LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA, CON ESPECIAL ATENCIÓN A LA SUBCONTRATACIÓN Y SUBROGACIÓN EMPRESARIAL

Investigador principal
Jordi García Viña



INFORMES Y ESTUDIOS
RELACIONES LABORALES

GOBIERNO DE ESPAÑA

VICEPRESIDENCIA SEGUNDA DEL GOBIERNO

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

**Subdirección General de Informes,
Recursos y Publicaciones**

RET: 22-2.399

La negociación colectiva en el sector de la seguridad privada, con especial atención a la subcontratación y subrogación empresarial

Proyecto de investigación
Comisión Consultiva Nacional
de Convenios Colectivos
Convocatoria 2019-2020

COLECCIÓN INFORMES Y ESTUDIOS
Serie Relaciones Laborales Núm. 125

La negociación colectiva en el sector de la seguridad privada, con especial atención a la subcontratación y subrogación empresarial

Investigador principal

Jordi García Viña
Universidad de Barcelona

Equipo investigador

María Arántzazu Vicente Palacio
Universidad Jaume I. Castellón

Olga Fotinopoulou Basurko
Universidad del País Vasco

Inmaculada Ballester Pastor
Universidad Jaume I. Castellón

Carmen Sánchez Trigueros
Universidad de Murcia

Nuria García Piñeiro
Universidad Complutense

Rodrigo Martín Jiménez
Universidad Rey Juan Carlos

Alberto Arufe Varela
Universidad de La Coruña

María Elisa Cuadros Garrido
Universidad de Murcia

Emilio de Castro Marín
Universidad Complutense

Rosa María Rodríguez Romero
Universidad del País Vasco

Fermín Gallego Moya
Universidad de Murcia

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
http://cpage.mpr.gob.es

Reservados todos los derechos. Ninguna parte de este libro puede ser reproducida o transmitida en forma alguna ni por medio alguno, electrónico o mecánico, incluidos fotocopias, grabación o por cualquier sistema de almacenado y recuperación de información, sin permiso escrito del editor.



Edita y distribuye:
Ministerio de Trabajo y Economía Social
Subdirección General de Informes, Recursos y Publicaciones
Agustín de Bethencourt, 11. 28003 Madrid
Correo electrónico: sgpublic@mites.gob.es
Internet: www.mites.gob.es

NIPO Papel: 117-22-014-X
NIPO Pdf: 117-22-015-5
NIPO Epub: 117-22-016-0
ISBN Papel: 978-84-8417-596-4
Depósito legal: M-19447-2022

En esta publicación se ha utilizado papel reciclado libre de cloro, de acuerdo con los criterios medioambientales de la contratación pública.
Imprime: Estugraf Impresores, S.L.



ÍNDICE

PRÓLOGO, *Jesús Cruz Villalón* 11

RESUMEN EJECUTIVO

1. Subrogación en la seguridad privada 19
2. Propuestas de negociación colectiva en las actividades de servicios auxiliares 28

SUBROGACIÓN EN LA SEGURIDAD PRIVADA

1. Análisis económico del sector de la seguridad privada en la Unión Europea y en España 35
2. Evolución histórica de los convenios generales del sector de la seguridad privada. Situación actual del mapa de la negociación colectiva en este sector: convenio general y convenios de empresa 59
3. Evolución histórica de los conceptos "subrogación", "subrogación de servicios", "servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural" y "servicios de transportes de fondos" 67
4. Análisis comparativo de las cláusulas subrogatorias de determinados convenios colectivos con subrogación en principio convencional 135
5. Estudio de la subrogación en el derecho social de la Unión Europea. Estudio de las normas que regulan la subrogación en los diferentes países de la Unión Europea 163
6. La transposición de las directivas europeas sobre sobre traspasos de empresas, especialmente desde la perspectiva del deber de subrogación previsto en la negociación colectiva, así como del sector de la seguridad privada 179
7. Estudio de la subrogación en el Derecho Social de la Unión Europea, análisis de las directivas, así como la evolución de la jurisprudencia europea 187

8. Evolución y situación actual de la jurisprudencia sobre el concepto de subrogación: primeras conclusiones 209
9. Sucesión de plantillas y sucesión de contratas: análisis del concepto de unidad económica productiva autónoma 233
10. Sucesión de concesionarios. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público. Subrogación *ex* pliegos 265
11. Obligaciones de las empresas derivadas de la sucesión 293
12. Conclusiones sobre los efectos de las sentencias del TJUE y del TS sobre los convenios colectivos que regulan la sucesión *ex* convenio .. 319

CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS AUXILIARES

1. Actividades de servicios auxiliares 333
2. Situación de la negociación colectiva 339
3. Empresas auxiliares y negociación colectiva 357
4. Legitimación negocial de los sujetos negociadores 395
5. Coordenadas de la tarea y estado de la negociación colectiva 421
6. Propuesta de materias a incluir en el convenio colectivo 437

ANEXOS

1. Bibliografía 461
2. Plantillas convenios colectivos utilizados 491

PRÓLOGO

JESÚS CRUZ VILLALÓN

Presidente de la Comisión Consultiva
Nacional de Convenios Colectivos

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en el marco del desarrollo de estudios sobre la negociación colectiva en sus diversos ámbitos y perspectivas, acordó encomendar la realización de una investigación sobre el régimen de la subrogación empresarial en la negociación colectiva en el sector de la seguridad privada y sus actividades auxiliares. A pesar del elevado número de estudios ya realizados y publicados por esta Comisión Consultiva, que sucesivamente han abordado la negociación colectiva en los sectores más destacados, incluso en algunos casos con actualizaciones de los mismos, hasta el momento presente, ni se había tratado el ámbito específico de la seguridad privada ni se habían analizado de manera específica las peculiaridades de la subrogación contractual a través de la negociación colectiva.

La presente obra viene a cubrir ese vacío detectado, a través del estudio dirigido por el profesor Jordi García Viña en el que han participado hasta un total de doce investigadores, pertenecientes a ocho diversas Universidades, especialmente centrados en el ámbito del Derecho del Trabajo.

Como hemos indicado, el encargo realizado por esta Comisión Consultiva no pretendía que se realizase un estudio completo de todo el contenido de la negociación colectiva en el sector de la seguridad privada y actividades auxiliares a la misma, sino que se centra exclusivamente en la regulación de la subrogación contractual contemplada en el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, así como de la viabilidad de conformar una nueva unidad negocial para las empresas dedicadas a la realización de servicios auxiliares de tales empresas de seguridad.

El estudio era necesario y especialmente importante acometer, en la medida en que este sector presenta cierto tipo de especialidades que otorgan una enorme centralidad y trascendencia a la subrogación contractual establecida a través de los convenios colectivos. Dichas especialidades se reflejan sobre todo en los siguientes aspectos.

Ante todo, el hecho de que los servicios de seguridad privada, tal como se encuentran regulados en nuestro ordenamiento jurídico a través de la Ley 5/2015, de seguridad privada, deben efectuarse necesariamente por las denominadas precisamente como empresas de seguridad privada, que asumen

en exclusiva estos servicios, por cuanto que sólo ellas podrán realizar las actividades previstas legalmente de manera expresa y que, por ello, con carácter previo deben ser autorizadas para actuar como tales por el Ministerio del Interior. Al mismo tiempo, estas empresas de seguridad se deben dedicar en exclusiva a realizar tales actividades, salvo la posibilidad de realizar adicionalmente los servicios auxiliares también como tales identificados legalmente. En estos términos, las empresas de seguridad privada actúan como empresas contratistas de los servicios para los que asumen esta exclusividad, que ofertan a las empresas y personas que precisan de los mismos, sean estas empresas privadas o públicas, incluida la propia Administración Pública. En definitiva, actúan en la práctica casi siempre como empresas contratistas de una empresa principal que precisa de sus servicios.

A lo anterior se añade el hecho de que, en el marco de la prestación de ese servicio, es posible que la empresa principal cambie de empresa de seguridad privada, resolviendo el contrato con la primera y pasando a vincularse con otra diversa, lo que inmediatamente plantea el posible asunto de la asunción de los empleados adscritos a esa contrata por parte de la nueva empresa de seguridad. Se trataría por tanto de un supuesto de transmisión indirecta, que suscita la correspondiente cuestión de la posible subrogación contractual.

Asimismo, es obligado destacar que en estos casos se verifica la típica transmisión indirecta en la que la subrogación contractual sólo se puede canalizar a través de la negociación colectiva, de ahí la trascendencia de analizar la intervención por parte de los convenios colectivos en este sector. En efecto, de un lado, no concurre el presupuesto de hecho determinante de la subrogación contractual contemplada en el Estatuto de los Trabajadores, dado que no se transmite una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria (art. 44.2 ET). Dicho en otros términos, no se produce transmisión de organización empresarial sino exclusivamente transmisión de actividad. De otro lado, a resultas de la jurisprudencia que excluye la posibilidad de que la subrogación se produzca a través de su imposición vía los pliegos de condiciones administrativas de la contratación pública, la legislación sobre este tipo de contrataciones públicas sólo contempla la obligación de información caso de que la negociación colectiva imponga la correspondiente subrogación. De ahí que, siendo la negociación colectiva el único procedimiento a través del cual se puede producir la subrogación en estos casos, ésta adquiere una especial relevancia, lo que motiva la necesidad de efectuar un estudio a fondo de la misma.

En este contexto es necesario tener en cuenta también la doctrina asentada desde 2018 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, conforme a la cual las subrogaciones derivadas de la negociación colectiva se someten al régimen jurídico previsto en la Directiva en la materia, corrigiendo la doctrina que hasta el presente venía sustentando nuestro Tribunal Supremo

en el sentido de que todo dependía de las condiciones y efectos pactados en el correspondiente convenio colectivo, provocando por tanto un cambio también en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, considerando ahora que a estos supuestos les resulta de aplicación a todos los efectos el régimen jurídico contemplado en el Estatuto de los Trabajadores. Tal como concluyen los redactores del presente estudio esto supone, entre otras consecuencias, la subrogación de la totalidad del personal adscrito a la contrata, el mantenimiento de los derechos laborales de los trabajadores y del convenio colectivo que les fuera aplicable y la responsabilidad solidaria por las deudas laborales y de Seguridad Social del anterior empleador. En sentido, contrario los autores interpretan que todas las cláusulas previstas en el convenio que limiten tales efectos devienen nulas e inaplicables.

A raíz de este cambio jurisprudencial, el estudio procede a valorar su impacto, en aspectos tales como si los tribunales españoles están aplicando correctamente la doctrina del Tribunal de Luxemburgo; si se dan los presupuestos para mantener la figura de la subrogación por la vía de la sucesión de plantilla, qué sucede cuando se asume una parte esencial de la plantilla, en términos cuantitativos y cualitativos, por el nuevo contratista; si es correcto seguir manteniendo la dicotomía entre actividades materializadas y desmaterializadas a estos efectos, cuestionándose si realmente se está ante una actividad desmaterializada, ya que sobre el particular el Tribunal de Justicia de la Unión Europea parece mantener un criterio contrario.

A la luz de todo lo anterior, el estudio, partiendo de la premisa de que en todo caso las empresas están interesadas en que los trabajadores continúen con el nuevo contratista, considera que los convenios colectivos habrán de adaptar sus previsiones en materia de subrogación a la luz de esta nueva interpretación. Todo ello lo hace sin descartar que pueda existir también un problema de interpretación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la materia y, en su caso, defender que pudiera ser no del todo correcta la interpretación del Tribunal de Luxemburgo.

Al final, todo el discurso precedente desemboca en el estudio en considerar que la regulación actual del convenio colectivo de seguridad privada no resulta suficientemente clara, incluso que no sea totalmente válida, por lo que en el estudio se proponen posibles soluciones para su consideración y, en su caso, aplicación.

El estudio afronta, desde esta perspectiva, un análisis completo de la materia, arrancando con un análisis histórico del sector, con especial atención a la evolución de los convenios generales del sector, de evolución de los diversos conceptos y categorías en juego, la comparación con las cláusulas subrogatorias en los convenios colectivos, de los imperativos del Derecho de la Unión Europea, la regulación estatal en materia de seguridad privada y específica respecto de las empresas de seguridad, así como de la jurisprudenciales

cia que ha interpretado el régimen de subrogación a través de los convenios colectivos. A partir de ahí se entra en el estudio de la regulación precisa en el convenio colectivo estatal del sector de la seguridad privada, con el estudio diversificado de una regulación ciertamente amplia y compleja en el texto convencional: subrogación de servicios en general; subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transportes de explosivos, protección personal y guarderío rural; subrogación en servicios de transportes de fondos; manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución; obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria del proceso de subrogación; subrogación de los representantes de los trabajadores.

Complementariamente a lo anterior, casi como una segunda parte del estudio, el mismo afronta la situación de las actividades de servicios auxiliares de seguridad, tal como las mismas son identificadas por la Ley de seguridad privada, y, en particular, el impacto que ello tiene sobre la negociación colectiva, especialmente por lo que refiere a los convenios colectivos que pueden ser de aplicación a estas actividades de servicios auxiliares. Incluso el estudio se plantea la posibilidad de conformar una nueva unidad de negociación en este ámbito a nivel estatal. Parte el estudio de identificar cuáles son en concreto estos servicios auxiliares, tanto desde la perspectiva de la previsión legal como de las actividades de esta naturaleza demandada por las empresas. El estudio advierte que no existe ningún convenio colectivo específico para las funciones de los auxiliares de servicios o controladores de acceso, tal como han declarado tanto diversas resoluciones judiciales como dictámenes de la propia Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. A falta de convenio colectivo se advierte que se trata de una realidad que en muchas ocasiones da paso a la presencia de empresas multiservicios, en unos casos con convenios colectivos propios, en otros con ausencia de los mismos. Ello conduce a veces a la aplicación de ciertos convenios sectoriales por razón de la actividad, con diversas variantes de aplicación de un único convenio o varios de ellos.

En conclusión, indican los autores que la regulación convencional actual presenta una asimetría que podría ser unificada por medio de un convenio colectivo sectorial de las actividades auxiliares de seguridad que regularía en su integridad las relaciones laborales en las empresas en las que no existe convenio de empresa, así como unificaría determinados aspectos, aquellos que no estén comprendidos dentro del concepto de prioridad aplicativa del convenio de empresa, en las empresas que sí cuentan con convenio propio.

Sobre esa hipótesis de trabajo, el estudio, en términos propositivos, analiza aspectos fundamentales de esa posible nueva unidad de negociación: ámbito funcional del convenio, legitimación negocial de sindicatos y asociaciones empresariales, efectos derivados de la aplicación de la preferencia aplicativa del convenio empresarial respecto de este posible convenio sectorial, materias que se podrían incluir en el futuro convenio colectivo estatal de

servicios auxiliares. Para esto último, se toman como referencia las materias abordadas por todos los convenios de empresa y completado con el análisis del IV Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios, del Convenio Colectivo del sector Servicios Auxiliares de Navarra y del propio Convenio Estatal de Seguridad Privada.

A la vista de todo lo anterior, no cabe la menor duda de que nos encontramos ante un estudio que aporta una información completa sobre las peculiaridades de la negociación colectiva del sector, con especial atención a la subrogación contractual en el mismo, así como de la singularidad de los servicios auxiliares de la seguridad privada. Al propio tiempo se puede encontrar un acertado diagnóstico de los problemas aplicativos que se suscitan en la materia, a partir de la jurisprudencia dominante en estos momentos. A la postre, resulta especialmente positiva la valoración de la situación de la negociación colectiva en la seguridad privada y las propuestas de cambios que se sugieren al respecto. Mi enhorabuena personal a los autores y especial acierto a los vocales de la Comisión Permanente cuando decidieron encargar este estudio.

La importancia que le otorga esta Comisión Consultiva a esta materia se constata a resultas de que en el presente año se ha efectuado un nuevo encargo a un grupo de investigadores al objeto de que elaboren un estudio más general sobre la subrogación contractual a través de la negociación colectiva, donde se pretende que se aborde ahora un análisis lo más exhaustivo posible del conjunto de convenios colectivos sectoriales que contempla este tipo de cláusulas de subrogación contractual, complementarias y adicionales de la contemplada en la legislación estatal. De seguro se tratará de una nueva aportación a la ya muy rica labor de observatorio de la negociación colectiva que lleva a cabo de manera continuada esta Comisión Consultiva.

RESUMEN EJECUTIVO

1. SUBROGACIÓN EN LA SEGURIDAD PRIVADA

La Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada, ordenó un sector hasta entonces regulado por una normativa dispersa, de rango inferior y de orientación preconstitucional en algunos casos, que contemplaba una realidad todavía incipiente. De hecho, supuso un gran avance para la evolución de la seguridad privada en España, e incluso constituyó un modelo para procesos normativos análogos en otros Estados de la Unión Europea.

En la actualidad, y no solo en España, la seguridad privada se ha convertido en un verdadero actor de las políticas globales y nacionales de seguridad, con entidad propia, pero a la vez como parte integrante de la seguridad pública. Cada vez más, se considera una parte indispensable del conjunto de medidas destinadas a la protección de la sociedad y a la defensa de los derechos y legítimos intereses de los ciudadanos, por lo que cabe apreciar notables avances en la consideración ciudadana sobre la misma.

Así, se ha producido un replanteamiento del papel del sector privado de la seguridad, reconociéndose la importancia, eficacia y eficiencia de las alianzas público-privadas como medio para hacer frente y resolver los problemas acuciantes y variados de seguridad que se producen en la sociedad.

La Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada, supuso un avance en los 4 siguientes aspectos concretos:

- ✓ Da respuesta a la necesidad real de seguridad en cada momento, de manera que se aprovechan todas sus potencialidades, sobre la base irrenunciable de la preeminencia de la seguridad pública sobre la seguridad privada.

- ✓ Los poderes de intervención y control público sobre la seguridad privada se focalizan en los aspectos esenciales para la seguridad pública, desregulando los aspectos accesorios que no tienen una directa relación con el servicio de seguridad, al tiempo que se moderniza su gestión y se potencia su colaboración con la seguridad pública.

- ✓ Se apuesta por su papel preventivo en beneficio de la seguridad general, y lo hace aprovechando e integrando funcionalmente todo su potencial informativo, de recursos humanos y de medios materiales, al servicio de la protección y seguridad del conjunto de la ciudadanía, de forma compatible con el legítimo interés que persiguen las entidades privadas de seguridad.

- ✓ Se reconoce la participación de las comunidades autónomas en la materia, contemplando esta situación de una manera global, reflejando los diferentes niveles competenciales en función de las previsiones estatutarias. Ahora bien, para que la actuación de las distintas administraciones públicas sea coherente con el mantenimiento de la armonía del sistema, es fundamental incidir en los principios de coordinación y cooperación interadministrativa.

En primer lugar, las actividades de seguridad privada, reguladas en el art. 5 de la Ley, son las siguientes:

- ✓ La vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos.

- ✓ El acompañamiento, defensa y protección de personas físicas determinadas, incluidas las que ostenten la condición legal de autoridad.

- ✓ El depósito, custodia, recuento, clasificación, transporte y distribución de monedas y billetes, títulos-valores, joyas, metales preciosos, antigüedades, obras de arte u otros objetos que, por su valor económico, histórico o cultural, y expectativas que generen, puedan requerir vigilancia y protección especial.

- ✓ El depósito, custodia, transporte y distribución de explosivos, armas, cartuchería metálica, sustancias, materias, mercancías y cualesquiera objetos que por su peligrosidad precisen de vigilancia y protección especial.

- ✓ La instalación y mantenimiento de aparatos, equipos, dispositivos y sistemas de seguridad conectados a centrales receptoras de alarmas o a centros de control o de videovigilancia.

- ✓ La explotación de centrales para la conexión, recepción, verificación y, en su caso, respuesta y transmisión de las señales de alarma, así como la monitorización de cualesquiera señales de dispositivos auxiliares para la seguridad de personas, de bienes muebles o inmuebles o de cumplimiento de medidas impuestas, y la comunicación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes en estos casos.

Estas actividades sólo pueden ser desarrolladas por empresas de seguridad privada, reguladas en el capítulo I del Título II de la Ley y por medio del personal de seguridad privada, conforme al art. 26 de la Ley, que deberán cumplir con toda una serie de requisitos.

En segundo lugar, determina la exclusión de actividades de autoprotección, las relativas a información o datos (art. 7), así como las que denomina "actividades compatibles" (art. 6).

A los efectos de este estudio, el art.6.2 regula las que tradicionalmente se han denominado "servicios auxiliares", que son los siguientes:

- ✓ Las de información o de control en los accesos a instalaciones, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o socorro, todas ellas realizadas en las puertas o en el interior de inmuebles, locales públicos, aparcamientos, garajes, autopistas, incluyendo sus zonas de peajes, áreas de servicio, mantenimiento y descanso, por porteros, conserjes y demás personal auxiliar análogo.

- ✓ Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de comprobación de entradas, documentos o carnés, en cualquier clase de edificios o inmuebles, y de cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio.

- ✓ El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de instalaciones en cumplimiento de la normativa interna de los mismos.

- ✓ Las de comprobación y control del estado y funcionamiento de calderas, bienes e instalaciones en general, en cualquier clase de inmuebles, para garantizar su conservación y funcionamiento.

En todo caso, la propia norma regula como característica común a las tres categorías que quedan fuera del ámbito de esta norma.

Hay que tener en cuenta que las empresas de seguridad son las únicas que pueden prestar servicios de seguridad privada, pero a su vez, también puede realizar estos servicios auxiliares "*siempre con carácter complementario o accesorio de las funciones de seguridad privada que se realicen y sin que en ningún caso constituyan el objeto principal del servicio que se preste*", así como dedicarse a la formación, según el art. 17 de la Ley.

Las relaciones laborales en estas empresas se han venido tradicionalmente regulando por el denominado Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad (en la actualidad con código número 99004615011982) y cuya primera versión, *s.e.u.o*, aparece en 1982.

El actual convenio colectivo para 2002 y publicado en el BOE número 10, de 26 de enero de 2022, establece como ámbito funcional los trabajadores y empresas que realicen las siguientes actividades (art. 3 del convenio que coinciden con las letras a, b, c, d, e del art. 5 de la Ley):

- ✓ La vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos.

- ✓ El acompañamiento, defensa y protección de personas físicas determinadas, incluidas las que ostenten la condición legal de autoridad.

- ✓ El depósito, custodia, recuento, clasificación, transporte y distribución de monedas y billetes, títulos-valores, joyas, metales preciosos, antigüedades, obras de arte u otros objetos que, por su valor económico, histórico o cultural, y expectativas que generen, puedan requerir vigilancia y protección especial.

- ✓ El depósito, custodia, transporte y distribución de explosivos, armas, cartuchería metálica, sustancias, materias, mercancías y cualesquiera objetos que por su peligrosidad precisen de vigilancia y protección especial.

El convenio también se aplica si las empresas, además de realizar estas funciones, desarrollan sistemas de seguridad y/o alarmas (letras f y g del art. 5.1 de la Ley).

Ahora bien, el convenio excluye de su ámbito aquellas empresas que sólo presten servicios de seguridad y/o alarmas o actividades compatibles, según el art. 3 *in fine*, aunque permite en estos casos la adhesión según el art. 92.1 del Estatuto de los Trabajadores.

El sector de las compañías privadas de servicios de seguridad en España presenta, según los últimos datos disponibles de 2018 un moderado crecimiento de la facturación del sector de la seguridad privada en España alcanzando los 4.032 millones de euros, lo que supone un incremento del 5,52% en términos interanuales, dato todavía inferior al obtenido en 2006.

En la división del sector por actividades, la Vigilancia alcanzó los 2.444 millones, un 5,30%, el área de Sistemas y Alarmas creció hasta los 1.242 millones, un 5,52%, y el Transporte de Fondos facturó 346 millones de euros, con un incremento del 7,12%.

Las previsiones de crecimiento para el cierre del presente año se estiman en un 4% para el sector y un 3,5% en el área de Vigilancia. Conviene señalar que estas estimaciones están sujetas a las actuales y diversas incertidumbres en el escenario político y económico del país, y al impacto sobre el sector del futuro nuevo Reglamento de Seguridad Privada.

Se trata de un sector muy consolidado en cuanto a la gestión de las relaciones laborales, con negociación colectiva que arranca en los primeros años de la década de los ochenta del siglo pasado y que en la actualidad está integrado por APROSER, la Federación de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMC – UGT), la Federación de Comisiones Obreras de Construcción y Servicios (CCOO) y la Federación de Trabajadores de Seguridad Privada de la Unión Sindical Obrera (FTSP – USO).

Estas organizaciones son, a su vez, las organizaciones firmantes del vigente convenio colectivo sectorial.

Además, fruto de esta madurez, se creó en julio de 2013 el denominado Observatorio Sectorial de la Seguridad Privada (https://www.observatorioseł guridad.es/) cuyas funciones son las siguientes:

- ✓ El análisis y valoración de todos los temas que afecten al desarrollo del sector, en especial de aquellas medidas legislativas que incidan en las condiciones laborales aplicables tanto a las empresas como a sus profesionales.
- ✓ La formulación de propuestas que contribuyan eficazmente a la mejora del sector.
- ✓ Actuar como voz cualificada, en las relaciones que desde el sector deban entablarse con los diferentes actores sociales, políticos, institucionales y económicos.

En el nivel europeo, también existe una larga tradición de diálogo social realizado por medio de la Confederación Europea de Servicios de Seguridad (CoESS) y UNI Europa, la Federación Sindical Europea de Servicios y Comunicación, habiendo realizado importantes acuerdos desde 1992. A su vez, la Comisión Europea les ha reconocido su labor como interlocutores sociales sectoriales europeos.

Las relaciones jurídicas en este sector económico se rigen por el actual convenio colectivo, en el que se regulan los aspectos laborales agrupados en capítulos relativos a el inicio de la relación laboral, derechos y deberes laborales básicos, prevención de riesgos laborales, clasificación profesional y promoción en el trabajo, retribuciones, prestaciones sociales, el tiempo de trabajo, lugar de trabajo, traslados y cambios de puesto, suspensión del contrato de trabajo, extinción de la relación laboral, premios, faltas y

sanciones, derechos sindicales y negociación colectiva e inaplicación del convenio.

A los efectos de este estudio, el análisis se ha centrado en los aspectos relativos a la subrogación.

En primer lugar, el convenio regula un régimen general compuesto por el art. 14, denominado "*subrogación de servicios*" donde se define el concepto y se regulan las principales obligaciones en materia de personal, el art. 17 en el que se regulan las obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación y el art. 18 en el que se abordan los efectos de la subrogación en los representantes de los trabajadores.

En segundo lugar, hay dos especialidades en esta figura jurídica según las concretas actividades económicas desarrolladas dentro de la seguridad privada:

- ✓ Servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural (art. 15).
- ✓ Servicios de transporte de fondos (art. 16).

Cuando se quiere configurar el régimen jurídico a aplicar en caso de subrogación en una determinada empresa de servicios de seguridad hay que tener en cuenta que son 3 las posibles fuentes reguladoras de esta transmisión empresarial:

En primer lugar, el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, así como la normativa adyacente, ya sea española o europea, o de los diferentes ámbitos jurídicos, especialmente en materia de Seguridad Social, regula un corpus integral en el que destaca un concepto muy amplio al determinar que este precepto debe aplicarse "*cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como la transmisión de un conjunto de medios organizativos a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria*." Es decir, que a los efectos de la subrogación que este precepto regula, se deben transmitir todos los elementos de los que se componía la unidad productiva que bajo la empresa saliente operaba. En este tipo de subrogación no se imponen restricciones a la hora de seleccionar a trabajadores, por lo que *a priori* la norma establece que se debe subrogar la totalidad de la masa laboral.

La jurisprudencia española en sus diferentes niveles ya sea el Tribunal Supremo en casación por unificación de doctrina o resolviendo recursos de suplicación las salas de lo social de los diferentes Tribunales Superiores de Justicia, así como las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (o en su anterior denominación) han ido construyendo el marco de este concepto.

Con este motivo, se ha determinado cómo incide la normativa europea y española, así como la interpretación jurisprudencial que se ha realizado sobre la misma, en el régimen jurídico de la subrogación del convenio colectivo de seguridad privada.

En segundo lugar, a pesar de que la subrogación se produce tanto en la empresa privada como el sector público**,** es muy común que la prestación de servicios en empresas públicas se lleve a término por contratas privadas, especialmente en el sector de la seguridad privada. En este sentido, la principal controversia se produce cuando la empresa privada que presta el servicio ve cómo se resuelve el contrato que le unía con el órgano de contratación (adscrito a la Administración Pública), con independencia del motivo**.** A partir de esta situación, la Administración adjudica el desempeño de la actividad una nueva empresa y la controversia deviene de la obligación o no de subrogar los trabajadores de la empresa saliente a la empresa entrante.

En este caso, y en aplicación de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, normativa que en la actualidad regula, entre otras materias, esta cuestión, aunque no se trata de un tema novedoso, permite configurar la denominada subrogación *ex pliegos*. Esta forma de subrogación es la que se impone mediante los pliegos administrativos de contratación, como documento comprensivo de las condiciones por las que la Administración Pública contrata con la empresa prestadora del servicio según el art. 130.1 de esta norma.

En estos se detallan todos los requisitos, obligaciones y derechos que se han de dar para que la empresa preste el servicio encomendado por el órgano de Contratación de la Administración Pública de que se trate, incluido el régimen de subrogación.

Sin embargo, la aplicación no es totalmente automática, de manera que hay que tener en cuenta las limitaciones a una subrogación contractual establecida en los pliegos en el supuesto de no existir esta obligación en convenio o no resultar de aplicación el 44 del Estatuto de los Trabajadores tras la nueva redacción de la Ley de Contratos del Sector Público.

Un supuesto similar a analizar es la denominada remunicipalización de los servicios, en cuanto a los efectos que pueden tener las empresas de seguridad privada si la Administración pública rescata este servicio.

En esta materia, hay que tener en cuenta la doctrina jurisprudencial, especialmente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en relación a si este tipo de servicios puede incluirse en el concepto de "*actividad económica*" o de "*ejercicio del poder público*", la aplicación del art. 308.2 de la Ley de Contratos del Sector Público, así como la consideración relativa a que aunque el convenio colectivo prevea la obligación de subrogación de la Administración o entidad pública a quien revierte el servicio, no es posible

aplicarla porque el convenio colectivo no puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación, como ha determinado el Tribunal Supremo en reiteradas ocasiones.

Todo ello, teniendo muy presente esta jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en relación con la aplicación de la Directiva y, por ende, del 44 del Estatuto de los Trabajadores, cuando los medios de producción son puestos a disposición del contratista por la Administración, porque el Tribunal está siendo muy estricto en estos supuestos, como se puede observar, por ejemplo, en el caso Ucalsa.

De la misma manera, se ha determinado cómo incide la normativa europea y española, especialmente la nueva Ley de Contratos de Sector Público, así como la interpretación jurisprudencial que se ha realizado sobre la misma, en el régimen jurídico de la subrogación del convenio colectivo de seguridad privada, en los diferentes escenarios en los que existen relaciones entre estas empresas y las diferentes Administraciones públicas.

Así mismo, la subrogación convencional o *ex convenio*, también denominada sucesión de contratas, se produce cuando el convenio colectivo aplicable a la nueva y a la anterior adjudicataria impone a la empresa entrante la obligación de subrogarse en los empleados adscritos a la contrata, siendo diversos los convenios colectivos que presentan este tipo de regulación.

En este tema, el Tribunal Supremo, en diversas sentencias, aunque manteniendo la legalidad de este tipo de subrogación, había determinado que si la empresa saliente no hubiera incumplido de manera suficiente los deberes que le impone el convenio colectivo no 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 y 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.

Sin embargo, la sentencia del Tribunal Supremo de 27 de septiembre de 2018 y posteriormente otras, ha venido a dar un vuelco definitivo en la doctrina sobre la subrogación convencional. Hasta esa fecha, numerosos pronunciamientos judiciales habían reiterado que cuando, en una sucesión de empresas que desarrollan actividades que descansan esencialmente en la mano de obra, la nueva contratista se subroga en el personal de la empresa saliente por mandato del convenio colectivo aplicable, no concurría un supuesto de sucesión regulado en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores ni era aplicable, por tanto, el régimen legal allí previsto.

En estos casos, las condiciones para que operara la subrogación y el régimen jurídico de la misma eran exclusivamente las que regulara el propio

convenio colectivo. De este modo, se venía admitiendo que el convenio colectivo limitara el deber de subrogación a tan solo una parte de la plantilla, que el nuevo titular empresarial no asumiera ninguna responsabilidad por las deudas del anterior o, incluso, que la incorporación de los trabajadores se realizara sin mantenimiento de su antigüedad.

Esta doctrina tenía especial importancia en el ámbito de la prestación de servicios en régimen de contratas puesto que diversos sectores muy relevantes en cuanto a la mano de obra intensiva, entre los que se incluye la seguridad privada, regulan sus relaciones laborales por medio de convenios colectivos en los que, con la finalidad de favorecer la estabilidad en el empleo, se impone la subrogación de plantillas en las condiciones señaladas. De este modo, la empresa adjudicataria de la contrata puede continuar la actividad con la plantilla del anterior, o con una parte de esta, sin asumir las responsabilidades y condiciones que prevé el Estatuto de los Trabajadores.

A partir de esta sentencia, el Tribunal Supremo afirma que en las actividades intensivas en mano de obra si, como consecuencia de la obligación de subrogación impuesta por el convenio colectivo, el nuevo contratista asume una parte relevante de la plantilla del anterior, se produce una sucesión de empresa en los términos del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores y, por tanto, es aplicable el íntegro régimen jurídico previsto en este precepto. Esto supone, entre otras consecuencias: la subrogación de la totalidad del personal adscrito a la contrata, el mantenimiento de los derechos laborales de los trabajadores y del convenio colectivo que les fuera aplicable y la responsabilidad solidaria por las deudas laborales y de Seguridad Social del anterior empleador. De este modo, todas las cláusulas previstas en el convenio que limiten tales efectos devienen nulas e inaplicables.

Este cambio en la doctrina del Tribunal Supremo no responde lógicamente a una decisión arbitraria o caprichosa, sino que su origen se encuentra en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de julio de 2018, (Asunto C-60/17, Somoza Hermo) en la que, respondiendo a una cuestión prejudicial planteada sobre la subrogación convencional por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, el Tribunal europeo declara que es aplicable el régimen legal de la sucesión de empresas también "*cuando una empresa cesa en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente por rescisión del contrato de arrendamiento de servicios donde la actividad se funda predominantemente en la mano de obra (vigilancia de las instalaciones), y la nueva adjudicataria del servicio se hace cargo de una parte esencial de la plantilla destinada en la ejecución de tal servicio, cuando tal subrogación en los contratos laborales se haga por imperativo de lo pactado en el convenio colectivo de trabajo del sector de seguridad*".

A raíz de este cambio jurisprudencial, se ha valorado su impacto, en aspectos tales como, qué es lo que realmente opina el Tribunal de Justicia de la Unión Europea; si los tribunales españoles están aplicando esta doctrina; si se dan los presupuestos para mantener la figura de la sucesión por la vía de la sucesión de plantilla, por ejemplo, para definir si es una contrata una UPA, si goza de autonomía funcional, si se conserva la identidad, si se asumen una parte esencial de la plantilla, en términos cuantitativos y cualitativos, por el nuevo contratista; si es correcto seguir manteniendo la dicotomía entre actividades materializadas y desmaterializadas a estos efectos, cuestionándose si realmente se está ante una actividad desmaterializada, ya que sobre el particular el Tribunal de Justicia de la Unión Europea parece mantener un criterio contrario en el Asunto 2017 Securitas Portugal.

Finalmente, en cuanto que la decisión que se sigue manteniendo es la aplicación del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, se ha determinado qué sucede con los convenios colectivos, así como aspectos tan relevantes como los derechos sindicales.

En todo caso, hay que tener en cuenta que las empresas están interesadas en que los trabajadores continúen con el nuevo contratista, pero los convenios colectivos habrán de adaptar sus previsiones en materia de subrogación a la luz de esta nueva interpretación. Sin embargo, no queda claro que esta mera adaptación sea suficiente o es necesario aclarar la interpretación del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la materia, y en su caso defender que pudiera ser no del todo correcta la interpretación del Tribunal de Luxemburgo.

Se han analizado, también todas las fuentes existentes en materia de subrogación en estos tres sistemas en aquellas materias que se puedan aplicar al régimen jurídico de subrogación previsto en el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, sin olvidar aspectos tan relevantes como plantearse los riesgos de mantener una lectura tan "amplia" de la aplicación de la Directiva o debatir sobre supuestos específicos como, reducciones de contratas y subrogación, o, incluso, problemática en relación con subrogaciones "parciales".

En todo caso, el resultado de este análisis ha determinado que la regulación actual del convenio colectivo de Seguridad privada no queda clara que sea totalmente válida, por lo que se han propuesto posibles soluciones para su consideración, y en su caso, aplicación.

2. PROPUESTA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ACTIVIDADES DE SERVICIOS AUXILIARES

El sector de servicios auxiliares de seguridad es muy amplio ya que incluye un número de empresas que difícilmente puede delimitarse y además éstas realizan muchos tipos diferentes de actividades. Aun así, puede afirmar-

se, según datos actuales, que el repunte del empleo y el buen comportamiento de la actividad industrial y empresarial, favoreció durante los años 2017 y 2018 el crecimiento de la demanda de servicios auxiliares a empresas.

Así, se estima que la facturación agregada obtenida por la prestación de servicios de limpieza, mantenimiento de edificios e instalaciones, trabajo temporal, seguridad y catering alcanzó en 2018 los 32.210 millones de euros, lo que supuso un crecimiento del 3,8% respecto al año 2017, en el que la variación fue del 5,1%.

Aunque las áreas que generan un mayor volumen de negocio son las de limpieza y mantenimiento, las cuales concentraron en 2018 el 32,4% y 26,1% del total, respectivamente, durante estos años el sector de seguridad ha representado un 14% del total, previendo una facturación total en 2019 de unos 4.650 millones de euros.

La necesidad o conveniencia por parte de las empresas de seguridad de complementar sus servicios por la falta en la organización o infraestructura de los clientes para las que trabajan les conduce a crear la figura del auxiliar de servicios. Por esta razón, la mayoría de estas empresas disponen además de otra de servicios auxiliares, aunque también hay otro tipo de empresas que sólo prestan este tipo de servicios.

Esto significa que existe la figura del auxiliar de servicios, como una persona que puede desempeñar en momentos determinados diversas funciones, pero que bajo ningún concepto puede desarrollar funciones como un vigilante de seguridad, siendo las diferencias entre ambos colectivos muy claras.

La multifuncionalidad de los servicios auxiliares hace que esta figura, tenga difícil encuadre en la organización del personal de un sector determinado o empresa y por ende, en sus convenios laborales. Todo ello, especialmente, con la exclusión expresa de este tipo de actividades auxiliares del propio convenio de las empresas de seguridad (art. 3), por lo que no es éste el convenio que se les aplica.

Es más, en algunas ocasiones, las propias empresas de seguridad, cuando realizan servicios de seguridad, siempre es a través de la empresa debidamente homologada y acogiéndose al convenio de seguridad privada, pero cuando los servicios son de auxiliares, se hacen con empresas de servicios del grupo empresarial que suelen tener convenio propio, completamente diferenciado del convenio de seguridad privada.

De esta manera, en el sector de servicios auxiliares de seguridad existen, s.e.u.o, un convenio colectivo de ámbito nacional pero restringido a un sector muy concreto, el IV Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios; un convenio que incluye todas las actividades auxiliares pero de ámbito auto-

nómico, el Convenio Colectivo del sector Servicios Auxiliares de Navarra; algún convenio de ámbito superior a la empresa, entre los que cabe citar el convenio de ámbito supraempresarial de las empresas Ombuds Servicios, SL, Protección Castella, SLU y UTE Thyssen y el resto son convenios de las propias empresas.

A la hora de determinar una propuesta de estructura de negociación colectiva de este sector de servicios auxiliares se ha tenido en cuenta que se trata de actividades externalizadas auxiliares, intensivas en mano de obra y no demasiado cualificadas desarrolladas por empresas que pueden ser denominadas multiservicios, que se diferencian de las empresas especializadas porque no se especializan en ningún tipo de actividad sino que ofrecen una amplia gama de servicios a empresas que conciertan con ellas una contrata global.

A falta de un convenio colectivo propio de este sector de empresas de servicios auxiliares que abarque todas las actividades que pueden prestar simultáneamente, la realidad de este tipo de sectores integrado por diversas empresas multiservicios registra una amplia diversidad de situaciones.

En primer lugar, hay muchos convenios de empresa, en ocasiones con un plazo de vigencia temporal muy amplio, que definen su ámbito funcional con referencia al diverso objeto social de la empresa multiservicios y que, por lo general, prevén unas condiciones de trabajo y de empleo inferiores a las que se regulan en los convenios de los diferentes sectores en los que estas empresas intervienen.

En segundo lugar, hay empresas que carecen de convenio propio, que aplican el salario y demás condiciones laborales de un convenio colectivo sectorial, ya sea el convenio correspondiente al sector considerado principal entre las varias actividades que desarrollan para otras empresas o incluso un convenio sectorial económicamente más competitivo o rentable desde el punto de vista empresarial.

En tercer lugar, hay empresas multiservicios que no aplican un único convenio sectorial sino, en cada caso, el convenio correspondiente a la actividad contratada, con lo que resultan de aplicación en una misma empresa tanto convenios colectivos sectoriales como contratas.

En cuarto y último lugar, son diversas las empresas multiservicios que, en ausencia de convenio propio de empresa y de convenio sectorial, aplican directamente los mínimos laborales establecidos en la normativa o aplican las condiciones establecidas en pactos o acuerdos de empresa, originando en algunos casos, supuestos de competencia desleal.

En conclusión, la regulación convencional actual presenta una asimetría que puede ser unificada por medio de un convenio colectivo sectorial de las actividades auxiliares de seguridad que regularía en su integridad las relacio-

nes laborales en las empresas que no existe convenio de empresa, así como unificaría determinados aspectos, aquellos que no estén comprendidos dentro del concepto de prioridad aplicativa del convenio de empresa, en las empresas que sí cuentan con convenio propio.

Concretamente, son 4 los aspectos fundamentales a analizar.

En primer lugar y más importante, en cuando al ámbito funcional de convenio, el convenio debe delimitar su ámbito funcional no por el tipo de empresas, sino por el desarrollo de la actividad productiva, de modo que queden incluidos todos los trabajadores que realicen las tareas objeto del convenio, con independencia de la empresa para la que presten servicios, fundamentándose en el denominado principio de especificidad.

En segundo lugar, es necesario delimitar la legitimación negocial de sindicatos y asociaciones empresariales. En cuanto a los sindicatos, ya sea por el porcentaje de presencia en el sector de las dos centrales más representativas, no existe ninguna duda en relación con esta parte. Mayores dificultades surgen respecto a las asociaciones empresariales, en las que se debe analizar si existen asociaciones más representativas en el sector o si es aplicable la regla subsidiaria del art. 87.3 *in fine* del Estatuto de los Trabajadores.

En tercer lugar, se ha analizado la situación jurídica de este nuevo convenio en relación con la preferencia aplicativa del convenio de empresa *ex* art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta el gran número convenios en el sector.

En cuarto y último lugar, en cuanto a las materias que se pueden incluir en el futuro convenio colectivo estatal de servicios auxiliares, sin perjuicio de las cláusulas denominadas de contenido mínimo del art. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se ha realizado una propuesta fundamentada en los siguientes bloques temáticos:

- ✓ Objeto y ámbito de aplicación del convenio (territorial, funcional, personal, temporal, denuncia, ultraactividad).
- ✓ Interpretación y administración del convenio (unidad de convenio y vinculación a la totalidad, principio de igualdad, compensación, absorción y garantía *ad personam*, comisión paritaria, adhesión a los mecanismos de solución autónoma de conflictos).
- ✓ El inicio de la relación laboral (empleo y modalidades de contratación, períodos de prueba, cese, externalización y subcontratación, subrogación de personal y política de estabilidad en el empleo).
- ✓ Derechos y deberes laborales básicos (facultad de organización del trabajo: principios y normas, ropa de trabajo, formación profesional y cualificación.

- ✓ Derechos digitales (protección de datos, derechos derivados de las nuevas tecnologías).
- ✓ Clasificación profesional y promoción en el trabajo (sistema de clasificación profesional, movilidad funcional, escalafones, ascensos, provisión de vacantes y plantillas).
- ✓ Igualdad de oportunidades y no discriminación (protocolo de acoso laboral y sexual, personas con discapacidad, trabajadoras víctimas de violencia de género).
- ✓ El tiempo de trabajo (jornada de Trabajo, control de jornada, distribución irregular de la jornada, horas extraordinarias, modificación del horario, descansos, licencias, vacaciones).
- ✓ Retribuciones (estructura salarial y otras retribuciones sueldo base, complementos, indemnizaciones o suplidos, pagas extraordinarias, cuantía de las retribuciones, anticipos).
- ✓ Lugar de trabajo, destacamentos, desplazamientos, traslados y cambios de puesto.
- ✓ Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- ✓ Prevención de riesgos laborales.
- ✓ Prestaciones sociales (seguros, ayudas a familiares, compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal).
- ✓ Suspensión del contrato de trabajo (excedencias, situaciones especiales de la relación laboral, permisos sin sueldo).
- ✓ Extinción de la relación laboral (terminación de la relación laboral, preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador, premio de vinculación, jubilación parcial y contrato de relevo, jubilación forzosa).
- ✓ Premios.
- ✓ Faltas y sanciones.
- ✓ Derechos sindicales.
- ✓ Negociación colectiva e inaplicación de convenio (concurrencia de convenios, inaplicación de las condiciones de trabajo).
- ✓ Medio ambiente.

SUBROGACIÓN EN LA SEGURIDAD PRIVADA

1. ANÁLISIS ECONÓMICO DEL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA EN LA UNIÓN EUROPEA Y EN ESPAÑA

1. Análisis histórico

El inicio de la historia de los servicios de seguridad privada en España se remonta al final de la segunda guerra carlista. Así, la Real Orden del Ministerio de Comercio, Instrucción y Obras Públicas de 8 de noviembre de 1849, aprueba el Reglamento por el que se crean los primeros Guardas de campo jurados que debían ser "*hombres de buen criterio y prestigio entre sus gentes, que cuidaran como suyo lo que era de los demás y en los campos existe*".

El único requisito formal que debían cumplir era formalizar juramento ante el alcalde y tenían como misión vigilar cotos, villas, fincas, parques y pequeñas áreas rurales privadas. Esta norma les califica expresamente como Agente de la Autoridad, distinguiéndolos de los guardas municipales y de los guardas de campo no jurados.

Esta regulación se modificó por la Real Orden del Ministerio de Fomento, de Guardería Rural, de 9 de agosto de 1876, en la que se recoge expresamente su capacidad para detener, poniendo a disposición de la Guardia Civil a los delincuentes. Su testimonio jurado daba fe, salvo prueba en contrario, de tales faltas y tenía licencia para detener, o si fuera el caso, disparar y matar en defensa de las vidas y propiedades encomendadas, como agentes de la autoridad.

Posteriormente, en 1882, con la promulgación de la Ley de Enjuiciamiento Criminal, a los guardas particulares de campo jurados, a pesar de su carácter privado, y por la función de colaboración con la Guardia Civil, se les consideró parte de la policía judicial, como auxiliares del Ministerio Fiscal y de los jueces de instrucción.

El guarda jurado actuaba en directa colaboración con la Guardia Civil, haciendo tareas de control y salvaguardia que ésta no podía hacer y todas las denuncias que realizaba se guardaban en un registro. Tenían licencia para detener o si fuera necesario disparar y matar en defensa de las vidas y propiedades que tenían encomendadas

Los propietarios de las tierras tenían que proponer el nombramiento de estos guardas al alcalde y los guardas no podían actuar hasta que hubiera informe favorable de la Guardia Civil y hubiera jurado su cargo.

Además, se creó un registro en el que debían inscribirse todos los guardas.

Desde su fundación hasta comienzos del Franquismo, el guarda permaneció con la misión de vigilar las zonas rurales, pero dada la efectividad de sus funciones, se planteó el cambio de sus funciones para pasar a desarrollar actividades de custodia de bienes públicos.

Así, uno de los primeros guardas que se le atribuyeron funciones fuera del ámbito rural fueron los denominados serenos, que rondaban las calles, cuidaban de los bienes públicos, abrían y cerraban portales y se le atribuía relevantes poderes conforme a la regulación contenida en la Ley de Enjuiciamiento Criminal de 14 de septiembre de 1882.

No será hasta el régimen franquista cuando el régimen jurídico del guarda jurado empieza a cambiar, ya que se le abre paso su labor de protección también a las empresas. De hecho, al poco de acabar la Guerra Civil, se publica un decreto que autoriza a las grandes industrias a crear para su uso interno un cuerpo de seguridad, siendo las primeras empresas con capacidad para ordenar este tipo de guardas las empresas petrolíferas y concretamente Campsa, Renfe y después las entidades bancarias, siguieron en la implantación en utilizarlos.

La primera reglamentación del vigilante jurado dentro de las entidades bancarias se reguló mediante Decreto del Ministerio de Gobernación de 4 de mayo de 1946. Otras instituciones como Cajas de Ahorro y Montes de Piedad se acogieron a esta normativa mediante la Orden Ministerial de 30 de abril 1969.

No fue, sin embargo, hasta el Decreto 2488/1962, de 20 de septiembre, que se crea el Servicio de Vigilantes Jurados de Industria y Comercio.

Posteriormente, toda la normativa dispersa hasta entonces es derogada por el Real Decreto 2113/1977, de 23 de julio, que refunde el servicio de vigilantes jurados de entidades bancarias, de ahorro y de la industria y del comercio. Además, por medio del Real Decreto 2727/1977, de 15 de octubre, se creó la figura y régimen jurídico de los vigilantes nocturnos.

Finalmente, el Real Decreto 629/1978, de 10 de marzo, sustituyó todas las normas anteriores y creó el denominado servicio de vigilantes jurados de seguridad, regulando una única figura y régimen jurídico.

Durante los años ochenta, el contexto social español se caracterizaba por un aumento significativo de la criminalidad y una alta percepción de

inseguridad, unidos a la creencia de que los recursos públicos eran claramente insuficientes para la alta demanda de seguridad. En este contexto, las empresas de seguridad ofertaban productos y servicios que podían satisfacer esta seguridad y se adaptaban mejor que la seguridad pública a los intereses particulares de la población. Tanto la demanda como la oferta de productos y servicios privados no paró de crecer hasta que, en el año 1992, se promulgó una ley que pretendía poner orden y control al crecimiento descontrolado del sector.

Este contexto provocó una demanda creciente de servicios de seguridad privada. Según datos del Ministerio del Interior, el número de empresas de seguridad existentes en 1986 era de 925, y casi se duplicó en 1991 pasando a 1.523. El número de vigilantes de seguridad pasó a más del doble, de 31.684 en 1988 a 70.000, en sólo 5 años (1993). Durante este crecimiento exponencial, no todas las empresas crecían de la misma manera, sino que se produjo crecimientos asimétricos, incluso en algunos casos de calidad deficiente, tanto en los productos como en los vigilantes. Asimismo, proliferaron las empresas instaladoras de seguridad que fabricaban e instalaban productos con deficiencias.

En esa época, la actividad de depósito de fondos generada al producirse los traslados no estaba reglamentada. Las centrales de alarmas también supusieron un problema cuando se disparó su crecimiento con el aumento de demanda de alarmas. La falta de mantenimiento y la escasa calidad de los productos ofrecidos por algunas empresas provocaron una sobrecarga para la policía. El aumento de falsas alarmas y la sobrecarga policial requerían medidas urgentes tendentes a establecer unos requisitos mínimos de calidad a las empresas y derivar en el deber dar respuesta a las alarmas de las empresas de seguridad que ofrecieran dichos servicios.

En referencia a las empresas de seguridad privada, los requisitos de habilitación eran mínimos y había subsectores cuya falta de reglamentación generaba importantes problemas de seguridad.

La Ley de Seguridad Privada de 1992 supuso un gran avance para el sector de seguridad privada porque permitió instaurar las reglas de juego para un ámbito empresarial que ofrecía un producto cuyo monopolio lo regentaba el Estado.

La Constitución Española, en su artículo 104, establece claramente que la seguridad ciudadana es una misión de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y, por ello, se permite la actividad de seguridad privada como complementaria a la pública en régimen de subordinación. Sobre este principio se asienta la normativa que nació con una vocación muy rígida y controladora, fruto de la percepción de la seguridad privada como un sector todavía joven, con poca experiencia, al que debía exigírsele un gran nivel de profesionalidad si debía complementar a la seguridad pública.

Las razones que impulsaron el cambio responden a intereses propios de las empresas prestatarias y usuarias, ayudadas por un interés gubernamental de otorgar un papel más protagonista al sector de la seguridad privada en la gestión de la seguridad ciudadana. De hecho, en la Exposición de Motivos de la norma de 1992 se aprecia un claro reconocimiento al sector privado y, como premio a la labor bien hecha durante los años precedentes, se le concede una mayor representación en la esfera de la prevención del delito, así como mayores espacios de poder y de actuación al personal de seguridad privada.

Desde la ley de 1992 hasta la actualidad, la seguridad se ha convertido progresivamente en un bien de consumo cuya comercialización convive con la oferta pública de seguridad. Esta coexistencia entre sector público y privado no obtiene la misma regulación en todos los países, algunos modelos contemplan reglamentariamente la convivencia entre el sector privado y el público (España, Francia, Bélgica), en cambio, otros países no han previsto hasta recientemente una norma que regule las relaciones o los límites entre ambos (Gran Bretaña). Es el propio mercado quien regula, a través de las asociaciones empresariales, las condiciones de calidad y profesionalidad exigibles a los servicios de seguridad.

En España, la evolución del sector de seguridad privada se ha producido de forma exponencial. A pesar de que los comienzos se caracterizaron por un crecimiento caótico y con una clara ausencia de limitaciones, pronto se promulgó una regulación que puso límites a la seguridad privada frente a la pública, y controló estrechamente al sector privado. Este crecimiento tan vertiginoso de la oferta de servicios privados compartía las causas y características de la tendencia que se estaba produciendo en la mayoría de los países.

El aumento de demanda de seguridad privada se estaba produciendo gracias a la confluencia de diversos factores:

- ✓ Una crisis del estado del bienestar que se producía en la mayoría de los países, acompañada de un movimiento hacia la privatización de diversos servicios públicos. En esta tendencia, la seguridad no pudo escapar de este proceso privatizador y se vio afectada directamente.

- ✓ Crisis de confianza en las instituciones represivas y preventivas de la criminalidad. La década de los ochenta se caracterizó por una gran desconfianza de los ciudadanos hacia las instituciones represivas, especialmente la policía y la justicia, que eran consideradas ineficaces para controlar una criminalidad que no dejaba de aumentar. Los resultados de las encuestas de victimización tanto internacionales como nacionales ponían de manifiesto la tendencia alcista de la criminalidad en contraste con unas cifras excesivamente bajas de denuncias, motivadas por la sensación de ineficacia e incapacidad de dichas instituciones por gestionar la inseguridad ciudadana.

- ✓ Los cambios urbanísticos y de la ordenación de la actividad social también han contribuido a incentivar la demanda de seguridad privada. Los cambios en la configuración urbana incrementaron considerablemente el uso de espacios privados de uso público (centros comerciales, urbanizaciones, centros de ocio, etc.). La vigilancia de estas zonas tiende a ser privada y, como tal, prioriza la prevención de riesgos frente a la represión del delito imponiéndose así un control privado y aparentemente no coercitivo.

- ✓ La finalidad de la seguridad privada centrada en la prevención de riesgos se hallaba en mayor consonancia con el renacimiento de una filosofía policial que empezaba a crecer con fuerza en los años noventa, y que ponía el énfasis en la prevención del delito (la policía comunitaria) por encima de la pura represión. En este sentido, la finalidad de las empresas de seguridad privada compartía claramente las prioridades policiales del momento.

- ✓ La naturaleza de los miedos y las preocupaciones de los ciudadanos en torno al delito comenzaron a cambiar en esos años. Con anterioridad, la seguridad de los ciudadanos se había medido por el índice de criminalidad. Sin embargo, en el contexto de inseguridad reinante se instaura una alternativa a la medición de la seguridad basada en el miedo al delito o el sentimiento de inseguridad de la población. Así, las prioridades de las instituciones encargadas de gestionar la seguridad debían ser, tanto la represión del delito real como la mejora de la calidad de vida o del sentimiento de inseguridad de la población.
  Ante este aumento cuantitativo y cualitativo de las funciones policiales, la propia policía se vio desbordada e incapaz de cumplir con todos los frentes y la población descontenta con la gestión de la seguridad proporcionada por ella. La alternativa a este vacío de funciones lo consiguió rellenar la seguridad privada cuyos servicios son ofertados a los particulares que desean satisfacer la demanda generada por este sentimiento de inseguridad.

- ✓ El aumento de la demanda de productos de seguridad no sólo se explica por los factores mencionados, las empresas de seguridad también tuvieron su parte de responsabilidad a la hora de alentar dicho crecimiento, puesto que utilizaron el sentimiento de inseguridad reinante como forma de generar una mayor necesidad de seguridad en la sociedad y, por tanto, aumentar la demanda de servicios privados.

Todos estos factores explican, en mayor o menor medida, el crecimiento de la seguridad privada en la mayoría de los países del entorno. Adicionalmente, en el contexto español se produjeron unas condiciones específicas que

propiciaron un crecimiento vertiginoso del sector, consiguiendo una posición amenazante para la seguridad pública que poseía el monopolio de las funciones de mantenimiento del orden público.

La Ley 23/1992, de 30 de julio, de Seguridad Privada, ordenó un sector hasta entonces regulado por una normativa dispersa, de rango inferior y de orientación preconstitucional en algunos casos, que contemplaba una realidad todavía incipiente. De hecho, supuso un gran avance para la evolución de la seguridad privada en España, e incluso constituyó un modelo para procesos normativos análogos en otros Estados de la Unión Europea.

Sin embargo, pasados 20 años desde su promulgación, ante un sector maduro y completamente profesionalizado, con presencia en todos los lugares y niveles en España y de sus ciudadanos, y ante una realidad completamente diferente, especialmente debido a importantes cambios tecnológicos, que condicionaban la prestación de servicios de seguridad, y la tendencia a la integración de las distintas seguridades en un concepto de seguridad integral, fue necesario aprobar una nueva norma, que es la actual Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada.

La seguridad, tal como consta en el preámbulo de esta norma, no es "*solo un valor jurídico, normativo o político; es igualmente un valor social. Es uno de los pilares primordiales de la sociedad, se encuentra en la base de la libertad y la igualdad y contribuye al desarrollo pleno de los individuos*" y se caracteriza por ser complementaria, subordinada, colaboradora y controlada por la seguridad pública. Es, por tanto, un fundamento de la convivencia ejercida en régimen de monopolio por el poder público del Estado, tanto en su vertiente preventiva como investigadora.

2. Situación actual en España

La Constitución española reconoce estas funciones al establecer, en el art. 104, que incumbe a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, bajo la dependencia del Gobierno, proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana y considera como competencia exclusiva del Estado la seguridad pública (artículo 149.1.29).

En la actualidad, y no solo en España, la seguridad privada se ha convertido en un verdadero actor de las políticas globales y nacionales de seguridad, con entidad propia, pero a la vez como parte integrante de la seguridad pública. Cada vez más, se considera una parte indispensable del conjunto de medidas destinadas a la protección de la sociedad y a la defensa de los derechos y legítimos intereses de los ciudadanos, por lo que cabe apreciar notables avances en la consideración ciudadana sobre la misma.

Así, se ha producido un replanteamiento del papel del sector privado de la seguridad, reconociéndose la importancia, eficacia y eficiencia de las

alianzas público-privadas como medio para hacer frente y resolver los problemas acuciantes y variados de seguridad que se producen en la sociedad.

A partir de ahí, se establece un conjunto de controles e intervenciones administrativas que condicionan el ejercicio de las actividades de este tipo de seguridad. Ello significa que las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad han de estar permanentemente presentes en el desarrollo de las actividades privadas de seguridad, conociendo la información trascendente para la seguridad pública que en las mismas se genera y actuando con protagonismo indiscutible.

De hecho, la Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada, supuso un avance en los 4 siguientes aspectos concretos:

- ✓ Da respuesta a la necesidad real de seguridad en cada momento, de manera que se aprovechan todas sus potencialidades, sobre la base irrenunciable de la preeminencia de la seguridad pública sobre la seguridad privada.

- ✓ Los poderes de intervención y control público sobre la seguridad privada se focalizan en los aspectos esenciales para la seguridad pública, desregulando los aspectos accesorios que no tienen una directa relación con el servicio de seguridad, al tiempo que se moderniza su gestión y se potencia su colaboración con la seguridad pública.

- ✓ Se apuesta por su papel preventivo en beneficio de la seguridad general, y lo hace aprovechando e integrando funcionalmente todo su potencial informativo, de recursos humanos y de medios materiales, al servicio de la protección y seguridad del conjunto de la ciudadanía, de forma compatible con el legítimo interés que persiguen las entidades privadas de seguridad.

- ✓ Se reconoce la participación de las comunidades autónomas en la materia, contemplando esta situación de una manera global, reflejando los diferentes niveles competenciales en función de las previsiones estatutarias. Ahora bien, para que la actuación de las distintas administraciones públicas sea coherente con el mantenimiento de la armonía del sistema, es fundamental incidir en los principios de coordinación y cooperación interadministrativa.

La Ley, en su art. 2, define, entre otros materias, la seguridad privada como "*el conjunto de actividades, servicios, funciones y medidas de seguridad adoptadas, de forma voluntaria u obligatoria, por personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, realizadas o prestados por empresas de seguridad, despachos de detectives privados y personal de seguridad privada para hacer frente a actos deliberados o riesgos accidentales, o para realizar averiguaciones sobre personas y bienes, con la finalidad de garantizar la*

seguridad de las personas, proteger su patrimonio y velar por el normal desarrollo de sus actividades".

Además, establece una diferenciación que es fundamental a la hora del planteamiento de este estudio, entre actividades de seguridad privada y actividades compatibles.

En primer lugar, las actividades de seguridad privada, reguladas en el art. 5 de la Ley, son las siguientes:

- ✓ La vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos.

- ✓ El acompañamiento, defensa y protección de personas físicas determinadas, incluidas las que ostenten la condición legal de autoridad.

- ✓ El depósito, custodia, recuento, clasificación, transporte y distribución de monedas y billetes, títulos-valores, joyas, metales preciosos, antigüedades, obras de arte u otros objetos que, por su valor económico, histórico o cultural, y expectativas que generen, puedan requerir vigilancia y protección especial.

- ✓ El depósito, custodia, transporte y distribución de explosivos, armas, cartuchería metálica, sustancias, materias, mercancías y cualesquiera objetos que por su peligrosidad precisen de vigilancia y protección especial.

- ✓ La instalación y mantenimiento de aparatos, equipos, dispositivos y sistemas de seguridad conectados a centrales receptoras de alarmas o a centros de control o de videovigilancia.

- ✓ La explotación de centrales para la conexión, recepción, verificación y, en su caso, respuesta y transmisión de las señales de alarma, así como la monitorización de cualesquiera señales de dispositivos auxiliares para la seguridad de personas, de bienes muebles o inmuebles o de cumplimiento de medidas impuestas, y la comunicación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes en estos casos.

Todo ello sin perjuicio de la actividad de investigación privada que pueden desarrollar los despachos de detectives.

Estas actividades sólo pueden ser desarrolladas por empresas de seguridad privada, reguladas en el capítulo I del Título II de la Ley y por medio del personal de seguridad privada, conforme al art. 26 de la Ley, que deberán cumplir con toda una serie de requisitos.

En segundo lugar, determina la exclusión de actividades de autoprotección, como son las relativas a información o datos (art. 7), así como las que denomina "actividades compatibles" (art. 6).

A los efectos de este estudio, el art.6.2 regula las que tradicionalmente se han denominado "servicios auxiliares", que son los siguientes:

- ✓ Las de información o de control en los accesos a instalaciones, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o socorro, todas ellas realizadas en las puertas o en el interior de inmuebles, locales públicos, aparcamientos, garajes, autopistas, incluyendo sus zonas de peajes, áreas de servicio, mantenimiento y descanso, por porteros, conserjes y demás personal auxiliar análogo.

- ✓ Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de comprobación de entradas, documentos o carnés, en cualquier clase de edificios o inmuebles, y de cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio.

- ✓ El control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de instalaciones en cumplimiento de la normativa interna de los mismos.

- ✓ Las de comprobación y control del estado y funcionamiento de calderas, bienes e instalaciones en general, en cualquier clase de inmuebles, para garantizar su conservación y funcionamiento.

En todo caso, la propia norma regula como característica común a las tres categorías que quedan fuera del ámbito de esta norma.

Hay que tener en cuenta que las empresas de seguridad son las únicas que pueden prestar servicios de seguridad privada, pero a su vez, también puede realizar estos servicios auxiliares "*siempre con carácter complementario o accesorio de las funciones de seguridad privada que se realicen y sin que en ningún caso constituyan el objeto principal del servicio que se preste*", así como dedicarse a la formación, según el art. 17 de la Ley.

Las relaciones laborales en estas empresas se han venido tradicionalmente regulando por el denominado Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad (en la actualidad con código número 99004615011982) y cuya primera versión, *s.e.u.o*, aparece en 1982.

El actual convenio colectivo, para 2022, establece como ámbito funcional los trabajadores y empresas que realicen las siguientes actividades

(art. 3 del convenio que coinciden con las letras a, b, c, d, e del art. 5 de la Ley):

- ✓ La vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos.

- ✓ El acompañamiento, defensa y protección de personas físicas determinadas, incluidas las que ostenten la condición legal de autoridad.

- ✓ El depósito, custodia, recuento, clasificación, transporte y distribución de monedas y billetes, títulos-valores, joyas, metales preciosos, antigüedades, obras de arte u otros objetos que, por su valor económico, histórico o cultural, y expectativas que generen, puedan requerir vigilancia y protección especial.

- ✓ El depósito, custodia, transporte y distribución de explosivos, armas, cartuchería metálica, sustancias, materias, mercancías y cualesquiera objetos que por su peligrosidad precisen de vigilancia y protección especial.

El convenio también se aplica si las empresas, además de realizar estas funciones, desarrollan sistemas de seguridad y/o alarmas (letras f y g del art. 5.1 de la Ley).

Ahora bien, el convenio excluye de su ámbito aquellas empresas que sólo presten servicios de seguridad y/o alarmas o actividades compatibles, según el art. 3 *in fine*, aunque permite en estos casos la adhesión según el art. 92.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Análisis económico del sector de la seguridad privada en España

En los años posteriores a la Ley de Seguridad Privada de 1992 se produjo una reducción de empresas porque no todas pudieron habilitarse según los requisitos que establecía la legislación. Así, el número casi se redujo a la mitad en los años posteriores a la ley, produciéndose una concentración importante en varias empresas grandes. Sin embargo, las que consiguieron seguir desarrollando su negocio han disfrutado de años de bonanza económica en los cuales la demanda de seguridad privada apenas podía ser satisfecha con los recursos existentes.

Los años previos a la crisis económica fueron años muy fructíferos para el sector de seguridad privada ya que registró una tendencia de crecimiento (tanto de empresas como de personal) a lo largo de la década de los noventa y la primera década del 2000. Según datos de APROSER, entre 1996 y 2003, el sector de la seguridad privada experimentó un promedio anual de crecimiento del 9,5%, llegando a un máximo histórico en 2001 del 27%. Este máximo se

logró gracias a la introducción del euro por lo que el sector de transporte de fondos experimentó un crecimiento de aproximadamente 90%.

En estos años de crecimiento, uno de los problemas que padecía el sector antes de la crisis era las dificultades de contratación de personal de seguridad privada. La ley exigía que el personal fuera de nacionalidad española o nacional de la Unión Europea, pero la situación pujante del mercado laboral español en los años 2000 disminuyó considerablemente el número de demandantes de empleo en seguridad de nacionalidad española. Para las empresas, el requisito de nacionalidad era difícil de cumplir puesto que únicamente la población inmigrante existía como aspirante a dichos puestos de trabajo. A pesar de ello, esta situación no se consiguió reformar hasta la ley de 2014.

Este crecimiento del sector puede comprobarse cuando se analiza la evolución de la tasa de personal de seguridad en España entre los años 1999 y 2011. Dicha tasa sufrió un crecimiento constante llegándose a una tasa de 600 agentes privados por 100.000 habitantes en 2011, teniendo en cuenta que no todo el personal habilitado por el Ministerio de Interior puede estar trabajando activamente, por lo que habría un porcentaje de este personal (difícil de calcular), que no estaría activo.

Hay que recordar que, para el desarrollo de las diferentes actividades o servicios por parte de las empresas de seguridad, la Ley de Seguridad Privada prevé que el personal dedicado a estas funciones esté integrado por:

1. Vigilantes de seguridad, que desarrollarán sus funciones integrados en empresas autorizadas para las actividades de:

- ✓ Ejercer la vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto privados como públicos, así como la protección de las personas que puedan encontrarse en los mismos, llevando a cabo las comprobaciones, registros y prevenciones necesarias para el cumplimiento de su misión.

- ✓ Efectuar controles de identidad, de objetos personales, paquetería, mercancías o vehículos, incluido el interior de éstos, en el acceso o en el interior de inmuebles o propiedades donde presten servicio, sin que, en ningún caso, puedan retener la documentación personal, pero sí impedir el acceso a dichos inmuebles o propiedades. La negativa a exhibir la identificación o a permitir el control de los objetos personales, de paquetería, mercancía o del vehículo facultará para impedir a los particulares el acceso o para ordenarles el abandono del inmueble o propiedad objeto de su protección.

- ✓ Evitar la comisión de actos delictivos o infracciones administrativas en relación con el objeto de su protección, realizando las comprobaciones necesarias para prevenirlos o impedir su consumación, de-

biendo oponerse a los mismos e intervenir cuando presenciaren la comisión de algún tipo de infracción o fuere precisa su ayuda por razones humanitarias o de urgencia.

- ✓ En relación con el objeto de su protección o de su actuación, detener y poner inmediatamente a disposición de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes a los delincuentes y los instrumentos, efectos y pruebas de los delitos, así como denunciar a quienes cometan infracciones administrativas. No podrán proceder al interrogatorio de aquéllos, si bien no se considerará como tal la anotación de sus datos personales para su comunicación a las autoridades.

- ✓ Proteger el almacenamiento, recuento, clasificación, transporte y dispensado de dinero, obras de arte y antigüedades, valores y otros objetos valiosos, así como el manipulado de efectivo y demás procesos inherentes a la ejecución de estos servicios.

- ✓ Llevar a cabo, en relación con el funcionamiento de centrales receptoras de alarmas, la prestación de servicios de verificación personal y respuesta de las señales de alarmas que se produzcan.

Además, también podrán realizar las funciones de recepción, verificación no personal y transmisión a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad que el artículo 47.1 de la ley de Seguridad Privada reconoce a los operadores de seguridad.

Corresponde a los vigilantes de explosivos, que deberán estar integrados en empresas de seguridad, la función de protección del almacenamiento, transporte y demás procesos inherentes a la ejecución de estos servicios, en relación con explosivos u otros objetos o sustancias peligrosas que reglamentariamente se determinen.

Será aplicable a los vigilantes de explosivos lo establecido para los vigilantes de seguridad respecto a uniformidad, armamento y prestación del servicio.

2. Escoltas privados

- ✓ Son funciones de los escoltas privados el acompañamiento, defensa y protección de personas determinadas, o de grupos concretos de personas, impidiendo que sean objeto de agresiones o actos delictivos.

- ✓ En el desempeño de sus funciones, los escoltas no podrán realizar identificaciones o detenciones, ni impedir o restringir la libre circulación, salvo que resultare imprescindible como consecuencia de una agresión o de un intento manifiesto de agresión a la persona o

personas protegidas o a los propios escoltas, debiendo, en tal caso, poner inmediatamente al detenido o detenidos a disposición de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, sin proceder a ninguna suerte de interrogatorio.

3. Jefes de seguridad

En el ámbito de la empresa de seguridad en cuya plantilla estén integrados les corresponde el ejercicio de las siguientes funciones:

- ✓ El análisis de situaciones de riesgo y la planificación y programación de las actuaciones precisas para la implantación y realización de los servicios de seguridad privada.
- ✓ La organización, dirección e inspección del personal y servicios de seguridad privada.
- ✓ La propuesta de los sistemas de seguridad que resulten pertinentes, y el control de su funcionamiento y mantenimiento, pudiendo validarlos provisionalmente hasta tanto se produzca la inspección y autorización, en su caso, por parte de la Administración.
- ✓ El control de la formación permanente del personal de seguridad que de ellos dependa, y la propuesta de la adopción de las medidas o iniciativas adecuadas para el cumplimiento de dicha finalidad.
- ✓ La coordinación de los distintos servicios de seguridad que de ellos dependan, con actuaciones propias de protección civil en situaciones de emergencia, catástrofe o calamidad pública.
- ✓ La garantía de la colaboración de los servicios de seguridad con los de las correspondientes dependencias de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.
- ✓ La supervisión de la observancia de la normativa de seguridad privada aplicable.
- ✓ La responsabilidad sobre la custodia y el traslado de armas de titularidad de la empresa a la que pertenezca, de acuerdo con la normativa de armas y con lo que reglamentariamente se determine.

4. Directores de seguridad

En relación con la entidad en la que presten sus servicios, les corresponde el ejercicio de las siguientes funciones:

- ✓ La organización, dirección, inspección y administración de los servicios y recursos de seguridad privada disponibles.

- ✓ La identificación, análisis y evaluación de situaciones de riesgo que puedan afectar a la vida e integridad de las personas y al patrimonio.
- ✓ La planificación, organización y control de las actuaciones precisas para la implantación de las medidas conducentes a prevenir, proteger y reducir la manifestación de riesgos de cualquier naturaleza con medios y medidas precisas, mediante la elaboración y desarrollo de los planes de seguridad aplicables.
- ✓ El control del funcionamiento y mantenimiento de los sistemas de seguridad privada.
- ✓ La validación provisional, hasta la comprobación, en su caso, por parte de la Administración, de las medidas de seguridad en lo referente a su adecuación a la normativa de seguridad privada.
- ✓ La comprobación de que los sistemas de seguridad privada instalados y las empresas de seguridad privada contratadas, cumplen con las exigencias de homologación de los organismos competentes.
- ✓ La comunicación a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad competentes de las circunstancias o informaciones relevantes para la seguridad ciudadana, así como de los hechos delictivos de los que tenga conocimiento en el ejercicio de sus funciones.
- ✓ La interlocución y enlace con la Administración, especialmente con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, respecto de la función de seguridad integral de la entidad, empresa o grupo empresarial que les tenga contratados, en relación con el cumplimiento normativo sobre gestión de todo tipo de riesgos.
- ✓ Las comprobaciones de los aspectos necesarios sobre el personal que, por el ejercicio de las funciones encomendadas, precise acceder a áreas o informaciones, para garantizar la protección efectiva de su entidad, empresa o grupo empresarial.

Según los últimos datos que constan en la Memoria del Ministerio del Interior correspondientes a 2018, se desprenden las siguientes cifras.

Actividades operativas autorizadas

Actividades autorizadas	Años			
	2015	2016	2017[1]	2018
Vigilancia y protección	392	389	474	413
Protección de personas	81	79	81	84
Instalación y mantenimiento	1.083	1.094	1.118	1.128
Depósito de fondos	5	5	5	5
Transporte de fondos	6	6	6	7
Centrales de alarma	149	146	156	154
Depósito de explosivos	12	30	42	57
Transporte de explosivos	43	43	46	46

Habilitaciones de personal de seguridad privada

	Nuevas habilitaciones 2017	Nuevas habilitaciones 2018	Variación %	Total 31/12/2017	Total 31/12/2018	Variación %
Vigilantes de seguridad	6.120	6.117	-0,05	246.024	251.450	2,20
Escoltas privados	1.134	1.459	28,66	40.867	42.145	3,13
Vigilantes de explosivos	1.248	1.339	7,29	26.699	27.884	4,44
Jefes de seguridad	1.960	1.660	-15,31	11.646	13.075	12,27
Directores de seguridad	2.123	1.791	-15,63	17.748	19.288	8,68
Detectives privados	324	285	-12,04	3.585	3.811	6,30
Total	**12.909**	**12.651**	**-2,00**	**346.569[2]**	**357.653**	**3,20**

Servicios de escolta. Evolución

	2014	2015	2016	2017	2018
Servicios operativos	430	502	381	355	359
Nuevas autorizaciones	73	54	83	31	83

Evolución de contratos de gestión de alarmas

Contratos de gestión de alarmas				
Vigentes a 31/12/2014	**Vigentes a 31/12/2015**	**Vigentes a 31/12/2016**	**Vigentes a 31/12/2017**	**Vigentes a 31/12/2018**
1.486.514	1.535.627	1.641.208	1.845.305	2.047.356

Comunicaciones de contratos y servicios. Evolución 2014-2018

	2014	2015	2016	2017	2018
Contratos	339.576	359.402	427.069	469.326	510.474
Servicios	702.492	787.024	915.997	1.034.794	1.128.418

El número de vigilantes de seguridad privada en activo se ha incrementado en un 1,63%, alcanzando los 84.125 profesionales, de los cuales el 80% presenta una modalidad de contratación de carácter indefinido, síntoma de la histórica apuesta del sector por la calidad y estabilidad en el empleo.

Son cerca de 11.000 vigilantes, el 13%, son mujeres y la edad media se mantiene en 46 años. En cuanto a la formación de este colectivo, un 8% del personal ha cursado estudios universitarios (licenciatura/diplomatura) mientras que el 92% restante tiene formación en FP, Bachillerato y Enseñanza Obligatoria.

En cuanto a las empresas de seguridad, la evolución ha sido similar y siempre ascendente.

En el Registro Central de Empresas de Seguridad, así como en los registros autonómicos de Cataluña y País Vasco, a 31 de diciembre de 2018 figuran un total de 1.397 empresas de seguridad autorizadas. Durante el año 2018 se han dado de alta un total de 86 empresas de seguridad, cifra superior a la del año 2017, en el que fueron 80 las dadas de alta, lo que, si bien no supone un significativo aumento, sí evidencia una tendencia ascendente. Por otro lado, cabe significar que durante el año 2018 se han dado de baja un total de 72 empresas dedicadas a distintas actividades, cifra igualmente superior a la del año 2017, en que causaron baja 69 empresas.

Un dato continuado en el tiempo que revela la situación de atomización del sector es la información publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), el cual señala que un 84,7% de las empresas tienen menos de 50 trabajadores**.**

Se mantiene la prevalencia del sector privado, un 80%, frente al sector público, que representa el 20%, en la procedencia de negocio.

La facturación correspondiente a las Administraciones Públicas se desglosa, en escala descendente, de la siguiente manera:

Empresas públicas	52%
Administración Autonómica	21%
Administración Estatal	16%
Administración local	11%

La demanda de servicios de seguridad privada integra como principales segmentos al de *Servicios* y al de *Infraestructuras de Transportes* con un 20,04% y un 19,25% respectivamente, y al sector *Industria y Energía* y *Comercio* con un 15,37% y un 12,79%. Por consiguiente, estos segmentos consumen más de dos tercios de la demanda total.

El ejercicio económico 2018 muestra un moderado crecimiento de la facturación del sector de la seguridad privada en España alcanzando los 4.032 millones de euros, lo que supone un incremento del 5,52% en términos interanuales, dato todavía inferior al obtenido en 2006.

En la división del sector por actividades, la Vigilancia alcanzó los 2.444 millones, un 5,30%, el área de Sistemas y Alarmas creció hasta los 1.242 millones, un 5,52%, y el Transporte de Fondos facturó 346 millones de euros, con un incremento del 7,12%.

Las previsiones de crecimiento para el cierre del presente año se estiman en un 4% para el sector y un 3,5% en el área de Vigilancia. Conviene señalar que estas estimaciones están sujetas a las actuales y diversas incertidumbres en el escenario político y económico del país, y al impacto sobre el sector del futuro nuevo Reglamento de Seguridad Privada.

4. Seguridad privada en el mundo

Las 5 empresas más importantes de este sector en el mundo son las siguientes.

- ACADEMI

Originalmente bajo el nombre de Blackwater USA, la compañía militar privada estadounidense fue establecida en 1997 por ex-SEAL Erik Prince. Blackwater obtuvo su primer contrato con el gobierno en 2000 y, para que la empresa lo cumpliera, se capacitó a más de 100.000 marineros para actuar.

Blackwater estuvo muy involucrado, y de manera controvertida, en la guerra de Irak. En 2009, Prince renunció a su cargo de CEO y la empresa, entonces conocida como Blackwater Worldwide, pasó a llamarse Xe Services LLC. En 2010, los inversores privados asumieron el control y la empresa se convirtió en ACADEMI en 2011.

• ICTS INTERNATIONAL

El ex-personal de seguridad de la Agencia de Seguridad de Israel y El Al Israel Airlines formaron la empresa de seguridad privada israelí ICTS International N.V. en 1982. Las oficinas centrales de la empresa se encuentran en Amstelveen en los Países Bajos. Según su sitio web, ICTS International "*proporciona soluciones de seguridad avanzadas e integrales para los sectores de la aviación y la seguridad nacional, con énfasis en la seguridad del transporte en general, y la seguridad del transporte masivo y ferroviario en particular*". Establecida en 2005, I-SEC International Security BV es el ala de seguridad de aeropuertos y aerolíneas de la compañía. Hacia fines de la década de 1990, ICTS International creó una tecnología informática llamada Advanced Passenger Screening, que es utilizada por la mayoría de las principales aerolíneas estadounidenses. Basado en la información de los pasajeros, el algoritmo calcula la probabilidad de que los pasajeros representen algún tipo de amenaza.

• GRUPO DE SERVICIOS DE NORTHBRIDGE

Registrado en la República Dominicana, pero con oficinas en Kentucky, Ucrania y el Reino Unido, Northbridge Services Group es un contratista militar privado que afirma brindar "*servicios relacionados con la seguridad altamente confidenciales y efectivos diseñados para abordar las necesidades de gobiernos, corporaciones multinacionales, organizaciones gubernamentales, el sector empresarial y personas destacadas*". Los servicios clave de la empresa incluyen asesoría y capacitación en seguridad, apoyo operativo y de inteligencia y comunicaciones estratégicas. Northbridge también apoya a las agencias de aplicación de la ley en el ámbito del terrorismo, narcóticos, crimen organizado, caza furtiva, contrabando, defensa marítima y protección de los recursos naturales.

• CARPETA TRIPLE

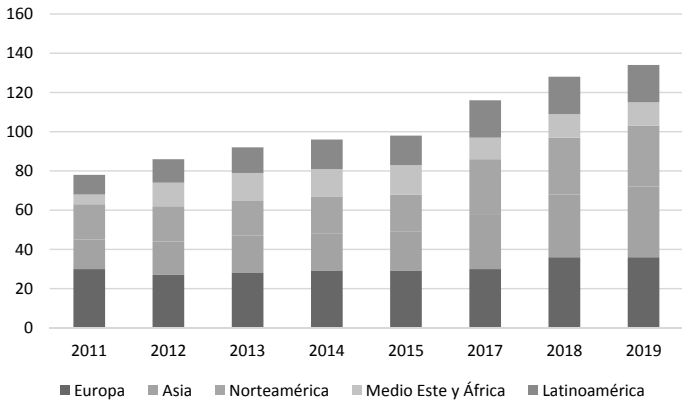
Triple Canopy es una empresa de contratación de seguridad privada, gestión de riesgos y defensa con sede en Reston, Virginia. Ex soldados de las Fuerzas Especiales de EE. UU. Establecieron la firma en Chicago en 2003, y un número significativo de empleados de Triple Canopy son ex personal de operaciones especiales y oficiales de policía. Según su sitio web oficial, la empresa "*proporciona servicios de capacitación, seguridad y apoyo a la misión a agencias gubernamentales y corporaciones multinacionales en todo el mundo*". Triple Canopy emplea no menos de 5.500 personas y sus clientes incluyen ONG, empresas de telecomunicaciones, empresas de petróleo y gas,

empresas mineras y organizaciones financieras de todo el mundo. La cadena de mando de la compañía cuenta con exsoldados, consultores y analistas de Delta Force entre su número.

• PROSEGUR

Prosegur es una empresa multinacional de seguridad privada con 150.000 empleados repartidos por Europa, Asia, Oceanía y Latinoamérica. La firma fue fundada en 1976, y su domicilio social se encuentra en Madrid. Sus áreas de servicio comprenden vigilancia tripulada, seguridad del hogar, defensa contra incendios y tecnología y consultoría de seguridad. Prosegur es la mayor firma de seguridad privada de España y en 1987 hizo historia como la primera empresa de este tipo en cotizar en la Bolsa de Madrid. Con un grupo de trabajo de más de 4.700 furgonetas blindadas, Prosegur es bien conocido por sus servicios de transporte de efectivo, que subcontrata a bancos de todo el mundo. Los servicios de tecnología de la compañía incluyen monitoreo de CCTV, control de acceso y "detección de perímetro y anti-intrusión". Mientras tanto, las disposiciones de protección incluyen guardias armados y desarmados, así como unidades K-9 y protección VIP.

En todo caso, el volumen del mercado de este sector desde 2011 a 2019 por regiones, en billones de dólares se resume en el siguiente cuadro.



5. La seguridad privada en el ámbito de la Unión Europea

En Europa, este sector está presente de forma organizada en 24 países, 19 de ellos son Estados miembro de la Unión Europea, cuenta con 60.000 empresas donde prestan servicios más de 2,2 millones de profesionales y supone 34 miles de millones de euros en ventas anuales.

Existe una gran disparidad en la regulación de las empresas de seguridad privada en Europa y esta falta de estándares mínimos de la industria plantea riesgos para la protección de los derechos humanos.

Estas empresas se definen como entidades comerciales que brindan servicios de seguridad para clientes gubernamentales y privados. Protegen puertos, aeropuertos, instalaciones militares y nucleares, centros comerciales y de negocios, vigilan el transporte de objetos de valor y brindan servicios de inteligencia y detective privado. Brindan cada vez más seguridad en áreas que antes se consideraban del dominio de la policía pública.

La legislación reguladora es necesaria para hacer responsables a estas empresas ante el gobierno y la sociedad, controlar las posibles conductas incorrectas y mejorar la profesionalidad de la industria de la seguridad privada.

Aún no se ha llevado a cabo ninguna armonización de la legislación sobre este tipo de empresas a nivel europeo y su regulación a nivel nacional varía mucho en los siguientes temas:

- ✓ Los estados de la Unión Europea abordan la cuestión del conflicto de intereses de los vínculos de estas empresas con la policía pública de diferentes maneras. Algunos prohíben el empleo de la policía actual en este tipo de empresas, mientras que otros exigen que los policías retirados esperen varios años antes de ser contratados.
- ✓ Los estados supervisan y responsabilizan a este tipo de empresas a través de agencias de aplicación de la ley, ministerios nacionales o comisiones reguladoras. La supervisión puede consistir en un control burocrático, informes formales/o visitas de inspección. Se aplican diferentes sanciones. En cambio, los estados de Europa sudoriental carecen de marcos regulatorios coherentes.
- ✓ Si bien existen sistemas de licencias, existen vacíos legales en los estados, ya que los criterios de contratación y formación no están estandarizados.
- ✓ Algunos estados prohíben el uso de armas de fuego por parte del personal de estas empresas; otros lo permiten. Dependiendo del marco regulatorio del país, estas empresas tienen diferentes poderes para realizar registros y confiscaciones de personas y propiedades.
- ✓ A nivel europeo, se ha creado un código de conducta de autorregulación general de la industria. A nivel nacional, la autorregulación de estas empresas puede tener lugar a nivel individual o de agencia, teniendo en cuenta que una minoría de estas empresas tiene su propio código de conducta.

En términos generales, la industria de la seguridad privada en Europa ha mostrado un evidente crecimiento progresivo en paralelo con la situa-

ción económica europea. Las últimas dos décadas han estado marcadas por la crisis económica, las evoluciones tecnológicas, los cambios sociopolíticos y demográficos.

Actualmente, las exigencias tanto de los clientes como de nuestro ene torno han hecho resurgir una nueva idea de la seguridad que pretende dar un paso más de la protección estática y transversal a incluir a la tecnología en el paradigma de las soluciones de seguridad.

Los ataques terroristas en espacios públicos en Europa han provocado un aumento de la demanda y la impresión de este sector en la concepción de la seguridad global. Una de las consecuencias de todo esto, es que la presencia de asociaciones públicas y privadas sean cada vez más necesarias. Además, cada vez más la seguridad privada trabaja junto a los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado a pesar de la falta de un marco regulatorio para ello.

6. Retos de futuro

La industria de la seguridad privada se enfrenta a una serie de tendencias que están alterando el entorno económico, social y tecnológico en el que opera. La digitalización, la evolución demográfica y la migración, así como un entorno de amenazas de seguridad cambiante, son algunos de los factores que propician estos cambios que deben ser afrontados por el sector.

Estos factores resultan de una combinación de transformaciones incrementales y disruptivas en el entorno empresarial para los proveedores de seguridad privada tanto en términos de cambios en la demanda del mercado como en los modelos de negocio y operaciones, así lo afirma el informe "Anticipating, Preparing and Managing Employment Change in the Private Security Industry" publicado por el *Conferation of European Security Services* (CoESS)

El estudio detalla que la industria de la seguridad privada se va a tener que enfrentar a una serie de retos tanto inmediatos por la velocidad de evolución del sector como de cara a los próximos años:

- ✓ Acelerar la integración de la protección tradicional en el sitio con la protección remota y móvil, respaldada por las nuevas tecnologías.
- ✓ Hacer frente al cambio demográfico y al envejecimiento de los trabajadores.
- ✓ Atraer y potenciar entre los jóvenes la importancia de la seguridad privada.
- ✓ Ajustarse a los cambios en los tipos de trabajo debido a la automatización y digitalización que provocará la desaparición de algunos puestos para dar lugar a otros a los que se tiene que estar preparados.

- ✓ Adaptarse a una ampliación de las misiones emprendidas por la seguridad privada de las asociaciones público-privadas para garantizar una seguridad integral tanto a ciudadanos como a empresas.

Existen diversos motores de cambio que se prevé que ejerzan una influencia en la industria de la seguridad privada en Europa:

- ✓ Condiciones mundiales: por un lado, la globalización que ha facilitado el flujo de mercancías, servicios, mano de obra, capital, información y datos; por otro lado, el medioambiente por el que los gobiernos deberán afrontar un reto complejo a la hora de encontrar el equilibrio adecuado entre estrategias y prevención.
- ✓ Demografía, migración y crecimiento urbano**.**
- ✓ Nuevas tecnologías, causantes de una mejora al acceso a los datos y creando oportunidades para el surgimiento de nuevas industrias y tipos de puestos de trabajo.
- ✓ Factores sociales: tasa de delincuencia, amenazas de seguridad y percepciones. El recrudecimiento del terrorismo y el temor de la ciudadanía a posibles atentados terroristas plantea problemas importantes acerca de la exposición potencial de los vigilantes y su función en las asociaciones públicas y privadas en la lucha contra el terrorismo.
- ✓ Ampliación del ámbito de la seguridad privada**.** La gama de servicios que ofrecen las empresas de seguridad privada se está acrecentado, por ejemplo, los servicios de conserjería y recepción, seguridad en eventos especiales o análisis de riesgos.

La industria de la seguridad privada, en su papel de apoyo frecuente a las fuerzas del orden público, puede implicarse más en su intento de gestionar la inestabilidad y resultados de carácter diverso originados por la globalización.

La tecnología ya ha tenido una incidencia relevante en el sector de la seguridad privada: tanto la vigilancia electrónica como el empleo de drones ya ha cambiado la función y la naturaleza del trabajo de los vigilantes. El advenimiento de las nuevas tecnologías presenta tanto oportunidades como desafíos para el sector.

Uno de dichos retos consiste en el posible efecto negativo del nivel de empleo. Igualmente, la tecnología puede brindar una oportunidad, como es la asunción de las tareas más rutinarias del sector permitiendo a los vigilantes que se impliquen en tareas de mayor complejidad e interés.

Es imprescindible que los representantes del sector privado participen activamente en los debates con sus interlocutores del sector público para

crear marcos jurídicos y normas asociadas a la profundización de las funciones asignadas al sector privado. Al mismo tiempo, el desarrollo ulterior de las alianzas públicas y privadas requerirá el diseño de modelos de coordinación y cooperación que impulsen la máxima eficacia y eficiencia de la provisión de seguridad.

Finalmente, respecto a los retos de la tecnología, se han de evaluar los retos y oportunidades venideras que ofrece la tecnología, incluyendo los asuntos ligados a la ciberseguridad y forma en la que se pueden prever, intentando encontrar soluciones creativas a los retos que plantea la introducción de la tecnología, todo ello, con el objetivo de incorporar a los trabajadores especializados en tecnologías.

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS CONVENIOS GENERALES DEL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA. SITUACIÓN ACTUAL DEL MAPA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESTE SECTOR: CONVENIO GENERAL Y CONVENIOS DE EMPRESA

Se realiza el siguiente análisis de los siguientes convenios, en especial el actualmente vigente:

- Resolución de 19 de abril de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Seguridad (BOE de 4 de mayo).
- Resolución de 22 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del texto del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad (BOE de 11 de junio).
- Resolución de 31 de enero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad (BOE de 22 de febrero).
- Resolución de 18 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2005-2008 (BOE de 10 de junio).
- Resolución de 28 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE de 16 de febrero de 2011).
- Resolución de 11 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE de 25 de abril).

- Resolución de 4 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016 (BOE de 18 de septiembre).

- Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE de 1 de febrero).

- Resolución de 18 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2021 (BOE 26 de noviembre).

La regulación sobre subrogación en el vigente convenio es la siguiente:

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.

Artículo 15. Subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural

Para los servicios de vigilancia sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural, además de cumplir los requisitos establecidos en el artículo anterior, los trabajadores objeto de subrogación deberán encontrarse adscritos al

2. Sucesión de concesionarias. Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público. Subrogación ex pliegos y reversión contrato de arrendamiento de servicios o lugar de trabajo objeto de subrogación acreditando una antigüedad real mínima en el servicio o cliente objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca.

Asimismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses.

Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

Artículo 16. Subrogación en Servicios de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución)

La empresa cesante determinará el número de trabajadores objeto de subrogación, de entre los que tengan una antigüedad real mínima en la empresa de siete meses, en cada uno de los diferentes niveles funcionales en base a lo establecido en las letras A y B de este artículo.

Para la determinación de los trabajadores a subrogar se considerará, en primer lugar, a los que se presenten voluntarios. De no existir voluntarios en número suficiente, se procederá a sortear por niveles funcionales y turnos de trabajo, en presencia de la representación legal de los trabajadores y de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores certificarán en acta conjunta con la Dirección de la Empresa el resultado del sorteo.

A) Subrogación de Transporte y distribución del efectivo

Para hallar el número de trabajadores objeto de subrogación se determinará entre la representación legal de los trabajadores y la empresa cesante los servicios prestados, o «paradas», que se hubiesen realizado en las Entidades

objeto de la Subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación.

Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados, de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

A.1. Población de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

A.2. Población de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

La población de referencia será la capital o, en su caso, la ciudad de mayor población, de la provincia donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio.

A.3. Normas comunes a A.1 y A.2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre el resultante de dividir la jornada anual entre 11, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado.

El cociente se incrementará a un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) Los trabajadores objeto de la subrogación deberán estar adscritos al turno en el que se prestan los servicios que motiva la subrogación, salvo que se trate de trabajadores sin turno fijo o que se hayan presentado voluntarios para la subrogación. Cuando la subrogación esté basada en la acumulación de varios servicios, el turno a tener en cuenta será el del servicio con mayor número de paradas.

c) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17.1).4.

d) En caso de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios, la empresa adjudicataria deberá quedarse con todo el personal. En el caso de que sean varias las empresas adjudicatarias, deberán quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados.

B) Subrogación de los trabajadores de Manipulado: La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (Contadores-Pagadores) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse en el número de contadores-pagadores resultante de dividir el importe de la facturación media mensual perdida de los últimos siete meses, entre 2.500 euros. Esta cantidad, se actualizará anualmente en función de los costes laborales y la mejora en la tecnología y maquinaria utilizada en la actividad.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

Artículo 17. Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación

1. Obligaciones de la empresa cesante: La Empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado y a la Representación Legal de los Trabajadores la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que tenga conocimiento formal y fehaciente de cada una de las circunstancias.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de cinco días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, la documentación que más adelante se relaciona. Si tuviese conocimiento de la adjudicación en un plazo inferior a los cinco días hábiles antes del inicio del servicio, deberá entregar la documentación con carácter inmediato y siempre como mínimo veinticuatro horas antes del inicio del servicio.

a) Relación de trabajadores afectados por la subrogación.

b) Certificación individual por cada trabajador en la que deberá constar los datos de contacto del mismo, los incluidos en el modelo 145 del IRPF (Retenciones sobre rendimientos del trabajo. Comunicación de datos al pagador), los necesarios para cursar el Alta en Seguridad Social, la naturaleza del contrato de trabajo vigente y su nivel funcional.

c) Copia de las nóminas de los siete últimos meses, o período inferior, según procediere, así como la correspondiente a la última paga extraordinaria.

d) Copias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera, con acreditación de su pago.

e) Certificado de estar al corriente del pago de las obligaciones con la Seguridad Social y la Agencia Tributaria.

f) Copia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito, así como copia de todos los documentos, resoluciones administrativas o judiciales, acuerdos o pactos individuales o de empresa que afecten al trabajador o a los trabajadores afectados como condición más beneficiosa, incluida la vida laboral de afiliado al código de cotización correspondiente.

g) Copias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional, y, en su caso, Licencia de Armas.

h) Parte de Baja por Incapacidad Temporal y último parte de confirmación de los trabajadores que se encuentren en tal situación en el momento de producirse la subrogación.

i) Copia de los cuadrantes de los siete meses anteriores a la fecha de subrogación. En caso de existir cuadrante anual, habrá de incluirse el mismo.

j) Documentación justificativa de la situación especial en que se encuentre el trabajador (reducción de jornada, guarda legal, baja por maternidad y paternidad, excedencias, etc.).

k) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

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.

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.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Entregará a la Representación Legal de los Trabajadores la relación de los trabajadores afectados por la subrogación.

6. Si la documentación entregada contuviera falsedad o inexactitud manifiesta que hubiera dado lugar a una errónea identificación del trabajador o los trabajadores a subrogar, la nueva empresa adjudicataria tendrá derecho a revertir la subrogación ya realizada respecto de los trabajadores

subrogados como consecuencia de dicha identificación errónea, estando obligada la empresa cesante a reincorporar a dichos trabajadores en su plantilla, teniendo éstos derecho a recibir una compensación indemnizatoria de la empresa cesante, por razón de la falsedad o inexactitud manifiesta, equivalente a la suma del «total» de la Tabla de Retribuciones del Anexo, y por los conceptos comprendidos en ella para su nivel salarial, más el Complemento Personal de antigüedad (Trienios/Quinquenios) y el promedio mensual de lo devengado en el período de referencia (desde la fecha de la subrogación hasta la de la reversión efectiva) por el trabajador por cualquiera de los complementos establecidos en el artículo 43 del Convenio.

2. Obligaciones de la nueva empresa adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si este fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

Artículo 18. Subrogación de los representantes de los trabajadores

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales que cumplan los requisitos para ser considerados personal a subrogar establecidos en los artículos precedentes y pudieran ser incluidos en la relación de trabajadores a subrogar por la empresa cesante, podrán optar entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa ad-

judicataria, en el plazo de 48 horas tras recibir la comunicación, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación habiendo mantenido dicha naturaleza la relación laboral.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.

c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 28 Grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

A nivel de empresa, cabe identificar, por su relevancia en la materia objeto de estudio, entre otros, los siguientes convenios:

- Resolución de 13 de marzo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Alcor Seguridad, S.L. (arts. 2. 15 y 16).

- Resolución de 16 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ilunion Seguridad, S.A. (arts. 11, 12 y 14 a 17).

- Resolución de 2 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Marsegur Seguridad Privada, S.A. (art. 1).

- Resolución de 29 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Prosegur Soluciones, S.A.

El análisis del marco de referencia establecido por el convenio colectivo sectorial nacional será complementado con la jurisprudencia y doctrina judicial de aplicación.

3. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DE LOS CONCEPTOS "SUBROGACIÓN", "SUBROGACIÓN DE SERVICIOS", "SERVICIOS DE VIGILANCIA, SISTEMAS DE SEGURIDAD, TRANSPORTE DE EXPLOSIVOS, PROTECCIÓN PERSONAL Y GUARDERÍO RURAL" Y "SERVICIOS DE TRANSPORTES DE FONDOS"

El Colectivo Nacional de Empresas de Seguridad fue suscrito con fecha 28 de marzo de 1994, de una parte, por FADES (APROSER-AESE), ACAES y FES, en representación de las empresas del sector y de otra, por las Centrales Sindicales CC. OO., USO, UGT y SIPVS, en representación de los trabajadores de estas. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos de trabajo fue publicado en el BOE del 4 de mayo de 1994, Resolución de 19 de abril de la Dirección General de Trabajo.

El art. 14 de la versión del Convenio del 1994 bajo el epígrafe Subrogación de servicios contiene el régimen jurídico de la subrogación convencional para las empresas de seguridad, no existiendo ninguna referencia en el convenio al art. 44 ET. La modificación más relevante del convenio se produce en el año 2018, ya que se ahonda en el concepto de subrogación y se sistematiza *ex novo* el contenido del antiguo 14 del CC, pasando a dedicarle seis preceptos al régimen jurídico de la subrogación convencional, tal y como se verá a continuación[1].

1. Principio de estabilidad en el empleo

El artículo 14 (1994) comienza con una llamada a la estabilidad en el empleo de los trabajadores del sector, aclarando que la estabilidad en el empleo

---

[1] Del artículo 14 al 19. El art. 14 aborda la subrogación de servicios, el art. 15, la subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural, el art. 16, subrogación en servicios de transporte de fondos (manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución), el 17, obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación, el 18, subrogación de los representantes de los trabajadores, y el 19 a la política de estabilidad en el empleo.

no supone la estabilidad en el puesto de trabajo. El principio de estabilidad en el empleo logra un protagonismo especial en la redacción del convenio de 2018 que dedica un solo artículo –art. 19– a la estabilidad en el empleo, y lo dota de un contenido específico.

Así, el art. 19 (2018) dispone que las empresas sujetas al presente Convenio deberán contar con, al menos, un 65% de empleados indefinidos. Dicho porcentaje deberá computarse según el ámbito territorial de la Empresa, excluyéndose de la plantilla, a efectos de cómputo, aquellos trabajadores cuya antigüedad en la Empresa sea igual o inferior a un año, así como los contratos por obra o servicio determinado.

En consecuencia, añade el nuevo art. 19, todas las Empresas comprendidas en el Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada nivel funcional, con la separación y especificación de grupos y subgrupos. La plantilla se confeccionará cada año como máximo.

Para controlar dichos porcentajes se constituye una Comisión Mixta Empresa – Trabajadores con las más amplias facultades que en derecho puedan existir y cuya composición será de una persona por cada Sindicato firmante del Convenio e igual número de representantes por parte de la representación empresarial.

Las Empresas sujetas al Convenio están obligadas a proporcionar a la Comisión antes citada información escrita relacionada con el cumplimiento de este artículo. Ambas partes se obligan a reunirse en Comisión durante el primer trimestre del año con el fin de comprobar el cumplimiento de este precepto.

2. Subrogación de servicios

Desde el año 1994 el ámbito de aplicación de la subrogación convencional ha diferenciado claramente el régimen jurídico de la subrogación de los servicios de vigilancia y la de los servicios de transportes de fondos, articulando un régimen paralelo para ambos servicios.

En el año 2002 se añade a los servicios de vigilancia, los de sistemas de seguridad y transporte de explosivos. En el año 2005 se añaden a éstos últimos los de guarderío particular de campo. En 2011 se añade también la protección personal.

En ese mismo año 2011 se especifica que los servicios de transportes de fondo incluyen manipulado de efectivo, cajeros automáticos y transporte y distribución. Al efecto, los servicios de transporte de fondo se subdividen en subrogación de transporte y distribución del efectivo y subrogación de los trabajadores de manipulado.

La reforma del texto convencional de 2018 dedica el nuevo artículo 14 a la definición de la subrogación de servicios, tanto para los servicios de vigilancia como de transporte de fondo. Al respecto dispone que "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". Y añade que "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".

También resulta novedosa en la versión de 2018 la referencia a los jubilados parciales y a sus relevistas, al señalar que "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".

3. Subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural

Con respecto a los servicios de vigilancia, el inicial art. 14 (1994) dispone que cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquiera 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 ausencias reglamentarias del

trabajador del servicio subrogado[2]. Asimismo, procederá la subrogación, cuando, la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque aquella sea inferior a siete meses.

La versión de 1998 añade que "Igualmente, procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio", inciso que se mantiene hasta la actualidad.

Finalmente, la versión de 2018 dedica un precepto específico –art. 15 CC– a la subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural, y reitera lo dispuesto en el antiguo art. 14 al establecer que "para los servicios de vigilancia sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural, además de cumplir los requisitos establecidos en el artículo anterior, los trabajadores objeto de subrogación deberán encontrarse adscritos al contrato de arrendamiento de servicios o lugar de trabajo objeto de subrogación acreditando una antigüedad real mínima en el servicio o cliente objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca. Asimismo, procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses. Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio".

4. Subrogación en servicios de transporte de fondos (manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución)

Con respecto a los servicios de transportes de fondos, el inicial art. 14 (1994) dispone que la empresa cesante determinará, de acuerdo con la representación de los trabajadores, el número de servicios prestados, o <paradas>, que se hubiesen realizado, en las entidades objeto de la subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación. Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

B.1. Poblaciones de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

B.2. Poblaciones de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

---

[2] En la versión de 2005 se añade que las ausencias reglamentarias son las establecidas en los arts. 45, 46 y 50 del Convenio. Y añade" las situaciones de Incapacidad Temporal y suspensiones disciplinarias, cualquiera que sea su causa, excluyéndose expresamente las excedencias reguladas en el artículo 48, salvo los trabajadores que hayan sido contratados por obra o servicio determinado".

B.3. Normas comunes a B.1 y B.2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre 164,45 horas, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado.

El cociente se incrementará en un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 por 100 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas.

c) Para la determinación de los trabajadores a subrogar se estará a lo que acuerden los representantes de los trabajadores y la dirección de la empresa. A falta de acuerdo se procederá por sorteo, por categorías, en presencia de los representantes de los trabajadores.

La versión de 2002 aclara que "la población es la referida a la ciudad donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio"[3]. Y en lo que respecta a las normas comunes, actualiza las cuantías de las horas, así dispone que "La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre 164 horas para el año 2002, 163 horas y 16 minutos para 2003 y 162 horas y 33 minutos para 2004…"[4]. Por su parte, se añade un último inciso a las normas comunes al disponer que: "En caso de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios, la empresa adjudicataria deberá quedarse con todo el personal. En el caso de que sean varias las empresas adjudicatarias, deberán quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados". Asimismo, se contempla de forma específica la referencia a los Contadores-Pagadores.

Al respecto, dispone que "la empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (contaje) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse a razón de 1 contador-pagador por cada importe de facturación

---

[3] La versión de 2005 modifica este inciso al disponer que "La población de referencia será la capital o, en su caso, la ciudad de mayor población, de la provincia donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio".

[4] Actualización de cuantías que también se lleva a cabo en la versión de 2005. En el siguiente sentido: "La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre 162 horas y 33 minutos para 2005 y 2006, y entre 162 horas para 2007 y 2008, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado".

perdida equivalente al coste de 1,25 de las retribuciones Fijas del Convenio del Anexo salarial de un Contador-Pagador. Para la designación de los trabajadores a subrogarse seguirá el mismo procedimiento que para los Vigilantes de Seguridad de Transporte de Fondos en el apartado B.3.c). No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal".

Con respecto a la subrogación de los contadores-pagadores, la versión de 2005 dispone que "La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (contaje) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse en el número de contadores-pagadores resultante de dividir el importe de la facturación media mensual perdida de los últimos siete meses, entre 1.700 euros".

La versión del convenio de 2011 introduce importantes modificaciones en la subrogación de servicios de transporte de fondo y el precepto distingue dos nuevos apartados, uno relativo a la subrogación de transporte y distribución del efectivo, y otro relativo a la subrogación de los trabajadores de manipulado. Al respecto, el precepto dispone:

B) Servicios de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución):

La empresa cesante determinará el número de trabajadores objeto de subrogación en cada una de las diferentes categorías en base a lo establecido en las letras B.1 y B.2 de este artículo.

En los años 2009 y 2010, para la determinación de los trabajadores a subrogar, se estará a lo que acuerden los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa. A falta de acuerdo, se procederá por sorteo, por categorías, en presencia de los representantes de los trabajadores[5].

A partir del 2011, para la determinación de los trabajadores a subrogar se considerará en primer lugar a los que se presenten voluntarios. De no existir voluntarios en número suficiente, se procederá a sortear por categorías y turnos de trabajo, en presencia de la representación legal de los trabajadores y

[5] La versión de 2013 modifica este inciso en el siguiente sentido: "Para la determinación de los trabajadores a subrogar se considerará en primer lugar a los que se presenten voluntarios. De no existir voluntarios en número suficiente, se procederá a sortear por categorías y turnos de trabajo, en presencia de la representación legal de los trabajadores y de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores certificarán en acta conjunta con la Dirección de la empresa el resultado del sorteo".

de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores certificarán en acta conjunta con la Dirección de la Empresa el resultado del sorteo.

B.1. Subrogación de Transporte y distribución del efectivo

Para hallar el número de trabajadores objeto de subrogación se determinará entre la representación legal de los trabajadores y la empresa cesante los servicios prestados, o «paradas», que se hubiesen realizado, en las Entidades objeto de la Subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación.

Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados, de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

B.1.1. Población de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

B.1.2. Población de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

La población de referencia será la capital o, en su caso, la ciudad de mayor población, de la provincia donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio.

B.1.3. Normas comunes a B.1.1 y B.1.2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre el resultante de dividir la jornada anual entre 11, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado. El cociente se incrementará a un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas.
   No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0'5 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) A partir del año 2011, los trabajadores objeto de la subrogación deberán estar adscritos al turno en el que se prestan los servicios que motiva la subrogación, salvo que se trate de trabajadores sin turno fijo o que se hayan presentado voluntarios para la subrogación. Cuando la subrogación esté basada en la acumulación de varios servicios, el turno a tener en cuenta será el del servicio con mayor número de paradas.

c) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas sin perjuicio de lo establecido en el apartado C.1.4. de este artículo.

d) En caso de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios, la empresa adjudicataria deberá quedarse con todo el personal. En el caso de que sean varias las empresas adjudicatarias, deberán quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados.

B.2. Subrogación de los trabajadores de Manipulado

La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (Contadores-Pagadores) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse en el número de contadores-pagadores resultante de dividir el importe de la facturación media mensual perdida de los últimos siete meses, entre 1700 euros, durante los años 2009 y 2010 y entre 2.500 € a partir de 2011. Esta cantidad, se actualizará anualmente en función de los costes laborales y la mejora en la tecnología y maquinaria utilizada en la actividad.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0'5 y, consiguientemente, no procediese efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

Finalmente, la versión del convenio de 2018 recoge todo el contenido de la subrogación en Servicios de Transporte de Fondos (manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución) en un precepto específico, el nuevo art. 16 del Convenio.

5. Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación

La letra C) del art. 14 en la versión inicial de 1994 recoge las obligaciones de las empresas cesantes y adjudicataria, comunes tanto para la subrogación de los servicios de vigilancia como para los servicios de transporte de fondos. Al respecto dispone que la empresa cesante en el servicio tendrá las siguientes obligaciones:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de setenta y dos horas[6] a que esta dé comienzo a la prestación del

[6] La versión de 2016 modifica la referencia de 72 horas por la de 3 días hábiles.

servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, la siguiente documentación:

a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar (número de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo y categoría profesional.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o períodos inferior, según procediere.

c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito.

e) Fotocopias de títulos y licencia de armas cuando proceda.

f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

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.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

Por su parte, el Convenio de 1994 dispone que la empresa adjudicataria del servicio tendrá las siguientes obligaciones:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo, por un período no superior a seis meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que en servicio se hubiese reiniciado por ésta o por otra empresa.

Con respecto a este último apartado, la versión del Convenio de 2016 añade que "cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria".

Finalmente, el nuevo artículo 17 de la versión del Convenio de 2018 introduce alguna modificación en lo que se refiere a las obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación. Así, con respecto a las obligaciones de la empresa cesante se introducen las siguientes modificaciones:

– La puesta a disposición de la nueva adjudicataria de la documentación deberá hacerse con una antelación mínima de cinco días –no de tres– hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio. Añadiendo que, si tuviese conocimiento de la adjudicación en un plazo inferior a los cinco días hábiles antes del inicio del servicio, deberá entregar la documentación con carácter inmediato y siempre como mínimo veinticuatro horas antes del inicio del servicio.

– Dentro de la documentación a aportar se incorpora la relación de trabajadores afectados por la subrogación, se modifica el número de copias de las nóminas que deben entregarse a siete, y se añade la nómina correspondiente a la última paga extraordinaria. Se añade el certificado de estar al corriente del pago de las obligaciones con la Seguridad Social y la Agencia Tributaria. Y se reitera la entrega de la copia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito, añadiéndose la "copia de todos los documentos, resoluciones administrativas o judiciales, acuerdos o pactos individuales o de empresa que afecten al trabajador o a los trabajadores afectados como condición más beneficiosa, incluida la vida laboral de afiliado al código de cotización correspondiente".

También se añade el parte de baja por Incapacidad Temporal y último parte de confirmación de los trabajadores que se encuentren en tal situación en el momento de producirse la subrogación; la copia de los cuadrantes de los

siete meses anteriores a la fecha de subrogación. En caso de existir cuadrante anual, habrá de incluirse el mismo. Y, la documentación justificativa de la situación especial en que se encuentre el trabajador (reducción de jornada, guarda legal, baja por maternidad y paternidad, excedencias, etc.). Asimismo, la empresa cesante también tendrá la obligación de "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".

– La facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

– La obligación de entregar a la Representación Legal de los Trabajadores la relación de los trabajadores afectados por la subrogación.

Por último el art. 17 (2018) añade en el apartado 6 que "si la documentación entregada contuviera falsedad o inexactitud manifiesta que hubiera dado lugar a una errónea identificación del trabajador o los trabajadores a subrogar, la nueva empresa adjudicataria tendrá derecho a revertir la subrogación ya realizada respecto de los trabajadores subrogados como consecuencia de dicha identificación errónea, estando obligada la empresa cesante a reincorporar a dichos trabajadores en su plantilla, teniendo éstos derecho a recibir una compensación indemnizatoria de la empresa cesante, por razón de la falsedad o inexactitud manifiesta, equivalente a la suma del «total» de la Tabla de Retribuciones del Anexo, y por los conceptos comprendidos en ella para su nivel salarial, más el Complemento Personal de antigüedad (Trienios/Quinquenios) y el promedio mensual de lo devengado en el período de referencia (desde la fecha de la subrogación hasta la de la reversión efectiva) por el trabajador por cualquiera de los complementos establecidos en el artículo 43 del Convenio".

6. Subrogación de los representantes de los trabajadores

Con respecto a la subrogación de representantes de los trabajadores, la letra D) del art. 14 del Convenio de 1994 dispone que 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, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por, otra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación[7].

[7] Añadiendo la versión vigente del CC (2018) que es necesario que hayan mantenido dicha naturaleza la relación laboral de obra o servicio determinado.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del centro de trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del centro.

c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 18, grupo IV de la unidad productiva.

En estos tres supuestos, los delegados de personal, miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales, pasarán también subrogados a la nueva empresa adjudicataria de los servicios.

Con respecto a la subrogación de los representantes de los trabajadores, el nuevo art. 18 de la versión de 2018 añade simplemente que el derecho de opción de los representantes de los trabajadores, que cumplan los requisitos para ser considerados personal a subrogar establecidos en los artículos precedentes y pudieran ser incluidos en la relación de trabajadores a subrogar por la empresa cesante, deberá ejercitarse en el plazo de 48 horas tras recibir la comunicación.

Por último, y en cuento a la evolución de las cláusulas subrogatorias en el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, simplemente señalar que la Resolución de la Dirección General de Trabajo de 18 de noviembre de 2020 (BOE del 26 de noviembre del 2020) registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2021.

7. Anexo: cláusulas subrogatorias (1994-2021)

1) Resolución de 19 de abril de 1994, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio colectivo Nacional de Empresas de Seguridad. (BOE de 4 de mayo de 1994).

2) Resolución de 22 de mayo de 1998, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad. (BOE 11 junio 1998).

3) Resolución de 31 de enero de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad (BOE 20 febrero 2002).

4) Resolución de 18 de mayo de 2005, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad 2005-2008. (BOE 10 junio 2005).

5) Resolución de 28 de enero de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE 16 febrero 2011).

6) Resolución de 11 de abril de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE 25 abril 2013).

7) Resolución de 12 de marzo de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el período 2012-2014 (BOE 21 marzo 2014).

8) Resolución de 23 de diciembre de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE 12 enero 2015).

9) Resolución de 4 de septiembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016 (BOE 18 septiembre 2015).

10) Resolución de 20 de julio de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad (BOE 4 de agosto 2016).

11) Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE 1 febrero 2018).

12) Resolución de 18 de noviembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2021 (BOE de 26 de noviembre de 2020).

* * *

1) RESOLUCIÓN DE 19 DE ABRIL DE 1994, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL TEXTO DEL CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE EMPRESAS DE SEGURIDAD

Artículo 14. Subrogación de servicios

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, con clara diferenciación entre subrogación de servicios de vigilancia y/o de transportes de fondos, en base a la siguiente normativa:

A) Servicios de vigilancia: Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión,

por cualquiera 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 ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado.

Asimismo, procederá la subrogación, cuando, la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque aquella sea inferior a siete meses.

B) Servicios de transportes de fondos: La empresa cesante determinará, de acuerdo con la representación de los trabajadores, el número de servicios prestados, o «paradas», que se hubiesen realizado, en las entidades objeto de la subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación. Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

B.1. Poblaciones de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

B.2. Poblaciones de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

B.3. Normas comunes a B.1 y B.2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre 164,45 horas, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado.
   El cociente se incrementará en un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas.
   No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 por 100 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas.

c) Para la determinación de los trabajadores a subrogar se estará a lo que acuerden los representantes de los trabajadores y la dirección de

la empresa. A falta de acuerdo se procederá por sorteo, por categorías, en presencia de los representantes de los trabajadores.

C) Obligaciones de las empresas cesantes y adjudicataria, comunes para A) y B):

C.1. Adjudicataria cesante: La empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de setenta y dos horas a que esta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, la siguiente documentación:

a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar (número de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo y categoría profesional.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o períodos inferior, según procediere.

c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito.

e) Fotocopias de títulos y licencia de armas cuando proceda.

f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

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.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada puedan producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

C.2. Adjudicataria: La empresa adjudicataria del servicio:

1 Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese el mismo, por un período no superior a seis meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que en servicio se hubiese reiniciado por ésta o por otra empresa.

D) Subrogación de representantes de los trabajadores

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, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por, otra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del centro de trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del centro.

c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 18, grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los delegados de personal, miembros del Comité de Empresa y delegados sindicales, pasarán también subrogados a la nueva empresa adjudicataria de los servicios.

2) RESOLUCIÓN DE 22 DE MAYO DE 1998, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE EMPRESAS DE SEGURIDAD. (BOE 11 JUNIO 1998)

Artículo 14. Subrogación de servicios

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, con clara diferenciación entre subrogación de servicios de vigilancia y/o de transportes de fondos, en base a la siguiente normativa:

A) Servicios de vigilancia: Cuando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente, público o privado, por rescisión, por cualquiera 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 ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado.

Asimismo, procederá la subrogación cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque aquélla sea inferior a siete meses.

Igualmente, procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

B) Servicios de transportes de fondos: La empresa cesante determinará, de acuerdo con la representación de los trabajadores, el número de servicios prestados, o "paradas", que se hubiesen realizado, en las entidades objeto de la subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación. Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

B.1. Poblaciones de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

B.2. Poblaciones de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

B.3. Normas comunes a B.1 y B.2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre 164,45 horas, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado.
   El cociente se incrementará en un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas.
   No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 por 100 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa ad-

judicataria obtuviese durante los doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas, sin perjuicio de lo establecido en el apartado C).1.4 de este artículo.

c) Para la determinación de los trabajadores a subrogar se estará a lo que acuerden los representantes de los trabajadores y la Dirección de la empresa. A falta de acuerdo se procederá por sorteo, por categorías, en presencia de los representantes de los trabajadores.

C) Obligaciones de las empresas cesante y adjudicataria, comunes para A) y B):

C.1 Adjudicataria cesante: La empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona:

a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, documento nacional de identidad, número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar (número de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo y categoría profesional.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o período inferior, según procediere.

c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera, con acreditación de su pago.

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito.

e) Fotocopias de la cartilla profesional, tarjeta de identidad profesional y, en su caso, licencia de armas.

f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

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.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada puedan producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

C.2. Nueva adjudicataria: La empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

D) Subrogación de los representantes de los trabajadores:

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, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del centro de trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del centro.

c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 18, grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los Delegados de personal, miembros del Comité de empresa y Delegados sindicales pasarán también subrogados a la nueva empresa adjudicataria de los servicios.

3) RESOLUCIÓN DE 31 DE ENERO DE 2002, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD (BOE 20 FEBRERO 2002)

Artículo 14. Subrogación de servicios

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, con clara diferenciación entre subrogación de servicios de vigilancia, explosivos y sistemas y de transporte de fondos, en base a la siguiente Normativa:

A) Servicios de Vigilancia, Sistemas de Seguridad y Transporte de Explosivos: 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 ausencias reglamentarias del trabajador del servicio subrogado. Asimismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque aquella sea inferior a siete meses. Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

B) Servicios de Transportes de Fondos: La empresa cesante determinará, de acuerdo con la representación de los trabajadores, el número de servicios prestados, o «paradas», que se hubiesen realizado, en las Entidades objeto de la Subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación. Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

B.1. Población de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

B.2. Población de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro. La población es la referida a la ciudad donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio.

B.3. Normas comunes a B.1 y B.2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre 164 horas para el año 2002, 163 horas y 16 minutos para 2003 y 162 horas y 33 minutos para 2004, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado. El cociente se incrementará a un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas. No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas sin perjuicio de lo establecido en el apartado C.1.4 de este artículo.

c) Para la determinación de los trabajadores a subrogar, se estará a lo que acuerden los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa. A falta de acuerdo se procederá por sorteo, por categorías, en presencia de los representantes de los trabajadores.

d) En caso de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios, la empresa adjudicataria deberá quedarse con todo el personal. En el caso de que sean varias las empresas adjudicatarias, deberán quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados.

Contadores-Pagadores: La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (contaje) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse a razón de 1 contador-pagador por cada importe de facturación perdida equivalente al coste de 1,25 de las retribuciones Fijas del Convenio del Anexo salarial de un Contador-Pagador. Para la designación de los trabajadores a subrogarse seguirá el mismo procedimiento que para los Vigilantes de Seguridad de Transporte de Fondos en el apartado B.3.c). No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

C) Obligaciones de las Empresas cesante y adjudicataria, comunes para A) y B):

C.1. Adjudicataria cesante: La Empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona.

a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres, estado civil, D.N.I., número de afiliación a la Seguridad Social, situación familiar (número de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo y categoría profesional.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o períodos inferior, según procediere.

c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito así como fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los trabajadores afectados como condición más beneficiosa.

e) Fotocopias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional y, en su caso, Licencia de Armas.

f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

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.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada puedan producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

C.2. Nueva adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

D) Subrogación de los Representantes de los Trabajadores: 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, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.

c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 18 grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

4) RESOLUCIÓN DE 18 DE MAYO DE 2005, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD 2005-2008 (BOE 10 JUNIO 2005)

Artículo 14. Subrogación de servicios

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, con clara diferenciación entre subrogación de servicios de vigilancia, explosivos y sistemas y de transporte de fondos, en base a la siguiente Normativa:

A) Servicios de Vigilancia, Sistemas de Seguridad, Transporte de Explosivos y Guardería Particular de Campo: 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 ausencias 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.

Asimismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincidan, aunque aquella sea inferior a siete meses. Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

B) Servicios de Transportes de Fondos:

La empresa cesante determinará, de acuerdo con la representación de los trabajadores, el número de servicios prestados, o «paradas», que se hubiesen realizado, en las Entidades objeto de la Subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación. Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

B.1. Población de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

B.2. Población de menos de doscientos mil habitantes:

Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

La población de referencia será la capital o, en su caso, la ciudad de mayor población, de la provincia donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio.

B.3. Normas comunes a B.1 y B.2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre 162 horas y 33 minutos para 2005 y 2006, y entre 162 horas para 2007 y 2008, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado.

El cociente se incrementará a un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas. No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal. b) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas sin perjuicio de lo establecido en el apartado C.1.4. de este artículo. c) Para la determinación de los trabajadores a subrogar, se estará a lo que acuerden los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa. A falta de acuerdo se procederá por sorteo, por categorías, en presencia de los representantes de los trabajadores. d) En caso de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios, la empresa adjudicataria deberá quedarse con todo el personal. En el caso de que sean varias las empresas adjudicatarias, deberán quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados.

Contadores-Pagadores: La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (contaje) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse en el número de contadores-pagadores resultante de dividir el importe de la facturación media mensual perdida de los últimos siete meses, entre 1.700 euros.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0'5 y, consiguientemente, no procediese efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

C) Obligaciones de las Empresas cesante y adjudicataria, comunes para A y B:

C.1. Adjudicataria cesante: La Empresa cesante en el servicio: 1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona.

a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres; estado civil; D.N.I.; número de afiliación a la Seguridad Social; situación familiar (n.º de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o períodos inferior, según procediere. c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago. d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito así como fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los trabajadores afectados como condición más beneficiosa. e) Fotocopias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional y, en su caso, Licencia de Armas. f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

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.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada puedan producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

C.2. Nueva adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

D) Subrogación de los Representantes de los Trabajadores.

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, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro. c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del art.18 grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

5) RESOLUCIÓN DE 28 DE ENERO DE 2011, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD (BOE 16 FEBRERO 2011)

Artículo 14. Subrogación de servicios

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, con clara diferenciación entre subrogación de servicios comprendidos en la letra A y de transporte de fondos comprendidos en la letra B, en base a la siguiente Normativa:

A) Servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guardería particular de campo:

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 ausencias 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.

Asimismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses.

Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

B) Servicios de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución):

La empresa cesante determinará el número de trabajadores objeto de subrogación en cada una de las diferentes categorías en base a lo establecido en las letras B.1 y B.2 de este artículo.

En los años 2009 y 2010, para la determinación de los trabajadores a subrogar, se estará a lo que acuerden los representantes de los trabajadores y la Dirección de la Empresa. A falta de acuerdo, se procederá por sorteo, por categorías, en presencia de los representantes de los trabajadores.

A partir del 2011, para la determinación de los trabajadores a subrogar se considerará en primer lugar a los que se presenten voluntarios. De no existir voluntarios en número suficiente, se procederá a sortear por categorías y turnos de trabajo, en presencia de la representación legal de los trabajadores y de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores certificarán en acta conjunta con la Dirección de la Empresa el resultado del sorteo.

B.1. Subrogación de Transporte y distribución del efectivo.

Para hallar el número de trabajadores objeto de subrogación se determinará entre la representación legal de los trabajadores y la empresa cesante los servicios prestados, o «paradas», que se hubiesen realizado, en las Entidades objeto de la Subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación.

Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados, de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

B.1.1. Población de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

B.1.2. Población de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

La población de referencia será la capital o, en su caso, la ciudad de mayor población, de la provincia donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio.

B.1.3. Normas comunes a B.1.1 y B.1.2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre el resultante de dividir la jornada anual entre 11, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado. El cociente se incrementará a un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas.
No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0'5 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) A partir del año 2011, los trabajadores objeto de la subrogación deberán estar adscritos al turno en el que se prestan los servicios que motiva la subrogación, salvo que se trate de trabajadores sin turno fijo o que se hayan presentado voluntarios para la subrogación. Cuando la subrogación esté basada en la acumulación de varios servicios, el turno a tener en cuenta será el del servicio con mayor número de paradas.

c) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas sin perjuicio de lo establecido en el apartado C.1.4. de este artículo.

d) En caso de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios, la empresa adjudicataria deberá quedarse con todo el personal. En el caso de que sean varias las empresas adjudicatarias, deberán quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados.

B.2. Subrogación de los trabajadores de Manipulado: La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (Contadores-Pagadores) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse en el número de contadores-pagadores resultante de dividir el importe de la facturación media mensual perdida de los últimos siete meses, entre 1700 euros, durante los años

2009 y 2010 y entre 2.500 € a partir de 2011. Esta cantidad, se actualizará anualmente en función de los costes laborales y la mejora en la tecnología y maquinaria utilizada en la actividad.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0'5 y, consiguientemente, no procediese efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

C) Obligaciones de las empresas cesante y adjudicataria, comunes para A) y B):

C.1. Adjudicataria cesante: La Empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona.

a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres; estado civil; D.N.I.; número de afiliación a la Seguridad Social; situación familiar (nº de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o períodos inferior, según procediere.

c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito así como fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los trabajadores afectados como condición más beneficiosa.

e) Fotocopias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional y, en su caso, Licencia de Armas.

f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

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.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada pueda producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

C.2. Nueva adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

D) Subrogación de los representantes de los trabajadores.

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 el plazo de 24 horas tras la designación del número de trabajadores a subrogar, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.

c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 18 grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

6) RESOLUCIÓN DE 11 DE ABRIL DE 2013, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD (BOE 25 ABRIL 2013)

Artículo 14. Subrogación de servicios

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, con clara diferenciación entre subrogación de servicios comprendidos en la letra A y de transporte de fondos comprendidos en la letra B, en base a la siguiente normativa:

A) Servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guardería particular de campo:

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 ausencias 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.

Asimismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses.

Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

B) Servicios de transporte de fondos (manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución):

La empresa cesante determinará el número de trabajadores objeto de subrogación en cada una de las diferentes categorías en base a lo establecido en las letras B.1 y B.2 de este artículo.

Para la determinación de los trabajadores a subrogar se considerará en primer lugar a los que se presenten voluntarios. De no existir voluntarios en número suficiente, se procederá a sortear por categorías y turnos de trabajo, en presencia de la representación legal de los trabajadores y de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores certificarán en acta conjunta con la Dirección de la empresa el resultado del sorteo.

B.1. Subrogación de transporte y distribución del efectivo:

Para hallar el número de trabajadores objeto de subrogación se determinará entre la representación legal de los trabajadores y la empresa cesante los servicios prestados, o «paradas», que se hubiesen realizado, en las entidades objeto de la subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación.

Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados, de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

B.1.1. Población de más de doscientos mil habitantes:

Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

B.1.2. Población de menos de doscientos mil habitantes:

Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

La población de referencia será la capital o, en su caso, la ciudad de mayor población, de la provincia donde se encuentra el centro de trabajo de la empresa cedente del servicio.

B.1.3. Normas comunes a B.1.1 y B.1.2:

En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre el resultante de dividir la jornada anual entre 11, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado. El cociente se incrementará a un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas. No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguien-

temente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) Los trabajadores objeto de la subrogación deberán estar adscritos al turno en el que se prestan los servicios que motiva la subrogación, salvo que se trate de trabajadores sin turno fijo o que se hayan presentado voluntarios para la subrogación. Cuando la subrogación esté basada en la acumulación de varios servicios, el turno a tener en cuenta será el del servicio con mayor número de paradas.

c) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas sin perjuicio de lo establecido en el apartado C.1.4. de este artículo.

d) En caso de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios, la empresa adjudicataria deberá quedarse con todo el personal. En el caso de que sean varias las empresas adjudicatarias, deberán quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados.

B.2. Subrogación de los trabajadores de manipulado:

La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (contadores-pagadores) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse en el número de contadores-pagadores resultante de dividir el importe de la facturación media mensual perdida de los últimos siete meses, entre 2.500 euros. Esta cantidad, se actualizará anualmente en función de los costes laborales y la mejora en la tecnología y maquinaria utilizada en la actividad.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

C) Obligaciones de las empresas cesante y adjudicataria, comunes para A y B:

C.1. Adjudicataria cesante:

La empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona:

a) Certificación en la que deberán constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres; estado civil; DNI; número de afiliación a la Seguridad Social; situación familiar (n. o de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o período inferior, según procediere.

c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito así como fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los trabajadores afectados como condición más beneficiosa.

e) Fotocopias de la cartilla profesional, tarjeta de identidad profesional y, en su caso, licencia de armas.

f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

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.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada puedan producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

C.2. Nueva adjudicataria:

La empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

D) Subrogación de los representantes de los trabajadores:

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 el plazo de veinticuatro horas tras la designación del número de trabajadores a subrogar, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del centro de trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del centro.

c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 18, grupo IV, de la unidad productiva.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva empresa adjudicataria de los servicios.

7) RESOLUCIÓN DE 12 DE MARZO DE 2014, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PARA EL PERÍODO 2012-2014 (BOE 21 MARZO 2014)

Artículo 14. Subrogación de servicios

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, con clara diferenciación entre subrogación de servicios comprendidos en la letra A y de transporte de fondos comprendidos en la letra B, en base a la siguiente normativa:

A) Servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guardería particular de campo: 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 ausencias 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.

Asimismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses.

Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

B) Servicios de transporte de fondos (manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución): La empresa cesante determinará el número de trabajadores objeto de subrogación en cada una de las diferentes categorías en base a lo establecido en las letras B.1 y B.2 de este artículo.

Para la determinación de los trabajadores a subrogar se considerará en primer lugar a los que se presenten voluntarios. De no existir voluntarios en número suficiente, se procederá a sortear por categorías y turnos de trabajo, en presencia de la representación legal de los trabajadores y de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores certificarán en acta conjunta con la Dirección de la empresa el resultado del sorteo.

B.1. Subrogación de transporte y distribución del efectivo: Para hallar el número de trabajadores objeto de subrogación se determinará entre la representación legal de los trabajadores y la empresa cesante los servicios prestados, o «paradas», que se hubiesen realizado, en las entidades objeto de la subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación.

Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados, de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

B.1.1. Población de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

B.1.2. Población de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

La población de referencia será la capital o, en su caso, la ciudad de mayor población, de la provincia donde se encuentra el centro de trabajo de la empresa cedente del servicio.

B.1.3. Normas comunes a B.1.1 y B.1.2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre el resultante de dividir la jornada anual entre 11, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado. El cociente se incrementará a un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas.
No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) Los trabajadores objeto de la subrogación deberán estar adscritos al turno en el que se prestan los servicios que motiva la subrogación, salvo que se trate de trabajadores sin turno fijo o que se hayan presentado voluntarios para la subrogación. Cuando la subrogación esté basada en la acumulación de varios servicios, el turno a tener en cuenta será el del servicio con mayor número de paradas.

c) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas sin perjuicio de lo establecido en el apartado C.1.4. de este artículo.

d) En caso de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios, la empresa adjudicataria deberá quedarse con todo el personal. En el caso de que sean varias las empresas adjudicatarias, deberán quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados.

B.2. Subrogación de los trabajadores de manipulado: La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (contadores-pagadores) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse en el número de contado-

res-pagadores resultante de dividir el importe de la facturación media mensual perdida de los últimos siete meses, entre 2.500 euros. Esta cantidad, se actualizará anualmente en función de los costes laborales y la mejora en la tecnología y maquinaria utilizada en la actividad.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

C) Obligaciones de las empresas cesante y adjudicataria, comunes para A) y B):

C.1. Adjudicataria cesante: La empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona:

a) Certificación en la que deberán constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres; estado civil; DNI; número de afiliación a la Seguridad Social; situación familiar (n.º de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo, y categoría profesional.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o período inferior, según procediere.

c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito así como fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los trabajadores afectados como condición más beneficiosa.

e) Fotocopias de la cartilla profesional, tarjeta de identidad profesional y, en su caso, licencia de armas.

f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

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.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada puedan producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

C.2. Nueva adjudicataria: La empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

D) Subrogación de los representantes de los trabajadores: 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 el plazo de veinticuatro horas tras la designación del número de trabajadores a subrogar, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del centro de trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del centro.

c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 18, grupo IV, de la unidad productiva.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva empresa adjudicataria de los servicios.

8) RESOLUCIÓN DE 23 DE DICIEMBRE DE 2014, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD (BOE 12 ENERO 2015)

Artículo 14. Subrogación de servicios

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, con clara diferenciación entre subrogación de servicios comprendidos en la letra A y de transporte de fondos comprendidos en la letra B, en base a la siguiente Normativa:

A) Servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guardería particular de campo:

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 nivel funcional, 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 ausencias 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.

Asimismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses.

Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

B) Servicios de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución):

La empresa cesante determinará el número de trabajadores objeto de subrogación en cada uno de los diferentes niveles funcionales en base a lo establecido en las letras B.1 y B.2 de este artículo.

Para la determinación de los trabajadores a subrogar se considerará en primer lugar a los que se presenten voluntarios. De no existir voluntarios en número suficiente, se procederá a sortear por niveles funcionales y turnos de trabajo, en presencia de la representación legal de los trabajadores y de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores certificarán en acta conjunta con la Dirección de la Empresa el resultado del sorteo.

B.1. Subrogación de Transporte y distribución del efectivo.

Para hallar el número de trabajadores objeto de subrogación se determinará entre la representación legal de los trabajadores y la empresa cesante los servicios prestados, o «paradas», que se hubiesen realizado, en las Entidades objeto de la Subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación.

Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados, de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

B.1.1. Población de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

B.1.2. Población de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

La población de referencia será la capital o, en su caso, la ciudad de mayor población, de la provincia donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio.

B.1.3. Normas comunes a B.1.1 y B.1.2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre el resultante de dividir la jornada anual entre 11, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado. El cociente se incrementará a un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas.

   No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0'5 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) Los trabajadores objeto de la subrogación deberán estar adscritos al turno en el que se prestan los servicios que motiva la subrogación, salvo que se trate de trabajadores sin turno fijo o que se hayan

presentado voluntarios para la subrogación. Cuando la subrogación esté basada en la acumulación de varios servicios, el turno a tener en cuenta será el del servicio con mayor número de paradas.

c) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas sin perjuicio de lo establecido en el apartado C.1.4. de este artículo.

d) En caso de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios, la empresa adjudicataria deberá quedarse con todo el personal. En el caso de que sean varias las empresas adjudicatarias, deberán quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados.

B.2. Subrogación de los trabajadores de Manipulado: La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (Contadores-Pagadores) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse en el número de contadores-pagadores resultante de dividir el importe de la facturación media mensual perdida de los últimos siete meses, entre 2.500 €. Esta cantidad, se actualizará anualmente en función de los costes laborales y la mejora en la tecnología y maquinaria utilizada en la actividad.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0'5 y, consiguientemente, no procediese efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

C) Obligaciones de las empresas cesante y adjudicataria, comunes para A y B:

C.1. Adjudicataria cesante: La Empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona.

a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres; estado civil; D.N.I.; número de afiliación a la Seguridad Social; situación familiar (nº de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo, y nivel funcional.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o períodos inferior, según procediere.

c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito así como fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los trabajadores afectados como condición más beneficiosa.

e) Fotocopias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional y, en su caso, Licencia de Armas.

f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

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.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada puedan producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

C.2. Nueva adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la

terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

D) Subrogación de los representantes de los trabajadores.

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 el plazo de 24 horas tras la designación del número de trabajadores a subrogar, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.

c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 18 grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

9) RESOLUCIÓN DE 4 DE SEPTIEMBRE DE 2015, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PARA EL PERIODO JULIO 2015-2016 (BOE 18 SEPTIEMBRE 2015)

Artículo 14. Subrogación de servicios

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, con clara diferenciación entre subrogación de servicios comprendidos en la letra A y de transporte de fondos comprendidos en la letra B, en base a la siguiente Normativa:

A) Servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guardería particular de campo:

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 nivel funcional, 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 ausencias 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.

Asimismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses.

Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

B) Servicios de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución):

La empresa cesante determinará el número de trabajadores objeto de subrogación en cada uno de los diferentes niveles funcionales en base a lo establecido en las letras B.1 y B.2 de este artículo.

Para la determinación de los trabajadores a subrogar se considerará en primer lugar a los que se presenten voluntarios. De no existir voluntarios en número suficiente, se procederá a sortear por niveles funcionales y turnos de trabajo, en presencia de la representación legal de los trabajadores y de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores certificarán en acta conjunta con la Dirección de la Empresa el resultado del sorteo.

B.1. Subrogación de Transporte y distribución del efectivo.

Para hallar el número de trabajadores objeto de subrogación se determinará entre la representación legal de los trabajadores y la empresa cesante los servicios prestados, o «paradas», que se hubiesen realizado, en las Entidades objeto de la Subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación.

Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados, de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

B.1.1. Población de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

B.1.2. Población de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

La población de referencia será la capital o, en su caso, la ciudad de mayor población, de la provincia donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio.

B.1.3. Normas comunes a B.1.1 y B.1.2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre el resultante de dividir la jornada anual entre 11, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado. El cociente se incrementará a un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas.
No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) Los trabajadores objeto de la subrogación deberán estar adscritos al turno en el que se prestan los servicios que motiva la subrogación, salvo que se trate de trabajadores sin turno fijo o que se hayan presentado voluntarios para la subrogación. Cuando la subrogación esté basada en la acumulación de varios servicios, el turno a tener en cuenta será el del servicio con mayor número de paradas.

c) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas sin perjuicio de lo establecido en el apartado C.1.4 de este artículo.

d) En caso de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios, la empresa adjudicataria deberá quedarse con todo el personal. En el caso de que sean varias las empresas adjudicatarias, deberán quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados.

B.2. Subrogación de los trabajadores de Manipulado: La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (Contadores-Pagadores) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse en el número de contadores-pagadores resultante de dividir el importe de la facturación media mensual perdida de los últimos siete meses, entre 2.500 euros. Esta cantidad, se actualizará anualmente en función de los costes laborales y la mejora en la tecnología y maquinaria utilizada en la actividad.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los

doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

C) Obligaciones de las empresas cesante y adjudicataria, comunes para A. y B.:

C.1. Adjudicataria cesante: La Empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona.

a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres; estado civil; DNI; número de afiliación a la Seguridad Social; situación familiar (n.º de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo, y nivel funcional.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o períodos inferior, según procediere.

c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito así como fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los trabajadores afectados como condición más beneficiosa.

e) Fotocopias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional y, en su caso, Licencia de Armas.

f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

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 adjudicata-

ria la obligación del mantenimiento del empleo de los trabajadores afectados.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada puedan producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

C.2. Nueva adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

D) Subrogación de los representantes de los trabajadores.

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 el plazo de 24 horas tras la designación del número de trabajadores a subrogar, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.

c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 18 grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

10) RESOLUCIÓN DE 20 DE JULIO DE 2016, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL ACUERDO DE MODIFICACIÓN PARCIAL DEL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD (BOE 4 DE AGOSTO 2016)

Artículo 14. Subrogación de servicios

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, con clara diferenciación entre subrogación de servicios comprendidos en la letra A y de transporte de fondos comprendidos en la letra B, en base a la siguiente Normativa:

A) Servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guardería particular de campo:

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 nivel funcional, 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 ausencias 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.

Asimismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses.

Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

B) Servicios de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución):

La empresa cesante determinará el número de trabajadores objeto de subrogación en cada uno de los diferentes niveles funcionales en base a lo establecido en las letras B.1 y B.2 de este artículo.

Para la determinación de los trabajadores a subrogar se considerará en primer lugar a los que se presenten voluntarios. De no existir voluntarios en número suficiente, se procederá a sortear por niveles funcionales y turnos de trabajo, en presencia de la representación legal de los trabajadores y de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores certificarán en acta conjunta con la Dirección de la Empresa el resultado del sorteo.

B.1. Subrogación de Transporte y distribución del efectivo.

Para hallar el número de trabajadores objeto de subrogación se determinará entre la representación legal de los trabajadores y la empresa cesante los servicios prestados, o «paradas», que se hubiesen realizado, en las Entidades objeto de la Subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación.

Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados, de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

B.1.1. Población de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

B.1.2. Población de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

La población de referencia será la capital o, en su caso, la ciudad de mayor población, de la provincia donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio.

B.1.3. Normas comunes a B.1.1 y B.1.2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre el resultante de dividir la jornada anual entre 11, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado. El cociente se incrementará a un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas.
   No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) Los trabajadores objeto de la subrogación deberán estar adscritos al turno en el que se prestan los servicios que motiva la subrogación, salvo que se trate de trabajadores sin turno fijo o que se hayan

presentado voluntarios para la subrogación. Cuando la subrogación esté basada en la acumulación de varios servicios, el turno a tener en cuenta será el del servicio con mayor número de paradas.

c) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas sin perjuicio de lo establecido en el apartado C.1.4 de este artículo.

d) En caso de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios, la empresa adjudicataria deberá quedarse con todo el personal. En el caso de que sean varias las empresas adjudicatarias, deberán quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados.

B.2. Subrogación de los trabajadores de Manipulado: La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (Contadores-Pagadores) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse en el número de contadores-pagadores resultante de dividir el importe de la facturación media mensual perdida de los últimos siete meses, entre 2.500 €. Esta cantidad, se actualizará anualmente en función de los costes laborales y la mejora en la tecnología y maquinaria utilizada en la actividad.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0'5 y, consiguientemente, no procediese efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

C) Obligaciones de las empresas cesante y adjudicataria, comunes para A y B:

C.1. Adjudicataria cesante: La Empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, tan pronto tenga conocimiento formal de una y otra circunstancia.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de tres días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, o en igual plazo desde que tuviese conocimiento expreso formal de la adjudicación, si éste fuera posterior, la documentación que más adelante se relaciona.

a) Certificación en la que deberá constar trabajadores afectados por la subrogación, con nombre y apellidos, fecha de nacimiento, nombre de los padres; estado civil; D.N.I.; número de afiliación a la Seguridad Social; situación familiar (nº de hijos), naturaleza de los contratos de trabajo, y nivel funcional.

b) Fotocopia de las nóminas de los tres últimos meses, o períodos inferior, según procediere.

c) Fotocopias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera con acreditación de su pago.

d) Fotocopia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito así como fotocopia de todos los acuerdos o pactos de empresa que tengan los trabajadores afectados como condición más beneficiosa.

e) Fotocopias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional y, en su caso, Licencia de Armas.

f) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

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.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Responderá de las consecuencias derivadas de la falsedad o inexactitud manifiesta que la información facilitada puedan producir a la empresa adjudicataria, todo ello sin perjuicio de la reversión a la misma de los trabajadores indebidamente subrogados.

C.2. Nueva adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la

terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

D) Subrogación de los representantes de los trabajadores.

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 el plazo de 24 horas tras la designación del número de trabajadores a subrogar, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.

c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 18 grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

11) RESOLUCIÓN DE 19 DE ENERO DE 2018, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD (BOE 1 FEBRERO 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.

Artículo 15. Subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural

Para los servicios de vigilancia sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural, además de cumplir los requisitos establecidos en el artículo anterior, los trabajadores objeto de subrogación deberán encontrarse adscritos al contrato de arrendamiento de servicios o lugar de trabajo objeto de subrogación acreditando una antigüedad real mínima en el servicio o cliente objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca.

Asimismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses.

Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

Artículo 16. Subrogación en Servicios de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución)

La empresa cesante determinará el número de trabajadores objeto de subrogación, de entre los que tengan una antigüedad real mínima en la empresa de siete meses, en cada uno de los diferentes niveles funcionales en base a lo establecido en las letras A y B de este artículo.

Para la determinación de los trabajadores a subrogar se considerará, en primer lugar, a los que se presenten voluntarios. De no existir voluntarios en número suficiente, se procederá a sortear por niveles funcionales y turnos de trabajo, en presencia de la representación legal de los trabajadores y de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores certificarán en acta conjunta con la Dirección de la Empresa el resultado del sorteo.

A) Subrogación de Transporte y distribución del efectivo.

Para hallar el número de trabajadores objeto de subrogación se determinará entre la representación legal de los trabajadores y la empresa cesante los servicios prestados, o «paradas», que se hubiesen realizado en las Entidades objeto de la Subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación.

Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados, de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

A.1. Población de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

A.2. Población de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

La población de referencia será la capital o, en su caso, la ciudad de mayor población, de la provincia donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio.

A.3. Normas comunes a A.1 y A.2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre el resultante de dividir la jornada anual entre 11, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado. El cociente se incrementará a un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas.
   No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) Los trabajadores objeto de la subrogación deberán estar adscritos al turno en el que se prestan los servicios que motiva la subrogación, salvo que se trate de trabajadores sin turno fijo o que se hayan presentado voluntarios para la subrogación. Cuando la subrogación

esté basada en la acumulación de varios servicios, el turno a tener en cuenta será el del servicio con mayor número de paradas.

c) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17.1.4.

d) En caso de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios, la empresa adjudicataria deberá quedarse con todo el personal. En el caso de que sean varias las empresas adjudicatarias, deberán quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados.

B) Subrogación de los trabajadores de Manipulado: La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (Contadores-Pagadores) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse en el número de contadores-pagadores resultante de dividir el importe de la facturación media mensual perdida de los últimos siete meses, entre 2.500 euros. Esta cantidad, se actualizará anualmente en función de los costes laborales y la mejora en la tecnología y maquinaria utilizada en la actividad.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

Artículo 17. Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación

1. Obligaciones de la empresa cesante: La Empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado y a la Representación Legal de los Trabajadores la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que tenga conocimiento formal y fehaciente de cada una de las circunstancias.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de cinco días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, la documentación que más adelante se relaciona. Si tuviese conocimiento de la adjudicación en un plazo inferior a los cinco días hábiles antes del inicio del servicio, deberá entregar la documentación con carácter inmediato y siempre como mínimo veinticuatro horas antes del inicio del servicio.

a) Relación de trabajadores afectados por la subrogación.

b) Certificación individual por cada trabajador en la que deberá constar los datos de contacto del mismo, los incluidos en el modelo 145 del

IRPF (Retenciones sobre rendimientos del trabajo. Comunicación de datos al pagador), los necesarios para cursar el Alta en Seguridad Social, la naturaleza del contrato de trabajo vigente y su nivel funcional.

c) Copia de las nóminas de los siete últimos meses, o período inferior, según procediere, así como la correspondiente a la última paga extraordinaria.

d) Copias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera, con acreditación de su pago.

e) Certificado de estar al corriente del pago de las obligaciones con la Seguridad Social y la Agencia Tributaria.

f) Copia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito, así como copia de todos los documentos, resoluciones administrativas o judiciales, acuerdos o pactos individuales o de empresa que afecten al trabajador o a los trabajadores afectados como condición más beneficiosa, incluida la vida laboral de afiliado al código de cotización correspondiente.

g) Copias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional, y, en su caso, Licencia de Armas.

h) Parte de Baja por Incapacidad Temporal y último parte de confirmación de los trabajadores que se encuentren en tal situación en el momento de producirse la subrogación.

i) Copia de los cuadrantes de los siete meses anteriores a la fecha de subrogación. En caso de existir cuadrante anual, habrá de incluirse el mismo.

j) Documentación justificativa de la situación especial en que se encuentre el trabajador (reducción de jornada, guarda legal, baja por maternidad y paternidad, excedencias, etc.).

k) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

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.

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.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Entregará a la Representación Legal de los Trabajadores la relación de los trabajadores afectados por la subrogación.

6. Si la documentación entregada contuviera falsedad o inexactitud manifiesta que hubiera dado lugar a una errónea identificación del trabajador o los trabajadores a subrogar, la nueva empresa adjudicataria tendrá derecho a revertir la subrogación ya realizada respecto de los trabajadores subrogados como consecuencia de dicha identificación errónea, estando obligada la empresa cesante a reincorporar a dichos trabajadores en su plantilla, teniendo éstos derecho a recibir una compensación indemnizatoria de la empresa cesante, por razón de la falsedad o inexactitud manifiesta, equivalente a la suma del «total» de la Tabla de Retribuciones del Anexo, y por los conceptos comprendidos en ella para su nivel salarial, más el Complemento Personal de antigüedad (Trienios/Quinquenios) y el promedio mensual de lo devengado en el período de referencia (desde la fecha de la subrogación hasta la de la reversión efectiva) por el trabajador por cualquiera de los complementos establecidos en el artículo 43 del Convenio.

2. Obligaciones de la nueva empresa adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si este fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se

mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

Artículo 18. Subrogación de los representantes de los trabajadores

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales que cumplan los requisitos para ser considerados personal a subrogar establecidos en los artículos precedentes y pudieran ser incluidos en la relación de trabajadores a subrogar por la empresa cesante, podrán optar entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, en el plazo de 48 horas tras recibir la comunicación, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación habiendo mantenido dicha naturaleza la relación laboral.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.

c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 28 Grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

Artículo 19. Política de Estabilidad en el Empleo

Las Empresas sujetas al presente Convenio deberán contar con, al menos, un 65% de empleados indefinidos.

Dicho porcentaje deberá computarse según el ámbito territorial de la Empresa, excluyéndose de la plantilla, a efectos de cómputo, aquellos trabajadores cuya antigüedad en la Empresa sea igual o inferior a un año, así como los contratos por obra o servicio determinado.

En consecuencia, todas las Empresas comprendidas en el Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada nivel funcional, con la separación y especificación de grupos y subgrupos. La plantilla se confeccionará cada año como máximo.

Para controlar dichos porcentajes se constituye una Comisión Mixta Empresa – Trabajadores con las más amplias facultades que en derecho puedan existir y cuya composición será de una persona por cada Sindicato firmante del Convenio e igual número de representantes por parte de la representación empresarial.

Las Empresas sujetas al presente Convenio están obligadas a proporcionar a la Comisión antes citada información escrita relacionada con el cumplimiento de este artículo.

Ambas partes se obligan a reunirse en Comisión durante el primer trimestre del año con el fin de comprobar el cumplimiento de este precepto.

12) RESOLUCIÓN DE 18 DE NOVIEMBRE DE 2020, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO, POR LA QUE SE REGISTRA Y PUBLICA EL CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PARA EL AÑO 2021 (BOE DE 26 DE NOVIEMBRE DE 2020)

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.

Artículo 15. Subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural

Para los servicios de vigilancia sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural, además de cumplir los requisitos establecidos en el artículo anterior, los trabajadores objeto de subrogación deberán encontrarse adscritos al contrato de arrendamiento de servicios o lugar de trabajo objeto de subrogación acreditando una antigüedad real mínima en el servicio o cliente objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca.

Asimismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses.

Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

Artículo 16. Subrogación en Servicios de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución).

La empresa cesante determinará el número de trabajadores objeto de subrogación, de entre los que tengan una antigüedad real mínima en la empresa de siete meses, en cada uno de los diferentes niveles funcionales en base a lo establecido en las letras A y B de este artículo.

Para la determinación de los trabajadores a subrogar se considerará, en primer lugar, a los que se presenten voluntarios. De no existir voluntarios en número suficiente, se procederá a sortear por niveles funcionales y turnos de trabajo, en presencia de la representación legal de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores certificarán en acta conjunta con la Dirección de la Empresa el resultado del sorteo.

A) Subrogación de Transporte y distribución del efectivo.

Para hallar el número de trabajadores objeto de subrogación se determinará entre la representación legal de los trabajadores y la empresa cesante los servicios prestados, o «paradas», que se hubiesen realizado en las Entidades objeto de la Subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación.

Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados, de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos:

A.1. Población de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis.

A.2. Población de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro.

La población de referencia será la capital o, en su caso, la ciudad de mayor población, de la provincia donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio.

A.3. Normas comunes a A.1 y A.2: En ambos casos:

a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre el resultante de dividir la jornada anual entre 11, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado. El cociente se incrementará a un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas.
No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

b) Los trabajadores objeto de la subrogación deberán estar adscritos al turno en el que se prestan los servicios que motiva la subrogación, salvo que se trate de trabajadores sin turno fijo o que se hayan presentado voluntarios para la subrogación. Cuando la subrogación esté basada en la acumulación de varios servicios, el turno a tener en cuenta será el del servicio con mayor número de paradas.

c) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17.1).4.

d) En caso de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios, la empresa adjudicataria deberá quedarse con todo el personal. En el caso de que sean varias las empresas adjudicatarias, deberán quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados.

B) Subrogación de los trabajadores de Manipulado: La empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (Contadores-Pagadores) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse en el número de contadores-pagadores resultante de dividir el importe de la facturación media mensual perdida de los últimos siete meses, entre 2.500 euros. Esta cantidad, se actualizará anualmente en función de los costes laborales y la mejora en la tecnología y maquinaria utilizada en la actividad.

No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma em-

presa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

Artículo 17. Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación

1) Obligaciones de la empresa cesante: La Empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado y a la Representación Legal de los Trabajadores la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que tenga conocimiento formal y fehaciente de cada una de las circunstancias.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de cinco días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, la documentación que más adelante se relaciona. Si tuviese conocimiento de la adjudicación en un plazo inferior a los cinco días hábiles antes del inicio del servicio, deberá entregar la documentación con carácter inmediato y siempre como mínimo veinticuatro horas antes del inicio del servicio.

a) Relación de trabajadores afectados por la subrogación.

b) Certificación individual por cada trabajador en la que deberá constar los datos de contacto del mismo, los incluidos en el modelo 145 del IRPF (Retenciones sobre rendimientos del trabajo. Comunicación de datos al pagador), los necesarios para cursar el Alta en Seguridad Social, la naturaleza del contrato de trabajo vigente y su nivel funcional.

c) Copia de las nóminas de los siete últimos meses, o período inferior, según procediere, así como la correspondiente a la última paga extraordinaria.

d) Copias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera, con acreditación de su pago.

e) Certificado de estar al corriente del pago de las obligaciones con la Seguridad Social y la Agencia Tributaria.

f) Copia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito, así como copia de todos los documentos, resoluciones administrativas o judiciales, acuerdos o pactos individuales o de empresa que afecten al trabajador o a los trabajadores afectados como condición más beneficiosa, incluida la vida laboral de afiliado al código de cotización correspondiente.

g) Copias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional, y, en su caso, Licencia de Armas.

h) Parte de Baja por Incapacidad Temporal y último parte de confirmación de los trabajadores que se encuentren en tal situación en el momento de producirse la subrogación.

i) Copia de los cuadrantes de los siete meses anteriores a la fecha de subrogación. En caso de existir cuadrante anual, habrá de incluirse el mismo.

j) Documentación justificativa de la situación especial en que se encuentre el trabajador (reducción de jornada, guarda legal, baja por maternidad y paternidad, excedencias, etc.).

k) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

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.

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.

4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados por la subrogación.

5. Entregará a la Representación Legal de los Trabajadores la relación de los trabajadores afectados por la subrogación.

6. Si la documentación entregada contuviera falsedad o inexactitud manifiesta que hubiera dado lugar a una errónea identificación del trabajador o los trabajadores a subrogar, la nueva empresa adjudicataria tendrá derecho a revertir la subrogación ya realizada respecto de los trabajadores subrogados como consecuencia de dicha identificación errónea, estando obligada la empresa cesante a reincorporar a dichos trabajadores en su plantilla, teniendo éstos derecho a recibir una compensación indemnizatoria de la empresa cesante, por razón de la falsedad o inexactitud manifiesta, equivalente a la suma del «total» de la Tabla de Retribuciones del Anexo, y por los conceptos comprendidos en ella para su nivel salarial, más el Complemento Personal de antigüedad (Trienios/Quinquenios) y el promedio mensual de lo devengado en el período de referencia (desde la fecha de la subrogación hasta la de la reversión efectiva) por el trabaja-

dor por cualquiera de los complementos establecidos en el artículo 43 del Convenio.

2) Obligaciones de la nueva empresa adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio:

1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa.

Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si éste fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

Artículo 18. Subrogación de los representantes de los trabajadores

Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales que cumplan los requisitos para ser considerados personal a subrogar establecidos en los artículos precedentes y pudieran ser incluidos en la relación de trabajadores a subrogar por la empresa cesante, podrán optar entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, en el plazo de 48 horas tras recibir la comunicación, salvo en los supuestos siguientes:

a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación habiendo mantenido dicha naturaleza la relación laboral.

b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.

c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 28 Grupo IV de la unidad productiva.

En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios.

Artículo 19. Política de Estabilidad en el Empleo

Las Empresas sujetas al presente Convenio deberán contar con, al menos, un 65% de empleados indefinidos.

Dicho porcentaje deberá computarse según el ámbito territorial de la Empresa, excluyéndose de la plantilla, a efectos de cómputo, aquellos trabajadores cuya antigüedad en la Empresa sea igual o inferior a un año, así como los contratos por obra o servicio determinado.

En consecuencia, todas las Empresas comprendidas en el Convenio Colectivo vienen obligadas a confeccionar plantillas de su personal fijo, señalando el número de trabajadores que comprende cada nivel funcional, con la separación y especificación de grupos y subgrupos. La plantilla se confeccionará cada año como máximo.

Para controlar dichos porcentajes se constituye una Comisión Mixta Empresa – Trabajadores con las más amplias facultades que en derecho puedan existir y cuya composición será de una persona por cada Sindicato firmante del Convenio e igual número de representantes por parte de la representación empresarial.

Las Empresas sujetas al presente Convenio están obligadas a proporcionar a la Comisión antes citada información escrita relacionada con el cumplimiento de este artículo.

Ambas partes se obligan a reunirse en Comisión durante el primer trimestre del año con el fin de comprobar el cumplimiento de este precepto.

4. ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS CLÁUSULAS SUBROGATORIAS DE DETERMINADOS CONVENIOS COLECTIVOS CON SUBROGACIÓN EN PRINCIPIO CONVENCIONAL

Se procede a continuación a analizar algunas cuestiones incorporadas en convenios colectivos y que presentan alguna trascendencia a los efectos de una posible diferenciación entre la subrogación convencional y legal.

1. El objeto de la transmisión en las cláusulas subrogatorias: especial alusión o no a la existencia de una entidad económica autónoma a los efectos de la transmisión

En primer término, y una vez que la jurisprudencia interna ha "acogido" el criterio del Tribunal Europeo sobre el encaje de la subrogación por la vía de la denominada sucesión de plantilla, la referencia siquiera formal a la inexistencia en la contrata de las características propias de una entidad económica que mantenga su identidad tras el cambio de contratista, resulta desde luego un elemento de trascendencia y, desde esa perspectiva, debería constituir un elemento ineludible en la redacción de los convenios.

En definitiva, se trataría de argumentar por los propios negociadores de los convenios colectivos que la contrata no es una unidad productiva autónoma a los efectos de la transmisión, esto es, que no se trata de un conjunto organizado de trabajadores, en términos de número y competencias, así como de elementos materiales e inmateriales, susceptibles de llevar a cabo de manera autónoma la actividad contratada.

No obstante, y como vamos a tener oportunidad de comprobar, no es este un ejercicio que se lleve a cabo por los negociadores de los convenios colectivos. Antes bien al contrario, hay convenios colectivos en los que, sorprendentemente, se refiere la contrata como un conjunto organizado que mantiene su identidad después de la subrogación.

En este sentido, analizamos las referencias a la contrata en las cláusulas subrogatorias en los convenios colectivos analizados.

- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD (BOE núm. 29, de fecha 1 de febrero de 2018)

No existe en el Convenio colectivo referido alusión alguna a la cuestión de la asimilación de la contrata o no a una unidad productiva autónoma, esto es, a una entidad económica que mantenga su identidad tras la subrogación.

En este sentido, en el art. 14 del Convenio se asimila la contrata a la prestación de servicios contratados por un cliente, público o privado, cualquiera que fuera la causa. Nuevamente, en el art. 15, y a la hora de referirse a la subrogación en los servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural, se asimila a la contrata con el contrato de arrendamiento de servicios.

En estos términos, entendemos que existe margen suficiente en el Convenio para efectuar alguna mayor precisión al respecto de lo que deba entenderse o no como una entidad económica autónoma a los efectos de la subrogación.

De la misma manera, también entendemos que, dada la necesaria puesta en juego de estructura empresarial para el desarrollo del servicio, existe igualmente margen suficiente para efectuar algunas precisiones en relación con el requisito del mantenimiento de la identidad, poniéndolo en relación con la subrogación del personal en términos de número y competencias necesarias para llevar a cabo la prestación contratada por el cliente.

- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE SANEAMIENTO PÚBLICO, LIMPIEZA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO – RESOLUCIÓN DE 17 DE JULIO 2013 (BOE núm. 181, de fecha 30 julio de 2013)

Es probablemente uno de los pocos Convenios que, al menos, intentan diferenciar de partida el régimen de la subrogación convencional de la legal en el texto de la propia norma convencional.

En este sentido, en el art. 49 del mismo, –Estabilidad en el empleo–. se previene expresamente lo siguiente:

> *"Uno de los aspectos que se ha considerado de especial trascendencia regular en el presente Convenio general es la subrogación de personal, como figura* ***diferenciada y distinguible de la sucesión empresarial****, no está establecida por vía legal, sino exigida través de la negociación colectiva"*

Dos buenas prácticas añadidas: la primera, párr. 2º del art. 49, la referencia expresa a la mera sucesión de la actividad, supuesto éste excluido en la jurisprudencia del TJUE del ámbito de la aplicación de la Directiva; la

segunda, párr. 3º del art. 49, la necesaria conciliación de la estabilidad en el empleo con la alusión al régimen de responsabilidades entre contratista entrante y saliente, no pudiendo derivarse consecuencias a estos efectos por incumplimientos ajenos.

> *"Habida cuenta las características del presente sector de actividad, en el que sólo opera la sucesión de empresa (y las responsabilidades y consecuencias aparejadas a la misma) si concurren las circunstancias legales y jurisprudencialmente exigidas para ello, así como la necesidad de contribuir a la estabilidad en el empleo dentro del sector, las partes acuerdan regular la subrogación del personal con ocasión de la sustitución de entidades que se sucedan, en una concreta actividad o varias de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio. Por ello es objetivo explícito de las partes negociadoras a la hora de regular la subrogación de personal contenida en el artículo siguiente, conciliar la estabilidad en el empleo con las exigencias derivadas de la viabilidad de las entidades que operan en el sector que no pueden sufrir las consecuencias negativas de incumplimientos ajenos a las mismas*"

Desde luego es el Convenio que a nuestro juicio mejor regula la cuestión, sin perjuicio de que entendamos que existe margen para profundizar en todo lo relacionado con la materia de la contrata como una mera actividad y nunca como una unidad productiva autónoma, esto es, como una entidad económica autónoma que mantenga su identidad.

En este sentido, en el art. 50 del Convenio, expresamente se refiere que "*En lo sucesivo, el término contrata se refiere, con carácter genérico al* ***conjunto de medios organizados*** *con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del presente Convenio, mediante cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, realizada por una determinada empresa, sociedad u organismo público, siendo aplicable la subrogación aun en el supuesto de reversión de contratas a cualquier administración u organismo público"*.

Desde nuestro punto de vista, y más aún en el sector de LPV, RSU y demás, con las enormes inversiones en inmovilizado material e inmaterial, una contrata nunca cumple las condiciones mínimas para poder considerarse como ése "***conjunto de medios organizados***" a los que se refieren los negociadores en el Convenio, por lo que desde luego se propondría una diferente redacción en este sentido si de lo que se trata es de no incluir el supuesto de la subrogación convencional en el ámbito de la legal.

- I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (BOE, núm. 123, de fecha 23 mayo de 2013)

En este concreto aspecto, y partiendo de la alusión al cambio de actividad de las reguladas en el ámbito funcional del convenio como presupuesto para

que opere la subrogación, expresamente se previene en el art. 17 del Convenio analizado lo siguiente:

> "*En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesoria, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.*

De este modo, los negociadores se refieren a la contrata como el conjunto de medios **organizados** que **mantiene su identidad** con independencia del adjudicatario del servicio.

Desde nuestro punto de vista, y teniendo presente la realidad del sector de interiores, una contrata de las que se mencionan en el Convenio no es, por sí misma, un conjunto de medios organizados y autónomo, al depender para su funcionamiento de la estructura de la empresa contratista.

De la misma manera, no se darían los requisitos para el mantenimiento de la identidad tras la subrogación, pues la misma no afecta a la mayoría de los trabajadores en términos de número y **competencias**: piénsese, por ejemplo, en todos los servicios de estructura inherentes al funcionamiento empresarial, desde la propia dirección del servicio contratado, al departamento de PRL, financiero, de personal, etc.

En este sentido, con la redacción del precepto, resulta muy complicado entender que pudiera actualizarse el supuesto de la contrata como un conjunto organizado de medios necesarios para llevar a cabo esa actividad, tanto personales, en términos de número y competencias, como materiales e inmateriales. Y, aún de actualizarse ese improbable escenario, en ese supuesto, sí que nos encontraríamos ante una entidad económica que mantendría su identidad, por lo que se allanaría el camino para la aplicación de la Directiva y, por ende, del art. 44 ET.

En estos términos, creemos que la redacción del precepto, probablemente, no encaje del todo con la finalidad pretendida, existiendo margen para diferenciar entre lo que deba entenderse como una unidad productiva autónoma y no.

- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONTRATAS FERROVIARIAS (BOE núm. 57, de fecha 6 marzo de 2018)

Más allá de alguna referencia a la no subrogación del personal que, por su específica función, supere el límite del centro o centros de trabajo afectados por la misma, lo cual desde luego se considera no sólo como una buena práctica a efectos de situar el contexto de la subrogación convencional, no existe referencia en este Convenio a la contrata como unidad productiva autónoma, esto es, a la existencia o no de una entidad económica que conserve su identidad.

- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA JARDINERÍA (BOE núm. 36, de 9 de febrero de 2018)

La redacción parece que "bebe" de la regulada en el Convenio de interiores (no en vano, muchas de las empresas de ASPEL forman parte de ASEJA)

En este sentido, textualmente, se refiere que "*En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el* ***conjunto de medios organizados*** *(fundamentalmente mano de obra) con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del Convenio, ya fuere esencial o accesoria,* ***que mantiene su identidad*** *con independencia del adjudicatario del servicio"*

De este modo, las reflexiones efectuadas a la hora de referirnos al I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales resultan plenamente extrapolables al presente supuesto, en esencia, no parece una redacción que convenga si lo que se pretende es que la subrogación no encaje dentro del concepto de la legal.

- VII CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL (RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSONAS MAYORES Y DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO) (BOE núm. 229, de fecha 21 de septiembre de 2018)

De nuevo nos encontramos con un texto en el Convenio colectivo en el que no existe referencia alguna a la dificultad de consideración de la contrata como una entidad productiva autónoma; en todo caso, en el art. 71.1 del texto, se especifica que sólo operará la subrogación respecto del personal adscrito a la empresa saliente de manera exclusiva en dicha contrata. Ni siquiera se refieren las partes negociadoras a la contrata como una actividad resultado de un contrato de arrendamiento de servicios o similar, por lo que creemos que tampoco nos encontramos ante una de las mejores prácticas en este sentido.

- XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (BOE núm. 159, de fecha 4 de julio de 2019)

Muy parecido al Convenio anterior, no hay referencia alguna a lo que deba entenderse por la contrata como tal, más allá de la alusión genérica en el art. 27.1 a sustitución en la prestación de un servicio o actividad bajo cualquier forma jurídica.

- XII CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL (BOE núm. 178, de 26 de julio de 2019)

Nuevamente, art. 31.1 del Convenio, los negociadores parten de manera genérica de la referencia a sucesión en la concreta actividad de las reguladas

en el ámbito funcional del Convenio. No obstante, a continuación, proceden a definir el término contrata de manera casi exacta a la mencionada en Convenios anteriores en los siguientes términos:

> "*En lo sucesivo, el término contrata se entiende como el* ***conjunto de medios organizados*** *con el fin de llevar a cabo una actividad económica de las definidas dentro del ámbito funcional del convenio, ya fuere esencial o accesoria, que* ***mantiene su identidad*** *con independencia del adjudicatario del servicio"*

Por los motivos ya apuntados, entendemos que es esta una redacción que no resulta la más conveniente, siempre que con ello se quiera diferenciar entre la subrogación convencional y la legal.

- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL (BOE núm. 158, de 3 de julio de 2015)

No existe referencia alguna a esta cuestión en el Convenio analizado.

- IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS (BOE núm. 141, de fecha 11 junio de 2018)

Con carácter general, art. 25 del Convenio, las partes se refieren a la subrogación del personal de las empresas que se sustituyan mediante cualquiera de las modalidades de contratación, de gestión de servicios públicos o privados, contratos de arrendamiento de servicios o de otro tipo, en una concreta actividad de las reguladas en el ámbito funcional del Convenio. Parece por tanto que se ciñe la contrata a la mera actividad.

Y este análisis inicial se confirma cuando, más adelante, en el texto del Convenio se previene que "*En lo sucesivo, el término "contrata" engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto con entidades de titularidad pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad u organismo público"*.

En este sentido, aún existiendo margen para quilatar más la cuestión a los efectos de diferenciar a la contrata como mera actividad de la contrata entendida como unidad productiva autónoma, esto es, entidad económica que mantiene su identidad, desde luego que nos encontramos ante una redacción del Convenio más ajustada a estos efectos que la de Convenios como los de interiores o jardinería.

- VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA (2018-2022) (BOE núm. 238, de fecha 3 octubre de 2019)

Sólo existe una referencia en el art. 57 del Convenio analizado a la vinculación genérica entre la contrata y la actividad.

En este sentido, se especifica que "*Cuando la actividad de una empresa o entidad pública afectada por este convenio cese en un centro de trabajo, por finalización o modificación total o parcial de contrato de explotación, arrendamiento, gestión, etc., y sea adjudicataria o nueva prestataria de dicha explotación o servicio otra empresa o entidad pública, ésta vendrá obligada a subrogarse y absorber a las personas trabajadoras adscritas al servicio de las instalaciones que se explotan"*.

Por lo tanto, en estos términos, parece que la contrata se ciñe a la explotación de la actividad, con lo que, de partida, no nos encontraríamos ante una unidad productiva autónoma. Al menos los negociadores no hacen referencia expresa a esa naturaleza de la contrata como un conjunto organizado de elementos que mantiene su identidad.

2. Referencias o no a la aplicabilidad del art. 44 ET

Desde luego es esta una cuestión capital y de extraordinaria relevancia, habiendo resultado habitual la referencia al art. 44 ET en redacciones anteriores de algunos de los convenios analizados.

En este sentido, las referencias al art. 44 ET quizá pudieran haber tenido sentido antes del giro experimentado en la jurisprudencia del Supremo a partir de octubre de 2004, cuando por vez primera se recepciona en el Alto Tribunal la figura de la sucesión de plantilla de creación jurisprudencial en el seno del Tribunal de Luxemburgo.

No obstante, a fecha de hoy, y con la confirmación expresa de esta lectura tras Somoza Hermo, entendemos que no resulta viable la referencia al art. 44 ET en ningún convenio salvo que, directamente, se entienda que la subrogación lo es por la vía legal.

- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD (BOE NÚM. 29, DE FECHA 1 DE FEBRERO DE 2018)

No hay referencia en el Convenio analizado al art. 44 ET, lo que se considera una buena práctica a estos efectos.

- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE SANEAMIENTO PÚBLICO, LIMPIEZA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO – RESOLUCIÓN DE 17 DE JULIO 2013 (BOE núm. 181, de fecha 30 julio de 2013)

Muy interesante a estos efectos la referencia la diferenciación entre la subrogación convencional y la legal del art. 44 ET:

Artículo 49. Estabilidad en el empleo, en el CAPÍTULO XI. Subrogación de personal:

> *"Uno de los aspectos que se ha considerado de especial trascendencia regular en el presente Convenio general es la subrogación de personal, como figura diferenciada y distinguible de la sucesión empresarial, no está establecida por vía legal, sino exigida a través de la negociación colectiva.*
> *Habida cuenta las características del presente sector de actividad, en el que sólo opera la sucesión de empresa (y las responsabilidades y consecuencias aparejadas a la misma) si concurren las circunstancias legales y jurisprudencialmente exigidas para ello, así como la necesidad de contribuir a la estabilidad en el empleo dentro del sector, las partes acuerdan regular la subrogación del personal con ocasión de la sustitución de entidades que se sucedan, en una concreta actividad o varias de las reguladas en el ámbito funcional del presente Convenio.*
> *Por ello es objetivo explícito de las partes negociadoras a la hora de regular la subrogación de personal contenida en el artículo siguiente, conciliar la estabilidad en el empleo con las exigencias derivadas de la viabilidad de las entidades que operan en el sector que no pueden sufrir las consecuencias negativas de incumplimientos ajenos a las mismas"*

Estamos por tanto ante una redacción que creemos que debiera incorporarse en todos los convenios colectivos si lo que se pretende es diferenciar entre uno y otro escenario.

- I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (BOE, núm. 123, de fecha 23 mayo de 2013)

No existe en este Convenio una referencia expresa a la diferenciación entre la subrogación convencional y la subrogación legal ex art. 44 ET

- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONTRATAS FERROVIARIAS (BOE núm. 57, de fecha 6 marzo de 2018)

Se suprime en la última versión del Convenio, con acertado criterio, cualquier referencia a la subrogación en los derechos y obligaciones de conformidad con lo previsto en el art. 44 ET, referencia ésta que suponía un error de planteamiento desde la perspectiva de la diferenciación entre la subrogación convencional *vs* legal.

- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA JARDINERÍA (BOE núm. 36, de 9 de febrero de 2018)

No existe tampoco referencia alguna a la distinción entre la subrogación convencional y la legal del 44 ET

- VII CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL (RESIDENCIAS

PRIVADAS DE PERSONAS MAYORES Y DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO) (BOE núm. 229, de fecha 21 de septiembre de 2018)

No existe referencia alguna a la distinción entre la subrogación convencional y la legal del 44 ET en el Convenio

- XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (BOE núm. 159, de fecha 4 de julio de 2019)

Ninguna referencia a la cuestión

- VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA (2018-2022) (BOE núm. 238, de fecha 3 octubre de 2019)

En este Convenio, y a la hora de recular los efectos de la subrogación "convencional", en el apartado 1 del art. 59 se efectúa una referencia al art. 44 ET, –a nuestro juicio no del todo afortunada–, en los siguientes términos:

> "… *En caso de materializarse la adscripción al presente Convenio la empresa cesionaria deberá respetar como garantías, las siguientes:*
> *f) La empresa cesionaria respetará todas las mejoras laborales y sociales que la persona trabajadora tuviera reconocidas en el convenio colectivo de origen en la empresa cedente conforme a lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, lo que garantiza que no se produce empeoramiento alguno de las condiciones de empleo de las personas subrogadas, salvo pacto entre las partes"*

Como decimos, creemos que no es una referencia afortunada por cuanto el régimen jurídico de la subrogación legal y de la convencional no resulta equiparable, por lo que cualquier referencia a la sucesión de empresa legal en convenio no hace sino complicar su separación.

3. Análisis de las obligaciones de información autoimpuestas por las partes en los convenios y, sobre todo, de las consecuencias de su incumplimiento

Nos encontramos ante una cuestión nuevamente de vital importancia, más aún a la vista del "sorprendente" criterio de la Sala IV del Supremo en el que se establece que el cumplimiento o no de los requisitos formales impuestos en el convenio colectivo se constituye en presupuesto para la subrogación (calificamos la lectura como "sorprendente" toda vez que esta parte entiende que esta lectura, con la que estamos de acuerdo, contradice la establecida a partir de Somoza Hermo, esta última con la que no estamos de acuerdo). Nos referimos en concreto a las recientes Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 30 de septiembre de 2020, recurso 618/2018, o a la anterior de 18 de febrero de 2020, en recurso 1682/2017.

Por lo tanto, como mejor práctica, se recomienda que los negociadores de los convenios extremen su diligencia en este sentido a los efectos de prevenir uno y otro efecto en el objetivo, en su caso, de tratar de evitar la aplicación de la subrogación por la vía del art. 44 ET

- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD (BOE núm. 29, de fecha 1 de febrero de 2018)

En el art. 17.1 del Convenio se establece la siguiente previsión:

"*6. Si la documentación entregada contuviera falsedad o inexactitud manifiesta que hubiera dado lugar a una errónea identificación del trabajador o los trabajadores a subrogar, la nueva empresa adjudicataria tendrá derecho a revertir la subrogación ya realizada respecto de los trabajadores subrogados como consecuencia de dicha identificación errónea, estando obligada la empresa cesante a reincorporar a dichos trabajadores en su plantilla, teniendo éstos derecho a recibir una compensación indemnizatoria de la empresa cesante, por razón de la falsedad o inexactitud manifiesta, equivalente a la suma del «total» de la Tabla de Retribuciones del Anexo, y por los conceptos comprendidos en ella para su nivel salarial, más el Complemento Personal de antigüedad (Trienios/Quinquenios) y el promedio mensual de lo devengado en el período de referencia (desde la fecha de la subrogación hasta la de la reversión efectiva) por el trabajador por cualquiera de los complementos establecidos en el artículo 43 del Convenio"*

Sin perjuicio del criterio de las partes negociadoras, consideramos que una previsión convencional en estos términos, reversión de la subrogación ya realizada, no resulta ser el escenario más conveniente a estos efectos, entendiendo preferible una regulación en la que se excuse de manera directa del deber de subrogar en el escenario de incumplimientos formales. No parece razonable tratar de revertir una subrogación una vez que esta se ha producido de facto, por mucho que existan incumplimientos en la entrega de información entre empresa saliente y entrante.

Es más, en términos de estricta aplicación de la teoría de la sucesión de plantillas, una vez asumido el personal se propicia la aplicación del art. 44 ET, con lo que de nada sirve la previsión convencional.

Como mejor práctica, entendemos más razonable el establecimiento de una previsión clara al efecto a resultas de la cual se especifique que, en el caso de incumplimiento de obligaciones de información, no operará la subrogación convencional.

- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE SANEAMIENTO PÚBLICO, LIMPIEZA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO – RESOLUCIÓN DE 17 DE JULIO 2013 (BOE núm. 181, de fecha 30 julio de 2013)

Se opta por la indemnización por daños y perjuicios en el supuesto de falta de entrega en plazo y forma de la documentación, art. 50.3 del Convenio:

> "*3. 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 el artículo 52 en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento en que, la entidad entrante comunique fehacientemente a la saliente el cambio en la adjudicación del servicio. No obstante, lo anterior, a falta de comunicación de la entidad entrante, por iniciativa propia la entidad saliente podrá remitir a aquélla los documentos anteriormente referidos a efectos de dar por cumplidas sus obligaciones de transmisión de información y documentación. La falta de entrega en plazo y forma de dicha documentación a partir de la comunicación de la entidad entrante facultará a ésta para exigirle a la saliente la indemnización por los daños y perjuicios que su incumplimiento le haya podido acarrear"*

Del mismo modo que en el supuesto del Convenio anterior, y con la lectura en la jurisprudencia de la Sala IV, como mejor práctica se conviene la de la previsión convencional expresa de no subrogación en caso de incumplimiento de los requisitos formales.

- I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (BOE, núm. 123, de fecha 23 mayo de 2013)

De nuevo nos encontramos con una previsión convencional en la que se opta por incidir en el régimen de responsabilidades vía indemnización entre empresas saliente y entrante, art. 17.2 del Convenio:

> "*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"*

Nos remitimos a los mismos razonamientos anteriores.

- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONTRATAS FERROVIARIAS (BOE núm. 57, de fecha 6 marzo de 2018)

En el art. 9 del Convenio no se establece previsión alguna al respecto; no obstante, es cierto que en este Convenio se exige la realización de un "acto de subrogación" entre las empresas, con posible presencia de la parte sindical, en el que se podrá debatir sobre estas cuestiones.

En todo caso, y por las razones apuntadas, sería recomendable una previsión convencional en la que se reflejara el cumplimiento de las obligaciones

como presupuesto inexcusable para la efectiva subrogación, no así en caso contrario.

- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA JARDINERÍA (BOE núm. 36, de 9 de febrero de 2018)

Se previene en el art. 43.1 B) del Convenio la obligación de acreditación fehaciente de determinada documentación, pero no se previene la consecuencia de su incumplimiento:

> "*B) Todos los supuestos anteriores contemplados se deberán acreditar fehacientemente y documentalmente por la empresa o entidad pública saliente a la entrante y a la representación de los trabajadores/as con la documentación que se plantea más adelante y en el plazo de diez días hábiles contados desde el momento que la empresa entrante o saliente comunique fehacientemente a la otra empresa el cambio de adjudicación del servicio"*

Reiteramos la conveniencia de regular expresamente los efectos del incumplimiento.

- VII CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL (RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSONAS MAYORES Y DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO) (BOE núm. 229, de fecha 21 de septiembre de 2018)

En parecidos términos al Convenio anterior, se previene en el art. 71.2 la obligación de acreditación fehaciente y documental, pero no se regula la consecuencia de su infracción.

- XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (BOE núm. 159, de fecha 4 de julio de 2019)

Es un supuesto de Convenio con previsión convencional específica a estos efectos.

Así, en el art. 27.8 párr. 2º las partes negociadoras han querido que la subrogación opere aún en el supuesto de incumplimiento de las obligaciones de información, con independencia del derecho a exigir indemnización por daños y perjuicios:

> "*En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear*".

No creemos que sea el escenario más recomendable de conformidad con la aludida jurisprudencia del Supremo.

- XII CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL (BOE núm. 178, de 26 de julio de 2019)

En el art. 31,2 del Convenio se establece una previsión "tipo" de entrega de documentación entre empresario saliente y entrante, pero no se regulan las consecuencias de su infracción.

- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL (BOE núm. 158, de 3 de julio de 2015)

Se impone un deber de información en términos parecidos al resto de convenios analizados, pero de la literalidad de la cláusula en cuestión no se desprende con claridad la consecuencia de su incumplimiento:

> "*13. La entidad o empresa saliente tendrá que informar al nuevo titular de todos los asuntos laborales pendientes de organismos oficiales.*
> *Para el personal que se vaya a subrogar, cuando sea necesario confrontar o suplir la información de la entidad o empresa saliente, se tendrá que facilitar al nuevo titular, antes de proceder a su subrogación, la documentación necesaria al efecto, si la tiene"*

- IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS (BOE núm. 141, de fecha 11 junio de 2018)

En el art. 25, apartados V y VI del Convenio colectivo, se previene un régimen jurídico muy completo sobre esta cuestión, pero en el que la subrogación se produce con independencia del cumplimiento o incumplimiento de las obligaciones en este sentido:

> "*V. Todos los supuestos anteriormente contemplados, se deberán acreditar documentalmente por la empresa o entidad saliente a la entrante, así como a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo estatal de Instalaciones Deportivas y a la representación de los trabajadores o, en su defecto a los organismos provinciales de las centrales sindicales firmantes del presente Convenio, mediante la entrega de los documentos que se detallan en este artículo.*
>
> *VI. La Comisión Paritaria del presente Convenio Colectivo velará por la correcta ejecución de los procesos de subrogación según lo aquí acordado. Asimismo, conocerá y emitirá resolución en un plazo no superior a cinco días hábiles y con carácter obligadamente preceptivo ante cualquier otra instancia, sobre las reclamaciones e incumplimientos, que tanto las empresas o trabajadores, puedan hacer llegar a ésta, así como las irregularidades que la propia Comisión Paritaria pudiera considerar.*
>
> *El plazo de entrega será de cinco días hábiles, contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.*

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la Subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear"

Aquí se da un paso más y se impone de manera expresa la subrogación por encima del incumplimiento. Una vez más, esta parte entiende que esta opción es la que mejor se cohonesta con el régimen jurídico de la subrogación convencional, si bien es una opción de los negociadores del convenio perfectamente legítima.

- VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA (2018-2022) (BOE núm. 238, de fecha 3 octubre de 2019)

De la lectura del tenor literal del art. 58 del Convenio, parece que se refiere a que el cumplimiento de las obligaciones de información se convierte en presupuesto necesario para la subrogación.

4. Permanencias mínimas en la prestación de servicios para que opere la subrogación

Si bien nos encontramos ante una cuestión que, en una primera lectura, no parece que se pudiera entender como capital a los efectos de la diferenciación entre el régimen de la subrogación convencional y la legal, no es menos cierto que, cuanto mayor sea el período de prestación mínimo del personal adscrito a la contrata exigido para que opere el mecanismo convencional, de mayor entidad será la vinculación de ese personal adscrito con la contrata.

En este sentido, huelga decir que, en el supuesto de aplicación del mecanismo de la subrogación legal por la vía del art. 44 ET, no resultaría en modo alguno exigible permanencia mínima alguna, por lo que resulta necesaria la exigencia a estos efectos de una adscripción mínima que, en principio, sirve para argumentar a mayores la diferenciación entre la subrogación convencional y legal.

CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD (BOE núm. 29, de fecha 1 de febrero de 2018)

En este convenio se toma como referencia con carácter general el período de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca.

1º.– Subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural –art. 15–:

Tres supuestos

- Antigüedad real mínima en el servicio o cliente objeto de subrogación, de ***siete meses*** inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca
- Cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses
- Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

2º.– Subrogación en Servicios de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución) –art. 16–:

Se determinará el número de trabajadores objeto de subrogación de entre los que tengan una antigüedad real mínima en la empresa de ***siete meses***, diferenciando entre la subrogación de Transporte y distribución del efectivo y la subrogación de los trabajadores de Manipulado, con una regulación específica.

- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE SANEAMIENTO PÚBLICO, LIMPIEZA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO – RESOLUCIÓN DE 17 DE JULIO 2013 (BOE núm. 181, de fecha 30 julio de 2013)

Aquí el período de referencia respecto de la antigüedad en la adscripción en la contrata es menor, situándose en los cuatro meses. En concreto, se establece que operará la subrogación siempre que se dé alguno de los siguientes supuestos:

- Personal en **activo que realice su trabajo en la contrata con una antigüedad mínima de los cuatro últimos meses** anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.
- Personal con **derecho a reserva de puesto de trabajo** que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia, vacaciones, jubilaciones parciales, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.
- Personal con **contrato de interinidad** que sustituyan a alguno de los trabajadores/as mencionados en el apartado B), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

- Personal de **nuevo ingreso que por exigencia del cliente** se hayan incorporado a la contrata de servicios públicos como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquélla.
- Personal que **sustituya a otros que se jubilen dentro de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva de la contrata, siempre que estos últimos tengan una antigüedad mínima en la misma de los cuatro meses anteriores** a la finalización de dicha contrata, siempre que ésta esté pactada en Convenio colectivo estatutario de ámbito inferior.

Nos parece más adecuado en este sentido la referencia en el personal de nuevo ingreso a la exigencia del cliente como requisito para la incorporación, referencia ésta que no se encuentra en el colectivo estatal de las empresas de seguridad

- I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (BOE, núm. 123, de fecha 23 mayo de 2013)

La regulación en este Convenio lo es en unos términos muy similares a la del analizado anteriormente, tomando como período de referencia el de la antigüedad mínima de cuatro meses anteriores a la finalización efectiva del servicio.

Así, se producirá la mencionada subrogación de personal, siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores/as **en activo** que realicen su trabajo en la contrata con una **antigüedad mínima de los cuatro últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio**, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Trabajadores/as con **derecho a reserva de puesto** de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, tengan una antigüedad mínima de cuatro meses en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Trabajadores/as con contrato de **interinidad** que sustituyan a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Trabajadores/as de **nuevo ingreso** que por ampliación del contrato con el cliente se hayan incorporado a la contrata **como consecuen-**

cia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

e) Trabajadores/as de **nuevo ingreso** que han ocupado puestos fijos **con motivo de las vacantes que de forma definitiva** se hayan producido en los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata, **siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.**

f) **Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado**, excluyendo, en todo caso, los servicios de carácter eventual y los de acondicionamiento o mantenimiento provisional para la puesta en marcha de unos locales nuevos o reformados, o primeras limpiezas, **cuando la contrata de referencia no haya tenido una duración mínima de cuatro meses**.

Como podemos comprobar, en este punto existen precisiones interesantes en dos apartados concretos:

Personal de nuevo ingreso, con dos supuestos diferenciados:

- por ampliación del contrato con el cliente incorporados a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella
- con motivo de las vacantes producidas de forma definitiva, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa

Trabajadores/as de una primera contrata de servicio continuado, cuando la contrata de referencia no hubiera tenido aquélla duración mínima de cuatro meses exigida con carácter general para la prestación de servicios

- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONTRATAS FERROVIARIAS (BOE núm. 57, de fecha 6 marzo de 2018)

Nos encontramos ante otro Convenio colectivo que toma como referencia el período de los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata como de mínima prestación de servicios exigida para que opera la subrogación.

Igualmente, se prevé de manera expresa la subrogación de:

- Los trabajadores que en el momento del cambio de la titularidad tuvieran suspendido su contrato de trabajo por excedencia, vacaciones o cualquier otra causa, siempre que los mencionados trabajadores hayan realizado su actividad en dicho centro al menos durante los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata

- Los trabajadores contratados para sustituir al personal que se encontraran en alguna de las situaciones previstas en el punto anterior y en

tanto que su relación laboral se mantuviera vigente y con independencia de la antigüedad en el centro.

No obstante, se prevén determinadas excepciones interesantes como mejores prácticas:

a) Aquellos trabajadores que, por la específica función que realizan, superen en su actividad el límite del centro o centros de trabajo, que extienden a la totalidad de la empresa, y siempre que ésta, al momento de la sucesión de la contrata, mantenga su actividad dentro del sector en otro u otros centros de trabajo (es lo que se conoce como trabajador fijo de empresa)

b) Trabajadores de la empresa saliente que hayan sido trasladados o desplazados al centro de trabajo afectado dentro de los cuatro meses anteriores a la fecha prevista para la terminación de la concesión de la contrata, salvo cuando la empresa sucedida no tuviera ningún otro centro de trabajo ni, en consecuencia, fuera a continuar su actividad, en aquel momento, dentro del sector.

c) El personal de nuevo ingreso con una antigüedad menor a cuatro meses, salvo que se acredite su contratación por necesidades del servicio en caso de jubilación y coincidan las fechas de incorporación al centro o centros de trabajo y a la empresa.

- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA JARDINERÍA (BOE núm. 36, de 9 de febrero de 2018)

De nuevo nos encontramos con otro Convenio colectivo que, del mismo modo que los anteriores, toma como referencia el período de los cuatro meses anteriores a la finalización de la contrata como período de mínima prestación de servicios exigida para que opere efectivamente la subrogación.

Del mismo modo, también se refiere de manera expresa a los trabajadores con contratos de trabajo suspendidos, a sus sustitutos o a trabajadores de nuevo ingreso siempre que su incorporación a la contrata lo hubiera sido por exigencias del cliente como consecuencia de una ampliación.

Así, en el art. 43 del Convenio se previene que se producirá la mencionada subrogación del personal, siempre que se de alguno de los siguientes supuestos:

1. Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una **antigüedad mínima de los cuatro últimos meses** anteriores a la finalización efectiva del servicio, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de cuatro meses, hubieran trabajado en otra contrata.

2. Trabajadores/as que en el momento de la sustitución **se encuentren enfermos, accidentados, en excedencia, en invalidez provisional, vacaciones, permiso, descanso maternal**, siempre y cuando hayan prestado servicio a la contrata a la que se refiere la subrogación al menos los cuatro últimos meses antes de sobrevenir cualquiera de las situaciones citadas.

3. Trabajadores/as con contratos de **interinidad que sustituyan** algunos de los trabajadores/as mencionados en el apartado segundo, con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

4. Trabajadores/as de **nuevo ingreso** que **por exigencia del cliente** se hayan incorporado a la contrata **como consecuencia de una ampliación**, en los cuatro meses anteriores a la finalización de aquella.

De nuevo se acota a los trabajadores de nuevo ingreso, estableciendo como requisitos los de que lo hubieran sido por exigencia del cliente y como consecuencia de una ampliación.

- VII CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL (RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSONAS MAYORES Y DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO) (BOE núm. 229, de fecha 21 de septiembre de 2018)

Es un supuesto excepcional, pues "amplía" el objetivo de mantenimiento de la estabilidad en el empleo al reducir la prestación de servicios mínima exigida hasta el límite de los tres meses, el inferior de todos los convenios analizados.

En este sentido, y con una regulación muy semejante a los anteriores convenios analizados, se establece como supuestos de subrogación los siguientes –art. 71–:

a) Personal **en activo** que vengan prestando sus servicios para la empresa saliente con una **antigüedad mínima de 3 meses**, sea cual fuere la naturaleza o modalidad de su contrato de trabajo.

b) Personal que, en el momento del cambio de titularidad de la contrata, se encuentren en **suspensión del contrato con derecho de reincorporación** (con enfermedad, accidentados/as, en excedencia, baja maternal, etc.) y que reúna con anterioridad a la suspensión de su contrato de trabajo la antigüedad mínima establecida en el apartado a).

c) Personal que, con contrato **de sustitución**, supla a alguno del personal mencionado en los apartados a) y b).

d) Personal de **nuevo ingreso** que, por exigencias de la empresa o entidad contratante, se haya incorporado al centro, como consecuencia de la ampliación del contrato dentro de los últimos 90 días.

En el supuesto de trabajadores con contrato suspendido, la referencia lo es en sentido más amplio que en otros convenios, lista abierta. Del mismo modo, en el escenario de personal de nuevo ingreso, también resulta preceptiva la incorporación por exigencias del cliente como consecuencia de ampliación del contrato dentro de los últimos tres meses.

En el supuesto de empresas dedicadas al servicio de teleasistencia, existe un régimen jurídico diferenciado a la vista de la actividad, considerándose como únicamente subrogables a las categorías de los grupos 3 y 4 así como a la categoría de coordinador TAD del grupo 2.

Podemos convenir en que se trata de un Convenio más "generoso" a los efectos de la estabilidad en el empleo.

- XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (BOE núm. 159, de fecha 4 de julio de 2019)

De nuevo, tres meses como criterio temporal de prestación de actividad para que proceda la subrogación, en los siguientes términos:

a) Trabajadores/as en activo que presten sus servicios en dicho centro con una **antigüedad mínima de los tres últimos meses**, sea cual fuere la naturaleza de la relación laboral y la modalidad contractual.

b) Trabajadores/as que en el momento de cambio de titularidad de la contrata, servicio o actividad se encuentren en estado de **incapacidad temporal, enfermos, accidentados o en situación de excedencia o mediante cualquier permiso, si hubieran estado adscritos a la misma al menos tres meses**.

c) Trabajadores/as que **sustituyan** a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado anterior.

No se previene la situación de trabajadores de nueva incorporación a la contrata, ni siquiera por necesidades del cliente, lo que puede suponer un problema en determinadas circunstancias.

Como previsión específica interesante, que opera en este único sector por la naturaleza especial de la relación laboral, y al objeto de acotar la problemática en relación con la jurisprudencia al efectos, expresamente se previene en el texto del Convenio que la subrogación "*será imperativa aun cuando ello implicara la transformación de un contrato formalizado al amparo de la relación laboral de carácter especial en centros especiales de empleo en un contrato y relación laboral ordinaria de personas con discapacidad o minusvalía"*.

- XII CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL (BOE núm. 178, de 26 de julio de 2019)

Muy similar regulación a la contenida en el I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales, pero reduciendo de cuatro a tres meses la exigencia de prestación de servicios mínima para que opere la subrogación.

Así, se previene que se producirá la mencionada subrogación de personal siempre que se den alguno de los siguientes supuestos:

a) Trabajadores/as en activo que realicen su trabajo en la contrata con una **antigüedad mínima de los tres últimos meses anteriores a la finalización efectiva del servicio**, sea cual fuere la modalidad de su contrato de trabajo, con independencia de que, con anterioridad al citado período de tres meses, hubieran trabajado en otra contrata.

b) Trabajadores/as **con derecho a reserva de puesto** de trabajo que, en el momento de la finalización efectiva de la contrata, **tengan una antigüedad mínima de tres meses** en la misma y/o aquellos/as que se encuentren en situación de IT, excedencia que dé lugar a reserva del mismo puesto de trabajo, vacaciones, permisos, maternidad, Incapacidad Permanente sujeta a revisión durante los dos años siguientes o situaciones análogas, siempre que cumplan el requisito ya mencionado de antigüedad mínima.

c) Trabajadores/as con contrato de interinidad **que sustituyan** a alguno de los trabajadores mencionados en el apartado b), con independencia de su antigüedad y mientras dure su contrato.

d) Trabajadores/as de **nuevo ingreso que por ampliación del contrato** con el cliente se hayan incorporado a la contrata como consecuencia de una ampliación de plantilla en los tres meses anteriores a la finalización de aquélla.

e) Trabajadores/as **de nuevo ingreso que han ocupado puestos fijos con motivo de las vacantes que de forma definitiva se hayan producido en los tres meses anteriores** a la finalización de la contrata, siempre y cuando se acredite su incorporación simultánea al centro y a la empresa.

- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL (BOE núm. 158, de 3 de julio de 2015)

Nos encontramos ante un Convenio que regula la cuestión de la subrogación de una manera en parte diferente a la "clásica" regulación en la mayoría de los convenios colectivos analizados, por ejemplo, enunciando de partida una serie de supuestos que quedarán expresamente excluidos, en concreto:

a) Los miembros de los órganos de gobierno de las instituciones, empresas y/o cooperativas, siempre que su actividad en la misma sólo comporte la realización de cometidos inherentes a su cargo.

b) El personal directivo en las mismas, independientemente de la forma jurídica de las organizaciones en las que ejerzan sus cargos directivos, mientras perciban complementos económicos vinculados al ejercicio de los mencionados cargos.

c) Los profesionales liberales y asesores técnicos, científicos o docentes vinculados a las instituciones o empresas en virtud de contrato civil y/o mercantil.

d) El personal que en régimen de beca de estudios realice actividades para las instituciones o empresas, vinculadas al desarrollo de sus estudios, formación o investigación, situación ya regulada mediante la firma del oportuno convenio de colaboración con las entidades educativas que correspondan.

e) El personal perteneciente a otras organizaciones distintas de la empleadora y que presten sus servicios profesionales para la misma en función de una subcontratación, contrata o puesta a disposición temporal de servicios.

f) El voluntariado social, que se regirá por lo dispuesto en las respectivas leyes de voluntariado.

g) Los miembros de comunidades religiosas que, en calidad de tales, presten su servicio en centros o programas sobre los que dichas órdenes ostenten la titularidad o la gestión.

h) Los cooperantes o expatriados mientras presten su servicio en misión o destino en el marco de la cooperación internacional para el desarrollo de sus organizaciones fuera del territorio nacional que se regirán específicamente por las Leyes de Cooperación Internacional para el desarrollo y el Estatuto del Cooperante.

Si de mejores prácticas hablamos, parece esta una previsión aconsejable a incorporar en los restantes convenios en la medida que ciertamente limita las posibilidades de conflictos.

Hecha esta salvedad, el esquema para que opere la subrogación es similar, si bien el período de prestación se lleva hasta los seis meses: "*El nuevo titular no tendrá obligación de subrogarse en la relación del trabajador y/o trabajadora* ***que no haya prestado sus servicios en el centro o espacio físico correspondiente durante los últimos seis meses inmediatamente anteriores a la finalización de la anterior contrata****, servicio o titularidad, a no ser que el contrato de prestación de servicio suscrito por la empresa o entidad sa-*

liente sea inferior a seis meses, y en este caso se sumará el tiempo prestado en el concesionario inmediatamente anterior"

En caso de que, por bajas, ausencias, excedencias, etc., el nuevo titular o concesionario tiene que subrogar tanto a trabajador con contrato suspendido como a interino.

También interesante como mejor práctica, se previene expresamente la subrogación de fijos discontinuos: "*Si en el centro de trabajo prestan sus servicios trabajadores y/o trabajadoras con contrato fijo discontinuo o con contrato suspendido por causa legal –excepto aquellos que estén en situación de excedencia voluntaria según el artículo 46 del E.T. –, los seis meses a que se refiere el apartado anterior tienen que ser los inmediatos anteriores a la suspensión de sus respectivos contratos".*

- VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA (2018-2022) (BOE núm. 238, de fecha 3 octubre de 2019)

En los arts. 57 a 59 de este convenio se regula determinada cláusula de subrogación convencional por la que, los nuevos prestatarios del contrato de que se trate, vendrán obligados a subrogar y absorber a las personas trabajadoras adscritas al servicio de las instalaciones que se exploten con el único requisito de que lleven prestando sus servicios en la misma, al menos, con una antigüedad mínima de cuatro meses antes de la fecha de resolución o conclusión del contrato que se extingue.

En el art. 59.3 del Convenio, con una sistemática por tanto diferente a la habitual, se regula la subrogación con respecto a trabajadores con contratos de trabajo suspendidos o excedencia. En el caso de derecho a reserva de puesto, y sustitución por interinos, se establece el derecho a la subrogación de estos últimos, con respecto a sus posibles sustitutos, o con respecto a personal de nueva incorporación.

5. Mantenimiento de los cargos representativos

Sabemos que en el apartado 5 del art. 44 ET se establece que "*Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión* ***conserve su autonomía****, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad*".

Partiendo de esta previsión legal, con encaje en las sucesivas Directivas comunitarias, los negociadores de los convenios colectivos tratan en ocasiones de acotar el mantenimiento de los derechos de representación al ámbito de la contrata, como no podía resultar de otro modo, de manera tal que, con carácter general, se va a mantener el mandato representativo en el escenario de vinculación entre ámbito de elección, unidad electoral, y contrata.

Ahora bien, dicho esto, existe alguna previsión convencional que no encaja del todo con el mecanismo de la subrogación convencional por contratas. Analizamos a continuación algunos supuestos.

- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD (BOE núm. 29, de fecha 1 de febrero de 2018)

En este Convenio se dedica un precepto en exclusiva a la cuestión analizada, el art. 18 en concreto, artículo en el que se refiere literalmente lo siguiente:

> *"Los miembros del Comité de Empresa, los Delegados de Personal y los Delegados Sindicales que cumplan los requisitos para ser considerados personal a subrogar establecidos en los artículos precedentes y pudieran ser incluidos en la relación de trabajadores a subrogar por la empresa cesante, podrán optar entre permanecer en su empresa o subrogarse a la empresa adjudicataria, en el plazo de 48 horas tras recibir la comunicación, salvo en los supuestos siguientes:*
> *a) Que hubiera sido contratado expresamente por obra o servicio determinado para el centro afectado por la subrogación habiendo mantenido dicha naturaleza la relación laboral.*
> *b) Que haya sido elegido específicamente para representar a los trabajadores del Centro de Trabajo objeto de subrogación, siempre que afecte a toda la plantilla del Centro.*
> *c) Que la subrogación afecte a la totalidad de los trabajadores del artículo 28 Grupo IV de la unidad productiva.*
> *En estos supuestos, los Delegados de Personal, miembros del Comité de Empresa y Delegados Sindicales, pasarán también subrogados a la nueva Empresa adjudicataria de los servicios"*

En este punto, y siempre con el respeto al sin duda mejor criterio de los negociadores del Convenio, no se alcanza a comprender la facultad de opción contenida en el primer párrafo el mencionado artículo, salvo que se parta de una incorrecta acomodación entre la unidad electoral y la empresa.

En este sentido, y más aún en el escenario de las contratas, la jurisprudencia del Tribunal Supremo se ha decantado claramente a favor de la consideración del centro de trabajo como la unidad electoral básica, por lo que consideramos con el máximo respeto a los negociadores del Convenio como un error estratégico a estos efectos la promoción, o no impugnación, de elecciones que excedan del ámbito de la contrata.

- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE SANEAMIENTO PÚBLICO, LIMPIEZA VIARIA, RIEGOS, RECOGIDA, TRATAMIENTO Y ELIMINACIÓN DE RESIDUOS, LIMPIEZA Y CONSERVACIÓN DE ALCANTARILLADO – RESOLUCIÓN DE 17 DE JULIO 2013 (BOE núm. 181, de fecha 30 julio de 2013)

Ya sabemos que este Convenio parte de una premisa esencial en el sentido de la diferenciación entre la sucesión empresarial y la subrogación convencional.

Más allá, no existe referencia alguna a la cuestión del mantenimiento de los derechos de los representantes de los trabajadores, omisión que podría entenderse, e incluso justificarse desde la perspectiva de una mejor práctica, desde el entendimiento de la propia subrogación limitada al ámbito de la contrata, por lo que nada habría que reseñar en el convenio a estos efectos.

- I CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (BOE, núm. 123, de fecha 23 mayo de 2013)

No se hace referencia al supuesto, lo que como acabamos de apuntar, se considera como una buena práctica negocial.

- CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE CONTRATAS FERROVIARIAS (BOE núm. 57, de fecha 6 marzo de 2018)

No existe en el precepto dedicado a la subrogación referencia al supuesto

- CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA JARDINERÍA (BOE núm. 36, de 9 de febrero de 2018)

Tampoco existe referencia expresa a esta cuestión.

- VII CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL DE SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL (RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSONAS MAYORES Y DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO) (BOE núm. 229, de fecha 21 de septiembre de 2018)

Se establece expresamente en el art. 71.2 f) del Convenio analizado lo siguiente:

> *"f) En caso de subrogación de representantes del personal durante su mandato (tanto del comité de empresa, como delegados/as de personal o de la sección sindical), la empresa entrante respetará las garantías sindicales establecidas en el presente convenio y demás legislación vigente.*
> *Las personas que hubieran sido elegidas en proceso electoral referido al centro objeto de subrogación mantendrán su condición de representantes del personal a todos los efectos en la nueva empresa concesionaria, siempre que el número total de representantes del personal no exceda del que pudiera corresponder por la plantilla".*

Ya hemos apuntado que consideramos como mejor práctica negocial la de la no referencia a esta cuestión en el texto del convenio; no obstante, al menos, en el analizado se hace referencia expresa a la necesidad de coincidencia del ámbito de representación y de la contrata.

- XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD (BOE núm. 159, de fecha 4 de julio de 2019)

No existe referencia expresa en el Convenio a esta cuestión

- XII CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL (BOE núm. 178, de 26 de julio de 2019)

Tampoco se da un tratamiento específico a la cuestión en el Convenio analizado, lo que se entiende como una mejor práctica.

- CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL (BOE núm. 158, de 3 de julio de 2015)

Se incorpora un precepto específico para regular esta cuestión en el apartado 2 del art. 13 del Convenio en los siguientes términos:

> "*2. Garantías de la representación unitaria y sindical.*
> *Se mantendrán los órganos de representación unitaria y sindical existentes en el momento de la subrogación, delegados, comités y secciones sindicales en los centros afectados, conforme a los siguientes criterios y salvaguardas:*
> *a) Representación exclusivamente del centro objeto de subrogación: El mantenimiento de representación unitaria y sindical actual, nominativamente, así como de la lista de suplentes, que emanaron de las últimas elecciones sindicales, salvaguardando la capacidad de representación en el mismo centro y sobre el mismo colectivo en la empresa o entidad de destino, al igual que los derechos y garantías que emanan de su condición de representación legal de los trabajadores, todo ello hasta la realización de un nuevo proceso electoral sindical.*
> *b) En otro caso: Si la subrogación supusiera la integración en un centro con representación, mantendrán los derechos y garantías que emanaban de su condición de representación legal de los trabajadores, todo ello hasta la realización de nuevo proceso electoral sindical. Sin ostentar la capacidad legal de representación en el nuevo centro pero con voz y derecho a participación de las relaciones laborales del mismo, junto a la representación existente.*
> *Con excepción a lo establecido en el párrafo anterior de este mismo apartado b), aquellos delegados/as de personal o miembros del comité de empresa, en su caso, que fueran fijos de plantilla de la entidad o empresa concesionaria saliente y que, dentro de los seis meses anteriores a la fecha efectiva del cambio de adjudicatario, hubieran sido trasladados y adscritos al centro de trabajo que es objeto de dicho cambio, tendrán la opción a incorporarse en la nueva empresa adjudicataria o a permanecer en la plantilla de la empresa concesionaria saliente, siempre que exista puesto de trabajo de su grupo profesional. En este último supuesto, el delegado, delegada, o miembro del comité deberá aceptar el puesto de trabajo que se le asigne conforme a la legislación laboral vigente".*

Desde luego que se trata de la regulación convencional más completa sobre la cuestión, con la bondad de que, en principio, se vincula el respeto en el mandato electoral a la promoción de la elección en la unidad electoral del centro de trabajo o contrata.

No obstante, o precisamente por ello, y para diferenciar claramente el supuesto de la subrogación convencional de la legal, no creemos conveniente la incorporación del apartado b).

- IV CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS (BOE núm. 141, de fecha 11 junio de 2018)

A nuestro juicio, se parte de un error de planteamiento al preverse, y dar solución, a la posibilidad de representantes a nivel de centro de trabajo o de empresa, elección esta que no se conjuga con la contrata y la subrogación convencional.

Art. 25 apartado III: "*III. Trabajadores que ostenten cargos de representación, sea unitaria o sindical:*

> *Dado que los representantes de los trabajadores y los delegados sindicales* ***pueden ser de empresa y de centro de trabajo****, en caso de subrogación de contratas, la subrogación de la nueva empresa respecto de estos trabajadores se realizará teniendo en cuenta lo siguiente:*
> *a) Representantes de los trabajadores, sean de carácter unitario o sindical, que hubieran sido elegidos con motivo de un proceso electoral que afectó al centro de trabajo o designados por la organización sindical a la que representan y se mantuviesen los mínimos legales para el mantenimiento de la figura de Delegado Sindical, y sean objeto de subrogación: conservarán su condición y cargo y los mismos derechos y garantías que tuvieran reconocidos en la empresa concesionaria saliente hasta el final de su mandato.*
> *b) Los Delegados sindicales que trabajen en el centro de trabajo afectado por la subrogación, cuando sean necesariamente incorporados a la plantilla del nuevo adjudicatario y en el mismo no se dieran los mínimos legales para el mantenimiento de esta figura de representación sindical, serán subrogados manteniendo las garantías establecidas en el artículo 68, apartados a) y c), del Estatuto de los Trabajadores por un periodo mínimo de un año.*
> *Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en materia de representación sindical y de las decisiones que sobre esta materia determinen los Sindicatos con representación en la empresa, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Libertad Sindical."*

Es evidente que la intención de los negociadores responde exclusivamente al muy deficiente modelo legal que obvia total y absolutamente las peculiaridades de las empresas contratistas; no digamos ya nada de la jurisprudencia "expansiva" del Supremo amparando la constitución de secciones sindicales a nivel de empresa aún en el supuesto de unidades electorales a nivel de centro de trabajo.

No obstante, y ante la imposibilidad de dar una respuesta a esta cuestión por los negociadores, creemos que resulta ser una mejor práctica negocial preferible la de la omisión de esta cuestión en el convenio. En este sentido, no se conjuga la subrogación convencional con el mantenimiento de estos derechos de representación sindical en determinados supuestos.

5. ESTUDIO DE LA SUBROGACIÓN EN EL DERECHO SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA. ESTUDIO DE LAS NORMAS QUE REGULAN LA SUBROGACIÓN EN LOS DIFERENTES PAÍSES DE LA UNIÓN EUROPEA

1. Las Directivas europeas sobre traspaso de empresas

Como se sabe, superada la «originaria "frigidez social" de los padres fundadores de las comunidades»[8], y tras el período de prosperidad económica que acompañó a la década de los años sesenta del siglo pasado, hubo que esperar hasta la siguiente década, golpeada con fiereza por la crisis económica ligada al petróleo, para que diera comienzo «el verdadero intervencionismo comunitario en asuntos laborales, marcado por una Resolución del Consejo de 21 enero 1974, aprobando un denominado "Programa de Acción Social"»[9].

Sustentado en diversas consideraciones generales («debe emprenderse una acción vigorosa con objeto de alcanzar las finalidades sociales de la unión europea, por etapas sucesivas»; «la política social de la Comunidad debe cumplir una función propia …, mediante medidas comunitarias o mediante la determinación comunitaria de objetivos para las políticas sociales nacionales»; «los objetivos sociales deben constituir una preocupación constante de todas las políticas de la Comunidad», etc.)[10], el «Programa» en cuestión explicita la necesidad de adoptar medidas relativas a la consecución de tres objetivos principales, a saber, la «realización del pleno empleo y mejor empleo en la Comunidad», la «mejora de las condiciones de vida y de trabajo que permitan su armonización en el progreso» y la «participación creciente

---

[8] Véase J. Martínez Girón, A. Arufe Varela y X.M. Carril Vázquez, *Derecho del Trabajo*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2006), pág. 100, con cita de F. Mancini y de F. Durán López.

[9] *Ibidem*. La Resolución en cuestión aparece publicada en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas* de 12 febrero 1974, núm. C 13/1, págs. 20 y ss.

[10] Págs. 20-21.

de los interlocutores sociales en las decisiones económicas y sociales de la Comunidad y participación de los trabajadores en la vida de las empresas»[11].

En relación con este último objetivo –al igual que en relación con los otros dos–, se estableció un conjunto de acciones que debían ser prioritarias, incluyéndose entre ellas la promulgación de «una directiva tendente a armonizar las legislaciones en lo que se refiere al mantenimiento de los derechos y ventajas en caso de cambio de propiedad de las empresas y principalmente en caso de fusión»[12], fijando a tal efecto el compromiso de la Comisión de someter la propuesta necesaria «durante el año 1974»[13].

Como consecuencia de lo anterior, aunque en fecha de 14 febrero 1977, el Consejo de las Comunidades Europeas llegó a la aprobación de la Directiva 77/187/CEE, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad, considerando «que son necesarias disposiciones para proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos»[14].

Sobre la base de resultar aplicable «a los traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad a otro empresario, como consecuencia de una cesión contractual o de una fusión»[15], cabría reconducir las disposiciones frontalmente dirigidas al «mantenimiento de los derechos de los trabajadores»[16], en lo más esencial y en el plano individual, a las siguientes: 1) «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»[17]; 2) «después del traspaso …, el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en la misma medida en que éste las previo para el cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo»[18], teniendo en cuenta que «los Estados miembros podrán limitar el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo pero éste no podrá ser inferior a un año»[19]; y 3) «el traspaso … no constituye en sí mismo un motivo de despido para el cedente o para el cesionario»[20], teniendo en cuenta que «si

---

[11] Págs. 22-23.
[12] Pág. 23.
[13] *Ibidem*.
[14] Cfr. considerando tercero.
[15] Cfr. artículo 1, apartado 1.
[16] Se trata del rótulo de la Sección II, artículos 3 a 5.
[17] Cfr. artículo 3, apartado 1, párrafo primero.
[18] *Ibidem*, apartado 2, párrafo primero.
[19] *Ibidem*, párrafo segundo.
[20] Cfr. artículo 4, apartado 1, párrafo primero, inciso primero.

el contrato de trabajo o la relación laboral se rescinde como consecuencia de que el traspaso … ocasiona una modificación substancial de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, la rescisión del contrato de trabajo o de la relación laboral se considerará imputable al empresario»[21], aunque nada de lo anterior «impedirá los despidos que puedan producirse por razones económicas, técnicas o de organización, que impliquen cambios en el plano del empleo»[22]. A los efectos del cumplimiento de la obligación de transposición por parte de los Estados miembros, la Directiva establecía un plazo de «dos años a partir de su notificación»[23], teniendo en cuenta –desde esta perspectiva temporal, y a los efectos de facilitar una evaluación de su impacto– que «en un plazo de dos años a partir de la expiración del período de dos años previsto …[para su transposición], los Estados miembros transmitirán a la Comisión todos los datos útiles que le permitan redactar un informe, que se someterá al Consejo, sobre la aplicación de la presente Directiva»[24].

Esta última obligación parecía encaminada a facilitar una eventual modificación del texto originario de la Directiva, en función de los resultados derivados de su puesta en funcionamiento, y lo cierto es que la modificación llegó efectivamente a producirse, aunque no de manera inmediata, sino al cabo de un par de décadas. Se produjo por medio de la Directiva 98/50/CE del Consejo, de 29 junio 1998, que procedió a renombrar la Directiva 77/187/CEE, para dejar claro que su ámbito de aplicación se proyecta también sobre «partes de empresas», de manera que el título pasó a referirse a «la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes *de empresas* o de centros de actividad».

Los cambios operados en el texto originario aparecen explicados en los considerandos de la Directiva enmendadora, en esencia, en los siguientes términos: 1) «el objetivo de la presente Directiva es modificar la Directiva 77/187/CEE a la luz de las repercusiones del mercado interior, de las tendencias legislativas de los Estados miembros en lo que se refiere al rescate de las empresas en dificultades económicas, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de la Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos y de las normas legislativas ya en vigor en la mayoría de los Estados miembros»[25]; 2) «la seguridad y transparencia jurídicas requieren que se aclare el concepto de traspaso a la luz de jurisprudencia del Tribunal de Justicia»[26]; 3) «es ne-

[21] *Ibidem*, apartado 2.
[22] *Ibidem*, apartado 1, párrafo primero, inciso segundo.
[23] Cfr. artículo 8, apartado 1.
[24] Cfr. artículo 9.
[25] Cfr. considerando tercero.
[26] Cfr. considerando cuarto.

cesario aclarar el concepto de "trabajador" a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia»[27]; 4) «deben aclararse las circunstancias en las que se protegen la función y la situación de los representantes de los trabajadores»[28], teniendo en cuenta que «es necesario aclarar las circunstancias en las que debe informarse a los trabajadores cuando no haya representantes de éstos»[29]; y 5) «la Carta Social reconoce la importancia de la lucha contra toda forma de discriminación, en particular de las basadas en el sexo, el color, la raza, las opiniones y las creencias»[30].

En congruencia con ello, se procedió a dar nueva redacción –en todo o en parte– a los siete primeros artículos de la Directiva 77/187/CEE, del total de nueve de que se componía, con inclusión de una definición de «trabajador» (no existente hasta el momento, relativa a «cualquier persona que está protegida como tal en la legislación laboral del Estado miembro de que se trate»[31], teniendo en cuenta que «la presente Directiva no afectará a la legislación nacional en lo que concierne a la definición de contrato de trabajo o de relación laboral»[32]). Además, se introdujo un nuevo plazo de seguimiento, al disponerse que «la Comisión presentará al Consejo un análisis de los efectos de la presente Directiva antes del 17 de julio de 2006»[33], anticipando igualmente la posibilidad de proponer «cualquier modificación que considere necesaria»[34], sobre la base del plazo otorgado a los Estados miembros para proceder a la transposición de las modificaciones, lo que debería producirse «a más tardar el 17 de julio de 2001»[35].

Antes incluso de verificarse la llegada de esta fecha, volvió a tocarse el contenido de la Directiva 77/187/CEE, enmendada, hasta el punto incluso de procederse a su derogación, que tuvo lugar por medio de la Directiva homónima 2001/23/CE del Consejo, de 12 marzo 2001. La promulgación de esta nueva Directiva –que pasó a estar integrada por catorce artículos– fue debida, tal como ella misma explicaba, a que «conviene, en aras de una mayor racionalidad y claridad, proceder a la codificación de la mencionada Directi-

---

[27] Cfr. considerando sexto.

[28] Cfr. considerando noveno.

[29] Cfr. considerando duodécimo.

[30] Cfr. considerando decimotercero.

[31] Cfr. letra d) del artículo 2 de la Directiva 77/187/CEE, introducida por la Directiva 98/50/CE.

[32] Cfr. apartado 2 del artículo 2 de la Directiva 77/187/CEE, introducido por la Directiva 98/50/CE. Precisando esta indicación, el propio apartado 2 impedía «excluir del ámbito de aplicación de la presente Directiva los contratos o relaciones de trabajo únicamente por» causa del «número de horas de trabajo realizadas o por realizar» [letra a)], o por tratarse de «relaciones laborales regidas por un contrato de trabajo de duración determinada» [letra b)] o de «relaciones laborales temporales» [letra c)].

[33] Cfr. artículo 7 ter, inciso primero, de la Directiva 77/187/CEE, introducido por la Directiva 98/50/CE.

[34] *Ibidem*, inciso segundo.

[35] Cfr. artículo 2 de la Directiva 98/50/CE.

va [77/187/CEE]»[36], al apreciarse que «subsisten diferencias en los Estados miembros en lo se refiere al alcance de la protección de los trabajadores en este ámbito y conviene reducir tales diferencias»[37], y de que «la evolución económica implica, en el plano nacional y comunitario, modificaciones de la estructura de las empresas, que se efectúan, entre otras formas, mediante traspasos a otros empresarios de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, como consecuencia de fusiones o de cesiones»[38].

Lo cierto, no obstante, es que la Directiva 2001/23/CE no introduce ninguna novedad esencial respecto del contenido vigente hasta entonces en esta materia, supuesto que se limita a reproducir prácticamente al pie de la letra el contenido en cuestión, sobre el que interviene a los meros efectos de reordenar la numeración, para evitar los artículos bis y ter que se habían introducido con ocasión de la modificación del año 1998, anexándose a tal efecto un «cuadro de correspondencias»[39].

En este sentido, ni siquiera se introduce un plazo de transposición distinto del establecido para las modificaciones operadas en la Directiva 77/187/CEE en el año 1998, esto es, «17 de julio de 2001»[40]. Y tampoco se altera el plazo de seguimiento de la Directiva 77/187/CEE, previsto el propio año 1998 para la Directiva, de manera que vuelve a disponerse ahora que «la Comisión presentará al Consejo un análisis de los efectos de la presente Directiva antes del 17 de julio de 2006»[41].

Aunque ya fuera del término previsto, este análisis acabó presentándose como «Informe de la Comisión», fechándose en Bruselas el 18 junio 2007[42]. Se indica en él que «el presente Informe tiene por objeto analizar las disposiciones de la Directiva a la luz de la experiencia adquirida y, especialmente, de la jurisprudencia del Tribunal, teniendo en cuenta asimismo las respuestas de los Estados miembros y de los interlocutores sociales al cuestionario que les fue remitido por la Comisión …, a fin de que ésta pueda proponer eventuales modificaciones»[43]. En cuanto a la jurisprudencia, el Informe precisaba lo siguiente: 1) que «a 31 de agosto de 2006, el Tribunal había dic-

---

[36] Cfr. considerando primero, inciso segundo.

[37] Cfr. considerando cuarto.

[38] Cfr. considerando segundo

[39] Cfr. anexo II.

[40] Cfr. parte B del anexo I, por remisión del párrafo primero del artículo 12 (literalmente, «queda derogada la Directiva 77/187/CEE, modificada por la Directiva que figura en la parte A del anexo I, sin perjuicio de las obligaciones de los Estados miembros en cuanto a los plazos de transposición que figuran en la parte B del anexo I»).

[41] Cfr. artículo 10, inciso primero.

[42] Con referencia oficial COM(2007) 334 final, puede localizarse en el sitio oficial de difusión del Derecho de la Unión Europea en Internet, a través del enlace https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX%3A52007DC0334.

[43] Cfr. pág. 2.

tado cuarenta y cuatro sentencias relacionadas con la Directiva, cuarenta de las cuales se referían a cuestiones prejudiciales»[44]; 2) que «treinta de estas sentencias versan sobre el ámbito de aplicación de la Directiva, y, más en concreto, sobre el concepto de "traspaso"»[45], teniendo en cuenta que «la referida Directiva 98/50/CE precisa este concepto a la luz de la abundante jurisprudencia del Tribunal»[46]; y 3) que «se debe, sin duda, a esta precisión el hecho de que sólo exista una sentencia sobre esta cuestión en relación con traspasos efectuados después del 17 de julio de 2001 (fecha límite de transposición de la Directiva)»[47].

En cuanto al cuestionario remitido a los Estados miembros y a los interlocutores sociales –relativo a un total de diecisiete preguntas–, obra en el Informe un anexo en inglés, conteniendo un cuadro resumen de las respuestas proporcionadas por los propios Estado miembros [por ejemplo, a la primera pregunta, esto es, «¿las medidas nacionales adoptadas en su país para transponer la Directiva se aplica a los traspasos de empresas de su país a otro Estado miembro o a otro Estado miembro el E[spacio]E[conómico]E[uropeo] (Artículo 1(2))?»[48], España respondió que «sí», que «el punto de partida es el Convenio de Roma» y que «la ley aplicable dependerá del momento del traspaso, anterior o posterior al cambio de lugar de trabajo»][49].

Aunque –en el apartado relativo a la «Conclusión»– la Comisión acabó considerando que «la Directiva podría modificarse con el fin de aclarar este punto [relativo a las "transferencias transfronterizas"] y contribuir así a la mejora del acervo comunitario»[50] –expresando su «intención de consultar a los interlocutores sociales»[51]–, lo cierto es que la Directiva 2001/23/CE sólo ha sido modificada hasta el momento en una única ocasión, por medio de la Directiva (UE) 2015/1794 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 octubre 2015, por la que se modifican las Directivas 2008/94/CE, 2009/38/CE y 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, y las Directivas 98/59/CE y 2001/23/CE del Consejo, en lo que se refiere a la gente del mar, que procedió a dar nueva redacción –en lo que a nuestros concretos efectos interesa– al apartado 3 del artículo 1 de la Directiva 2001/23/CE.

---

[44] Cfr. pág. 3.
[45] *Ibidem*.
[46] *Ibidem*.
[47] *Ibidem*.
[48] Textualmente, «*Do the national measures adopted in your country to implement the Directive apply to transfers of undertakings from your country to another Member State or to another country of the EEA (Article 1(2))?*».
[49] Textualmente, «*Yes*», «*The starting point is the Rome Convention*», «*The applicable law will depend on the time of transfer: before or after the change of place of work*».
[50] Cfr. pág. 11.
[51] *Ibidem*.

2. La transposición de las directivas europeas sobre sobre traspasos de empresas, desde la perspectiva de la jurisprudencia europea relativa a recursos de incumplimiento

No resultaba nada imprevisible que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea continuase pronunciándose sobre la aplicación de las Directivas sobre traspasos de empresas y, más en concreto, sobre la Directiva 2001/23/CE, incrementando así el número de decisiones a que se refería el Informe de la Comisión de 2007, siendo la última, hasta el momento –a 30 septiembre 2020–, la relativa a un conjunto de cuestiones prejudiciales planteadas desde el Tribunal Federal alemán de Trabajo (*Bundesarbeitsgericht*), abordadas y resueltas en Sentencia de 9 septiembre 2020[52]. Dejando a un lado las decisiones sobre cuestiones prejudiciales, que constituyen el grueso de la actividad del Tribunal de Luxemburgo en esta materia, a los efectos de este trabajo interesa tan sólo dar cuenta de la obligación de transposición por parte de los Estados miembros de las Directivas sobre traspasos de empresas, al hilo de recursos de incumplimiento planteados por la Comisión, en virtud de lo que dispone hoy el artículo 258 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (literalmente, «si la comisión estimare que un Estado miembro ha incumplido una de las obligaciones que le incumben en virtud en virtud de los Tratados, emitirá un dictamen motivado al respecto, después de haber ofrecido a dicho Estado la posibilidad de presentar sus observaciones»[53], teniendo en cuenta que «si el Estado de que se trate no se atuviere a este dictamen en el plazo determinado por la Comisión, ésta podrá recurrir al Tribunal de Justicia de la Unión Europea»[54]).

Salvo error u omisión inadvertidamente cometidos, he podido contabilizar hasta seis asuntos resueltos por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea procedentes de recursos de incumplimiento planteados por la Comisión, relativos a las Directivas 77/187/CEE (cuatro asuntos), 98/50/CE (un asunto) y 2001/23/CE (un asunto), afectantes a la República de Italia (tres asuntos), al Reino de Bélgica (un asunto), al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte (un asunto) y al Gran Ducado de Luxemburgo (un asunto), pudiendo observar que cinco de ellos –como veremos inmediatamente, con un planteamiento diacrónico– terminaron en condena del Estado miembro demandado.

El primer recurso de incumplimiento sobre las obligaciones de los Estados miembros de transponer la Directiva sobre traspasos de empresas tuvo como protagonista, por la parte demandada, a la República de Italia, siendo

---

[52] Asuntos acumulados C-674/18 (EM contra TMD Friction GmbH) y C-675/18 (FL contra TMD Friction EsCo GmbH).

[53] Párrafo primero.

[54] Párrafo segundo.

enjuiciado por la Sentencia del Tribunal de Justicia de 10 julio 1986[55]. El recurso de la Comisión tenía «por objeto que se declare que, al no adoptar en el plazo prescrito todas las medidas necesarias para cumplir íntegramente las disposiciones de la Directiva 77/187 del Consejo … la República Italiana ha incumplido las obligaciones que le incumben»[56], recordando que «los Estados miembros estaban obligados a ajustarse a la Directiva en un plazo de dos años a partir de su notificación», por lo que «habiendo sido notificada la Directiva a la República Italiana el 16 de febrero de 1977, dicho plazo expiró el 16 de febrero de 1979»[57].

La Comisión consideraba que «la legislación italiana no se atiene a las exigencias que se derivan de esta Directiva en dos aspectos»[58], concernientes a la «protección de los derechos de los trabajadores y de los antiguos trabajadores a prestaciones de jubilación derivadas de regímenes complementarios de seguridad social»[59], así como a las «obligaciones en materia de información y de consulta de los representantes de los trabajadores afectados»[60], de manera que los preceptos de la Directiva concernidos eran su artículo 3 y su artículo 6, respectivamente.

En relación con todo ello, el Gobierno italiano se remitía a diversas disposiciones del Código Civil, así como a otras disposiciones legales y a los convenios colectivos. Como quiera que el Tribunal de Justicia no resultó completamente persuadido por las alegaciones gubernamentales, acabó declarando «que la República Italiana ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del Tratado al no adoptar, en el plazo establecido, todas las medidas necesarias para dar cumplimiento íntegro a … la Directiva 77/187 del Consejo»[61], aunque «al haber resultado desestimadas algunas de las pretensiones de ambas partes, procede compensar las costas»[62].

El segundo recurso de incumplimiento elevado por la Comisión, también en relación con la Directiva 77/187/CEE, y teniendo como protagonista por el lado demandado ahora al Reino de Bélgica, fue resuelto por el Tribunal de Luxemburgo en su Sentencia de 15 abril 1986[63]. Este recurso tenía «por objeto que se declare que al no adoptar en el plazo prescrito todas las medidas necesarias para atenerse íntegramente a las disposiciones de la Directiva …, el Reino de Bélgica no ha cumplido las obligaciones que le incumben»[64].

---

[55] Asunto C-235/84 (Comisión de las Comunidades Europeas contra República Italiana).
[56] Cfr. marginal 1.
[57] Cfr. marginal 3.
[58] Cfr. marginal 6.
[59] *Ibidem*.
[60] *Ibidem*.
[61] Cfr. marginal 24.
[62] Cfr. marginal 25.
[63] Asunto C-237/84 (Comisión de las Comunidades Europeas contra Reino de Bélgica).
[64] Cfr. marginal 1.

Más en concreto, la Comisión consideraba incumplidas las obligaciones de transposición referentes a la «transferencia de derechos y obligaciones que resultan para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación de trabajo»[65], estimando que, a la expiración del plazo –lo que se produjo, «dado que la Directiva fue notificada al Reino de Bélgica con fecha de 16 de febrero de 1977, … el 16 de febrero de 1979»[66]–, «el Reino de Bélgica no había promulgado una legislación que satisficiera el conjunto de exigencias derivadas de la Directiva»[67], estando en cuestión su artículo 4.

En su defensa, el Reino de Bélgica alegó que «ha adoptado con fecha de 19 de abril de 1978, para la aplicación, entre otros, del artículo 4, apartado 1, de la Directiva, "el Real Decreto que convierte en obligatorio el convenio colectivo de trabajo nº 32, de 28 de febrero de 1978, celebrado el seno del Consejo Nacional de Trabajo, relativo al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario por el hecho de una transmisión convencional de la empresa"»[68], precisando que «el artículo 6 de este convenio establece que el cambio de empresario no constituye en sí mismo un motivo de despido»[69].

Sin embargo, el Tribunal de Justicia consideró que el planteamiento «del Gobierno belga no puede admitirse»[70] y «no es pertinente»[71], por lo que concluyó «afirmando que, al no adoptar en el plazo prescrito las medidas necesarias para atenerse íntegramente al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 77/187 del Consejo …, el Reino de Bélgica ha incumplido las obligaciones que le corresponden»[72], procediendo a «condenarla al pago del total de las costas»[73].

El tercer recurso de incumplimiento enfrentó a la Comisión de las Comunidades Europeas con el Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, propiciando la Sentencia del Tribunal de Justicia de 8 junio 1994[74].

En este nuevo asunto, lo que perseguía la Comisión era que «se declare que el Reino Unido ha incumplido las obligaciones que le incumben … al no adaptar correctamente su Derecho interno a ciertas disposiciones de la Directiva 77/187/CEE del Consejo»[75], indicándose en la Sentencia que «la adapta-

---

[65] Cfr. marginal 3.
[66] Cfr. marginal 5.
[67] Cfr. marginal 6.
[68] Cfr. marginal 9.
[69] *Ibidem*.
[70] Cfr. marginal 12.
[71] Cfr. marginal 17.
[72] Cfr. marginal 19.
[73] Cfr. marginal 20.
[74] Asunto C-382/92 (Comisión de las Comunidades Europeas contra Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte).
[75] Cfr. marginal 1.

ción del Derecho interno del Reino Unido a las disposiciones de la Directiva se realizó a través de las Transfer of Undertakings (Protection Employment) Regulations 1981 (Reglamento de 1981 sobre la protección del empleo en caso de transmisiones de empresas …)»[76].

De manera más específica, el debate giró fundamentalmente en torno a la transposición del artículo 6 de la Directiva, relativo a las obligaciones de información a los representantes de los trabajadores, explicitándose que «la Comisión sostiene que el Reino Unido ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 6 de la Directiva al no prever un mecanismo de designación de los representantes de los trabajadores en la empresa cuando el empresario se niegue a reconocer a los representantes de los trabajadores»[77], pues «la Comisión alega que el Derecho británico no cumple …, al impedir la designación de representantes de los trabajadores en la empresa cuando el empresario no está de acuerdo»[78].

En relación con este punto, tal como aparece recogido en la decisión, «el Gobierno del Reino Unido reconoce que en el Reino Unido la representación de los trabajadores en la empresa se basa tradicionalmente en el reconocimiento voluntario de los sindicatos por parte del empresario y que, en consecuencia, el empresario que no reconoce al sindicato no está sometido a las obligaciones de información y consulta previstas por el artículo 6 de la Directiva, pero sostiene que la Directiva no ha querido modificar las normas o las prácticas nacionales de designación de los representantes de los trabajadores»[79].

Sobre la base de que «no es posible aceptar el punto de vista del Gobierno del Reino Unido»[80], el Tribunal de Luxemburgo «deduce que el Reino Unido ha incumplido las obligaciones que le incumben … al no prever la designación de representantes de los trabajadores cuando el empresario no da su conformidad a la designación …, al no obligar a cedente o al cesionario … a consultar con la suficiente antelación … con los representantes de sus trabajadores … y al no establecer sanciones eficaces para el caso de que el empresario omita informar y consultar a los representantes de los trabajadores»[81], añadiendo que «procede condenarle en costas»[82].

El cuarto recurso de incumplimiento enjuiciado presenta dos diferencias sustanciales respecto de los tres anteriores, de un lado, porque introduce en el debate la transposición de las modificaciones operadas en la

---

[76] Cfr. marginal 6.
[77] Cfr. marginal 12.
[78] *Ibidem*.
[79] Cfr. marginal 13.
[80] Cfr. marginal 14.
[81] Cfr. marginal 60.
[82] Cfr. marginal 62.

Directiva 77/187/CEE por la Directiva 98/50/CE; y de otro lado, sobre todo, porque el procedimiento no acabó con la condena del Estado miembro demandado.

Se trataba en este caso, por segunda vez, de la República Italiana, que apareció como parte demandada en el asunto resuelto por la Sentencia del Tribunal de Justicia de 5 junio 2003[83], a propósito de los artículos 3 y 4 de la Directiva. En particular, «en el escrito de requerimiento enviado por la Comisión a la República Italiana …, se imputa una aplicación incorrecta de los artículos 3, apartado 1, y 4, apartado 1, de la Directiva 77/187»[84].

Sin embargo, como se pone de relieve en esta Sentencia absolutoria, la Comisión no tomó debidamente en consideración que la situación normativa había cambiado en el transcurso de la tramitación del procedimiento, con anterioridad al planteamiento del recurso de incumplimiento ante el Tribunal de Justicia, como consecuencia de la promulgación de la Directiva 98/50/CE, lo que se proyectaba sobre la admisibilidad del recurso en cuestión (literalmente, «el Gobierno italiano sostiene con carácter principal que no cabe admitir el recurso»[85], pues «alega que la Directiva 98/50 modificó sustancialmente la Directiva 77/187 con posterioridad al dictamen motivado [de la Comisión]»[86]).

Persuadido por la defensa del Gobierno italiano, el Tribunal de Luxemburgo admite que «las autoridades italianas … no pudieron garantizar la defensa de la República Italiana»[87], viéndose obligado a «recordar que la finalidad del procedimiento pre contencioso es dar al Estado miembro interesado la posibilidad de cumplir sus obligaciones … o de formular adecuadamente las alegaciones que, en su defensa, estime pertinentes»[88], concluyendo que «el dictamen motivado y la interposición de recurso ante el Tribunal de Justicia … son irregulares, en relación con el derecho de defensa, cuando se refieren a normas comunitarias diferentes de las invocadas en el escrito de requerimiento y el cambio de situación jurídica [en este caso, por obra de la Directiva 98/50/CE] puede haber modificado la apreciación de la compatibilidad de la legislación nacional controvertida con el Derecho comunitario»[89], por lo que «procede declarar la inadmisibilidad del recurso de la Comisión»[90], procediendo igualmente «condenarla en costas»[91].

---

[83] Asunto C-145/01 (Comisión de las Comunidades Europeas contra República Italiana).
[84] Cfr. marginal 8.
[85] Cfr. marginal 12.
[86] *Ibidem*.
[87] Cfr. marginal 16.
[88] Cfr. marginal 17.
[89] Cfr. marginal 18.
[90] Cfr. marginal 19.
[91] Cfr. marginal 20.

El quinto recurso de incumplimiento planteado por la Comisión de las Comunidades Europeas, enfrentándose como demandado al Gran Ducado de Luxemburgo, dio lugar a la cuarta condena por parte del Tribunal de Justicia por falta de transposición de la Directiva –frontalmente examinada aquí, la obligación de transposición ligada a las modificaciones operadas por la Directiva 98/50/CE–, tal como aparece dicha condena fundamentada en su Sentencia de 10 junio 2004[92].

Se hace constar en ella que el objeto del recurso de la Comisión es «que se declare que el Gran Ducado de Luxemburgo ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 98/50/CE del Consejo …, al no haber adoptado las disposiciones legales, reglamentarias administrativas necesarias para atenerse a la citada Directiva o, en todo caso, al no haber comunicado tales disposiciones a la Comisión»[93]. También se hace constar que la Comisión, «al no haber recibido ninguna notificación sobre las medidas nacionales para la adaptación de los ordenamientos internos a la Directiva»[94], y «tras requerir al Gran Ducado de Luxemburgo para que presentara sus observaciones, el 3 de abril de 2003 emitió un dictamen motivado instando a dicho Estado miembros a que … se atuviera a dicho dictamen»[95], teniendo en cuenta que «el Gran Ducado de Luxemburgo no respondió a este dictamen»[96], por lo que «la Comisión decidió interponer el presente recurso»[97].

En el marco ya del procedimiento contencioso, la única defensa del Estado miembro demandado consistió en indicar que se encontraba en tramitación un proyecto de ley, que todavía no había podido ser aprobado, por causa de las enmiendas introducidas en el curso del procedimiento legislativo doméstico (literalmente, «el Gran Ducado de Luxemburgo alega que el proyecto de Ley nº 4896 …, cuyo objetivo consiste en adaptar el ordenamiento jurídico interno a la Directiva, se presentó el 27 de diciembre de 2001»[98], resultando que, «como consecuencia de dos dictámenes emitidos por el Conseil d'Etat en mayo y julio de 2003, la comisión du travail et de l'emploi … decidión el 7 de julio de 2003 introducir algunas enmiendas en el texto del proyecto de ley»[99]). Esta débil defensa no convenció en absoluto al Tribunal de Justicia, que despachó el asunto sin necesidad de elaborar una fundamentación alambicada, limitándose a certificar que «ha quedado acreditado que el Grand Ducado de Luxemburgo no ha adoptado las medidas necesarias para la adaptación del ordenamiento jurídico interno a la Directiva dentro del plazo

---

[92] Asunto C-333/03 (Comisión de las Comunidades Europeas contra Gran Ducado de Luxemburgo).

[93] Cfr. marginal 1.

[94] Cfr. marginal 4.

[95] *Ibidem*.

[96] Cfr. marginal 5.

[97] *Ibidem*.

[98] Cfr. marginal 7.

[99] *Ibidem*.

establecido»[100], por lo que «ha incumplido las obligaciones que le incumben»[101], procediendo igualmente a «condenarlo en costas»[102].

El sexto, y último, recurso de incumplimiento dio lugar a la quinta condena del Tribunal de Justicia contra un Estado miembro, en la materia de que venimos tratando, y además, a la segunda que recae en la República de Italia, habiéndose sustanciado en una Sentencia de 11 junio 2009[103], que se ocupa por primera –y única– vez de la Directiva 2001/23/CE.

En efecto, lo que la Comisión solicita con su recurso al Tribunal es que éste «declare que la República Italiana ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 2001/23/CE del Consejo …, al mantener en vigor las disposiciones del artículo 47 … de la Ley nº 428, de 29 diciembre 1990 …, en caso de "crisis de empresa" …, de forma que no quedan garantizados los derechos de los trabajadores reconocidos en los artículos 3 y 4 de la citada Directiva, en caso de transmisión de una empresa declarada en estado de crisis»[104].

En el curso del procedimiento administrativo previo al contencioso, «la Comisión envió a la República Italiana un dictamen motivado en el que llegaba a la conclusión de que dicho Estado había incumplido las obligaciones que le incumbían en virtud de la Directiva 2001/23 y lo instaba a adoptar las medidas necesarias para atenerse al referido dictamen en un plazo de dos meses a partir de su recepción»[105], pudiéndose afirmar que la clave del asunto –en lo sustancial– radicaba en la inaplicación de un concreto precepto del Código Civil italiano (literalmente, «al excluir la aplicación del artículo 2112 del Código Civil a la transmisión de una empresa declarada en estado de crisis, los trabajadores cuya empresa es objeto de una transmisión pierden el derecho al reconocimiento de su antigüedad, de su retribución de sus cualificaciones profesionales … a que se refiere el artículo 3 … de la Directiva 2001/23»)[106].

La República Italiana «respondió a este dictamen … reiterando, en lo fundamental, sus alegaciones anteriores»[107], y lo mismo hace durante la tramitación del contencioso, en la que de nuevo «niega el incumplimiento alegado aduciendo … que … la Directiva 2001/23 establece una garantía facultativa»[108], de manera que «no cabe reprocharle no aplicar el artículo 2112 del Código Civil»[109].

---

[100] Cfr. marginal 9.
[101] Cfr. marginal 10.
[102] Cfr. marginal 11.
[103] Asunto C-561/07 (Comisión de las Comunidades Europeas contra República Italiana).
[104] Cfr. marginal 1.
[105] Cfr. marginal 10.
[106] Cfr. marginal 14.
[107] Cfr. marginal 11.
[108] Cfr. marginal 20.
[109] *Ibidem*.

Presentados así los razonamientos, el Tribunal de Justicia declaró que «la argumentación de la República Italiana dirigida a sostener que la exclusión, en caso de crisis de la empresa, de la aplicación del artículo 2112 del Código Civil a los trabajadores cedidos es conforme con el artículo 3 … de la Directiva 2001/23 se basa en una lectura errónea e incompleta de dicho artículo 3»[110], lo que le condujo a «declarar que la República Italiana ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de la Directiva 2001/23 …, en casos de "crisis de la empresa" …, de forma que no quedan garantizados los derechos de los trabajadores …, en caso de transmisión de una empresa declarado en estado de crisis»[111], procediendo asimismo a «condenarla en costas»[112].

- **La subrogación en las Directivas europeas sobre traspasos de empresas**

  - ✓ Directiva 77/187/CEE, del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad, y su modificación por la directiva 98/50/ce del consejo, de 29 de junio de 1998.
  - ✓ Derogación por la Directiva 2001/23/CE, del Consejo, de 12 de marzo de 2001.
  - ✓ Informe de la comisión de 18 de junio de 2007, acerca de la Directiva 2001/23/CE, del consejo.

- **Relación de Directivas**

  1. Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad.

  2 Directiva 98/50/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998, por la que se modifica la Directiva 77/187/CEE sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad.

  3 Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros rela-

[110] Cfr. marginal 32.
[111] Cfr. marginal 51.
[112] Cfr. marginal 52.

tivas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.

4 Informe de la Comisión, de 18 de junio de 2007, acerca de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.

- **Condenas a los estados miembros por su falta de transposición, transposición defectuosa o transposición extemporánea de las directivas europeas sobre traspasos de empresas**

  ✓ Relativas a la Directiva 77/1987/CEE. Asuntos c-235/84 de 1986 (comisión contra república italiana), c-237/84 de 1986 (Comisión contra Reino de Bélgica) y c-382/92 (Comisión contra Reino Unido de gran Bretaña e Irlanda del Norte).

  ✓ Relativas a la Directiva 98/50/CE. Asunto c-333/03 de 2004 (Comisión contra Gran Ducado de Luxemburgo).

  ✓ Relativas a la Directiva 2001/23/CE. Asunto c-561/07 de 2009 (Comisión contra República Italiana).

- **Relación de sentencias**

  1. Sentencia del Tribunal de Justicia de 10 de julio de 1986, en el asunto C-235/84 (Comisión contra República Italiana).

  2. Sentencia del Tribunal de Justicia de 15 de abril de 1986, en el asunto C-237/84 (Comisión contra Reino de Bélgica).

  3. Sentencia del Tribunal de Justicia de 8 de junio de 1994, en el asunto C-382/92 (Comisión contra Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte).

  4. Sentencia del Tribunal de Justicia de 5 de junio de 2003, en el asunto C-145/01 (Comisión contra República Italiana).

  5. Sentencia del Tribunal de Justicia de 10 de junio de 2004, en el asunto C-333/03 (Comisión contra Gran Ducado de Luxemburgo).

  6. Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de junio 2009, en el asunto C-561/07 (Comisión contra República Italiana).

6. LA TRANSPOSICIÓN DE LAS DIRECTIVAS EUROPEAS SOBRE SOBRE TRASPASOS DE EMPRESAS, ESPECIALMENTE DESDE LA PERSPECTIVA DEL DEBER DE SUBROGACIÓN PREVISTO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, ASÍ COMO DEL SECTOR DE LA SEGURIDAD PRIVADA

En esta parte se ha de mirar a las normas internas de transposición del Derecho europeo sobre mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, tal como fijado en la Directiva 2001/23/CE del Consejo.

Fijado el marco normativo doméstico de transposición, centro el foco en su proyección sobre el sector de la seguridad privada, haciendo referencia a la negociación colectiva en dicho sector, sobre la base –recientemente consolidada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en Sentencia de 11 julio 2018[113], precisamente a propósito de un asunto relativo al sector de la seguridad privada– de que las garantías contenidas en la Directiva 2001/23/CE también resultan de aplicación en los supuestos de subrogación previstos en la negociación colectiva, ligados a la sucesión de contratas (literalmente, el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que esta Directiva se aplica a una situación en la que un arrendatario de servicios ha resuelto el contrato de prestación de servicios de vigilancia de instalaciones celebrado con una empresa y, a efectos de la ejecución de esta prestación, ha celebrado un nuevo contrato con otra empresa que se hace cargo, en virtud de un convenio colectivo, de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que la primera empresa destinaba

[113] Asunto C-60/17 (Ángel Somoza Hermo e Ilunión Seguridad S.A. contra Esabe Vigilancia, S.A. y Fondo de Garantía Salarial). Sobre el tema, véase S. Olarte Encabo, «El futuro de los convenios colectivos en materia de sucesión de plantilla ante la Sentencia del TJUE de 11 de julio de 2018 (Asunto Somoza Hermo) y su impacto en la jurisprudencia del TS», en C. Molina Navarrete (Coordinador), *Impacto sobre la legislación laboral española de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. XXXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (Sevilla, 2019), págs. y ss.

a la ejecución de dicha prestación, siempre y cuando la operación vaya acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las dos empresas afectadas)[114]. En consecuencia, la negociación colectiva juega un papel esencial en materia de subrogación[115].

Se trata de saber en qué medida la negociación colectiva se pronuncia sobre ella, garantizando el mantenimiento de los derechos de los trabajadores involucrados, siempre en el sector de la seguridad privada.

En todo caso, esta mirada no se dispersa entre un elenco inabordable de ordenamientos jurídicos diferentes del español, que haría infructuoso cualquier esfuerzo de comparación, sino que se concentra en un conjunto escogido de ellos, por razones de metodología jurídico comparatista[116], que comienza con nuestras fronteras, Portugal y Francia, y finaliza con los de mayor importancia, impacto y seguimiento, desde nuestra perspectiva española, esto es, Alemania e Italia.

En Portugal, la norma que sirve a la transposición de las disposiciones de la Directiva 2001/23/CE es su Código del Trabajo (*Código do Trabalho*), aprobado por Ley núm. 7/2009, de 12 febrero, enmendada[117].

Dentro de él, resulta clave la Sección I (rotulada «Transmisión de empresa o establecimiento [*Transmissão de empresa ou estabelecimento*]») del Capítulo V del Título II de su Libro I, artículos 285, 286, 286-A y 287, respectivamente relativos a «Efectos de transmisión de empresa o establecimiento [*Efeitos de transmissão de empresa ou estabelecimento*]», a «Información y consulta de los trabajadores y de representantes de los trabajadores [*Informação e consulta dos trabalhadores e de representantes dos trabalhadores*]», a «Derecho de oposición del trabajador [*Direito de oposição do trabal-*

---

[114] Cfr. marginal 39.

[115] Analizando la situación en España, véase J. Gil Plana, «La subrogación empresarial impuesta por convenio colectivo: condiciones y efectos», en J. García Murcia (Director), *Transmisión de empresa y sucesión en el desarrollo de actividades empresariales. Un estudio a partir de la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Thomson Reuters-Aranzadi (Cizur Menor, 2019), págs. 201 y ss.

[116] Véase A. Arufe Varela, *Estudio comparado de la carrera administrativa de los funcionarios del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Europa*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Madrid, 2007), págs. 7 y ss.

[117] Últimamente, por Ley núm. 93/2019, de 4 septiembre. Un análisis del Derecho europeo en la materia, desde la perspectiva portuguesa, con anterioridad a la promulgación del vigente Código del Trabajo, en J. Simão, «A transmissão de estabelecimento na jurisprudencia do trabalho comunitária e nacional», *Questões Laborais*, núm. 20 (2002), págs. 203 y ss. Ya con el telón de fondo del vigente Código del Trabajo, J.M. Vieira Gomes, *Novos estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora (Coimbra, 2010), afirma que «en países como Portugal, España, Alemania, Francia o Italia en que la ley nacional ya consagraba el mantenimiento del contrato en la hipótesis de la transmisión de la entidad económica: el significado de la Directiva comenzó siendo subestimado y sólo gradualmente se fue ganando conciencia hacia una evolución que se camuflaba, a veces, bajo un lenguaje y una apariencia de continuidad» (pág. 90).

hador]» y a «Representación de los trabajadores después de la transmisión [*Representação dos trabalhadores após a transmissão*]»).

Este conjunto de cuatro preceptos contiene una única pelada referencia expresa a la negociación colectiva –a propósito de los derechos de información y consulta de los trabajadores y de sus representantes–, allí donde se indica que «el transmitente y el adquirente deben consultar a los representantes de los respectivos trabajadores, antes de la transmisión, con vista a la obtención de un acuerdo sobre las medidas que pretendan aplicar a los trabajadores en el curso de la transmisión, sin perjuicio de las disposiciones legales y convencionales aplicables a tales medidas»[118].

En la negociación colectiva portuguesa relativa al sector de la seguridad privada[119], no obstante, cabe encontrar pruebas del interés por regular los efectos de la subrogación en la sucesión de contratas.

Es el caso, por ejemplo, del vigente contrato colectivo entre la Asociación Nacional de las Empresas de Seguridad – AESIRF y la ASSP – Asociación Sindical de la Seguridad Privada (*contrato coletivo entre a Associação Nacional das Empresas de Segurança – AESIRF e a ASSP – Associação Sindical da Segurança Privada*), de 23 mayo 2019[120], en el que también se regula la denominada «transferencia de personal [*transferencia de pessoal*]», partiendo de la regla de que «en caso de cesación del contrato de prestación de servicios por iniciativa de un contratante (cliente), del sector público o del privado, es lícita la transferencia de los trabajadores afectados de la empresa cesante a aquélla a la que se adjudicó el nuevo contrato de prestación de servicios (adjudicatario)»[121].

En Francia, la norma de rango legal que opera la transposición de la Directiva 2001/23/CE también se inserta en su Código de Trabajo (*Code du Travail*)[122].

---

[118] Cfr. artículo 286, apartado 4. Textualmente, «*o transmitente e o adquirente devem consultar os representantes dos respectivos trabalhadores, antes da transmissão, com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam aplicar aos trabalhadores na sequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis a tais medidas*».

[119] Sobre la problemática relativa a este concreto sector, con cita de jurisprudencia, véase A. Monteiro Fernandes, *Direito do Trabalho*, 18ª ed., Almedina (Coimbra, 2017), pág. 385-386 y nota 17.

[120] Puede consultarse su texto en el Boletín de Trabajo y Empleo (*Boletim do Trabalho e Emprego*), núm. 26, de 15 julio 2019.

[121] Cláusula 14-A, párrafo primero. Textualmente, «*em caso de cessação de contrato de prestação de serviços de segurança privada por iniciativa de um utilizador (cliente), do setor público ou do privado, é lícita a transferência dos trabalhadores abrangidos da empresa cessante para aquela à qual foi adjudicado o novo contrato de prestação de serviços (adjudicatário)*».

[122] Analizando todas las conexiones del Derecho francés con el Derecho europeo en la materia, véase N. Moizard, *Transferts d'entreprise. Droit de l'Union européenne et droit français*, Larcier (Bruselas, 2015), págs. 11 y ss.

Más en concreto, se trata del Capítulo IV (rotulado «Traspaso del contrato de trabajo [*Transfert du contrat de travail*]») del Título II del Libro II de su Parte Primera, comprendiendo los artículos L 1224-1 a L 1224-4[123]. Se trata de un conjunto de seis preceptos (al artículo L 1224-3, siguen los artículos L 1224-3-1 y L 1224-3-2) que contienen una referencia muy relevante a la negociación colectiva, que se encuentra en el artículo L 1224-3-2 –modificado el año 2017[124]–, frontalmente relativo al asunto de la subrogación entre contratistas, al disponer que «cuando un acuerdo de sector extendido [esto es, dotado de eficacia general] prevé y organiza la continuidad de los contratos de trabajo en caso de sucesión de empresas en la ejecución de una contrata, los trabajadores del nuevo prestatario no pueden invocar útilmente las diferencias de remuneración resultantes de las ventajas obtenidas, antes del cambio de prestatario, por los trabajadores cuyos contratos de trabajo han continuado»[125].

El tema también aparece registrado en la negociación colectiva sectorial de eficacia general –por haber sido objeto de un acuerdo de extensión, en los términos establecidos en el propio Código del Trabajo[126]–, siempre en relación con el sector de la seguridad privada. En este sentido, por ejemplo, resulta pertinente la cita del vigente convenio colectivo de las empresas de prevención y de seguridad (*convention collective nationale des enterprises de prévention et de sécurite*), de 15 febrero 1985 (extendido por Orden Ministerial [*arrêté*] de 25 julio 1985)[127], y en particular, de la «cláusula adicional [*avenant*] de 28 enero 2011 al acuerdo [*accord*] de 5 marzo 2002 relativo a la retoma [*reprise*] del personal»[128], cuyo objetivo es establecer «las condiciones de traspaso del personal que se imponen a la empresa entrante (nuevo titular de la contrata), a la empresa saliente (antigua titular de la contrata) y

---

[123] Desde la perspectiva de la actuación de la Inspección de Trabajo, con ocasión de despidos de representantes, véase G. Dumortier, «Transfert du contrat de travail du salarié protégé et contrôle du juge de l'excès de pouvoir sur la decisión de l'inspecteur du travail – Conclusions», *Droit Social*, núm. 9 (2013), págs. 747 y ss. Comentando un reciente caso enjuiciado por la Corte de Casación, véase J. Mouly, «Le licenciement consécutif au refus du salarié d'accepter une modification de son lieu de travail lié à un transfert d'entreprise: retour à l'orthodoxie juridique (Soc. 17 avr. 2019)», *Droit Social*, núm. 7/8 (2019), págs. 657 y ss.

[124] Por el artículo 34 del Decreto-ley (*Ordonnance*) núm. 2017-1387, de 22 septiembre 2017, con el objetivo de asegurar la continuidad de los contratos de trabajo entre dos empresas prestatarias cuando un acuerdo de sector extendido lo prevea.

[125] Textualmente, «*lorsqu'un accord de branche étendu prévoit et organise la poursuite des contrats de travail en cas de succession d'entreprises dans l'exécution d'un marché, les salariés du nouveau prestataire ne peuvent invoquer utilement les différences de rémunération résultant d'avantages obtenus, avant le changement de prestataire, par les salariés dont les contrats de travail ont été poursuivis*».

[126] Cfr. artículo L 2261-15 y ss.

[127] Puede consultarse su texto en el sitio oficial de difusión del Derecho francés en Internet, ubicado en www.legifrance.gouv.fr.

[128] Se trata de un acuerdo extendido –y por tanto, dotado de eficacia general– por Orden Ministerial de 29 noviembre 2012.

al conjunto del personal afectado»[129], teniendo en cuenta, como regla –en lo más esencial–, que «la empresa entrante debe obligatoriamente retomar … el 100% de los trabajadores que figuren en la lista proporcionada por la empresa saliente que cumplan las condiciones de traspaso fijadas … y que justifiquen al mismo tiempo una antigüedad contractual de 4 años o más»[130].

En Alemania, por su parte, la recepción de la Directiva 2001/23/CE aparece formalizada en su Código Civil (*Bürgerliches Gesetzbuch*) –que es donde se contiene la disciplina troncal de la relación laboral, diciéndolo todo el rótulo mismo de su parágrafo 611a (esto es, «Contrato de trabajo [*Arbeitsvertrag*]»)–, destinando a dicha tarea su parágrafo 613a (rotulado «Derechos y obligaciones en caso de transmisión de empresa [*Rechte und Pflichten bei Betriebsübergang*]»)[131].

Se trata de un precepto construido sobre la regla típica, inesquivable, de que «si se transmite un centro de actividad o una parte de un centro de actividad mediante negocio jurídico a otro titular, entonces éste se subroga en los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales existentes en la fecha de la transmisión»[132], teniendo en cuenta que también aborda los temas –igualmente típicos– de la responsabilidad solidaria por deudas[133], de la prohibición de extinción contractual[134] y de los deberes de información[135].

---

[129] Cfr. su preámbulo, párrafo segundo. Textualmente, «*les conditions de transfert du personnel qui s'imposent à l'entreprise entrante (nouveau titulaire du marché), à l'entreprise sortante (ancien titulaire du marché) et à l'ensemble du personnel concerné*».

[130] Cfr. artículo 2.3.2. Textualmente, «*l'entreprise entrante doit obligatoirement reprendre … de 100% des salariés figurant sur la liste fournie par l'entreprise sortante qui remplissent les conditions de transfert fixées … et justifient en même temps d'une ancienneté contractuelle de 4 ans ou plus*».

[131] Para un análisis sistemático del precepto, véase O. JAUERNIG (Fundador), *BGB. Bürgerliches Gesetzbuch. Kommentar*, 17ª ed., Beck (Múnich, 2018), parágrafo 613a.

[132] Apartado 1, inciso primero.

[133] Literalmente, «el anterior empresario responde junto al nuevo titular, como deudor solidario, de las obligaciones a que se refiere el inciso 1, supuesto que hayan surgido antes de la fecha de la transmisión y venzan antes del transcurso de un año a partir de esa fecha [*der bisherige Arbeitgeber haftet neben dem neuen Inhaber für Verpflichtungen nach Absatz 1, soweit sie vor dem Zeitpunkt des Übergangs entstanden sind und vor Ablauf von einem Jahr nach diesem Zeitpunkt fällig werden, als Gesamtschuldner*]» (apartado 2, inciso primero).

[134] Literalmente, «la extinción de la relación laboral de un trabajador por el anterior empresario o por el nuevo titular, por causa de la transmisión de un centro de actividad o de una parte de un centro de actividad, es ineficaz [*die Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines Arbeitnehmers durch den bisherigen Arbeitgeber oder durch den neuen Inhaber wegen des Übergangs eines Betriebs oder eines Betriebsteils ist unwirksam*]» (apartado 4, inciso primero), teniendo en cuenta que «el derecho a la extinción de la relación laboral por otros motivos permanece inalterada [*das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus anderen Gründen bleibt unberührt*]» (*ibidem*, inciso segundo).

[135] Literalmente, «el anterior empresario o el nuevo titular tiene que informar antes de la transmisión en forma escrita a los trabajadores afectados por la transmisión [*der bisherige Arbeitgeber oder der neue Inhaber hat die von einem Übergang betroffenen Arbeitnehmer vor dem Übergang in Textform zu unterrichten*]» (apartado 5).

También contiene referencias a la negociación colectiva[136], realizadas en los siguientes términos, a saber: 1) «si estos derechos y obligaciones están regulados por las normas jurídicas de un convenio colectivo o por un acuerdo de empresa, entonces se convierten en el contenido de la relación laboral entre el nuevo titular y el trabajador, y no pueden ser modificados en perjuicio del trabajador antes del transcurso de un año desde la fecha de la transmisión»[137]; 2) esto «no se aplica cuando los derechos y obligaciones están regulados en el nuevo titular por las normas jurídicas de otro convenio colectivo o por otro acuerdo de empresa»[138]; y 3) «antes del transcurso del plazo a que se refiere el inciso 2 [esto es, un año], pueden modificarse los derechos y obligaciones, cuando el convenio colectivo o el acuerdo de empresa ya no se aplica, o en caso de falta de inclusión de ambas partes en el ámbito de aplicación de un convenio colectivo distinto cuya aplicación se acuerda entre el nuevo titular y el trabajador»[139].

En este contexto, descendiendo al detalle de la subrogación en supuestos de contratas, vista a través de la negociación colectiva sectorial alemana, el peculiar modelo confidencialista alemán de publicidad de los convenios colectivos dificulta el descenso a profundidades abisales[140].

Entre la documentación accesible y consultada –focalizada en el sector de la seguridad privada[141]–, no obstante, cabe destacar la ausencia de previsiones convencionales relativas a la subrogación, como sucede en el caso, por ejemplo, del convenio colectivo marco para las prestaciones de servicios de seguridad en la República Federal de Alemania (*Mantelra-*

---

[136] Sobre el tema, véase T. Reinecke, *Die Sicherung der Tarifgeltung beim Betriebsübergang*, Mohr Siebeck (Tubinga, 2017), págs. 15 y ss.

[137] Apartado 1, inciso segundo. Textualmente, «*sind diese Rechte und Pflichten durch Rechtsnormen eines Tarifvertrags oder durch eine Betriebsvereinbarung geregelt, so werden sie Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer und dürfen nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Zeitpunkt des Übergangs zum Nachteil des Arbeitnehmers geändert werden*».

[138] Apartado 1, inciso tercero. Textualmente, «*gilt nicht, wenn die Rechte und Pflichten bei dem neuen Inhaber durch Rechtsnormen eines anderen Tarifvertrags oder durch eine andere Betriebsvereinbarung geregelt werden*».

[139] Apartado 1, inciso cuarto. Textualmente, «*vor Ablauf der Frist nach Satz 2 können die Rechte und Pflichten geändert werden, wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nicht mehr gilt oder bei fehlender beiderseitiger Tarifgebundenheit im Geltungsbereich eines anderen Tarifvertrags dessen Anwendung zwischen dem neuen Inhaber und dem Arbeitnehmer vereinbart. wird*».

[140] Sobre el modelo en cuestión, véase J. Martínez Girón y A. Arufe Varela, *Fundamentos de Derecho comunitario y comparado, europeo y norteamericano, del Trabajo y de la Seguridad Social. Foundations on Community and Comparative, European and USA, Labor and Social Security Law*, 2ª ed., Netbiblo (A Coruña, 2010), pág. 39.

[141] Reflejando la realidad de las contratas en el sector de la seguridad privada, aunque sin alusiones a la negociación colectiva, indicando que el «57% [de trabajadores] no basta en el sector de la vigilancia» para considerar existente una transmisión, véase R. Müller-Glöge, U. Preis E I. Schmidt, *Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht*, 20ª ed., C.H. Beck (Múnich, 2020), pág. 1566.

hmentarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen in der Bundesrepublik Deutschland), de 30 agosto 2001[142], o el del convenio colectivo marco para las prestaciones de servicios de seguridad en Renania del Norte-Westfalia (*Manteltarifvertrag für Sicherheitsdienstleistungen in Nordrhein-Westfalen*), de 16 enero 2017[143].

En Italia, en fin, la norma interna de transposición de las disposiciones contenidas en la Directiva 2001/23/CE resulta ser, ante todo, su Código Civil, y después, la Ley núm. 428, de 29 diciembre 1990, de disposiciones para el cumplimiento de obligaciones derivadas de la pertenencia de Italia a las Comunidades Europeas (*disposizioni per l'adempimento di obblighi derivanti dall'appartenenza dell'Italia alle Comunità europee*), que es un conjunto normativo –como antes analizado– que llegó a ser afeado por el Tribunal de Luxemburgo[144].

En relación con el Código Civil, atrae nuestra atención su artículo 2112 (rotulado «Mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresa [*Mantenimento dei diritti dei lavoratori in caso di trasferimento d'azienda*]»), mientras que en la Ley núm. 428 de 1990, por su parte, la atención se dirige a su artículo 47 (rotulado «Traspasos de empresa [*Trasferimenti di azienda*]»).

En este esquema normativo, la única referencia significativa a la negociación colectiva –contenida en el artículo 2112 del Código Civil– es la relativa al mandato típico de mantenimiento aplicativo (literalmente, «el cesionario está obligado a a aplicar las retribuciones y normativas previstas en los convenios colectivos nacionales, territoriales y empresariales vigentes en la fecha del traspaso, hasta su vencimiento, salvo que sean sustituidos por otros convenios colectivos aplicables en la empresa del cesionario»)[145].

Con todo este telón de fondo, cabe indicar que los efectos de la subrogación en supuestos de sucesión de contratas sí aparecen registrados en la

---

[142] Visto en el sitio en Internet de la Red de Empleados de Seguridad en Renania del Norte-Westfalia, ubicado en https://wasi-nrw.de, a través del siguiente enlace https://wasi-nrw.de/tarifvertraege/.

[143] *Ibidem.*

[144] Desde la perspectiva aplicativa de una gran empresa de automoción, véase A.R. Tinti, «Fuga dalle regole: la disciplina dei trasferimenti d'impresa alla prova nel caso FIAT», *Lavoro e diritto*, núm. 2 (2011), págs. 391 y ss. A partir del análisis de un reciente caso de la Corte de Casación, véase P. Capurso, «Trasferimento d'azienda, fallimento del datore di lavoro cedente e intervento del Fondo di garanzia (Corte di cassazione, sezione lavoro, 19 luglio 2018, n. 19277)», *Rivista del Diritto della Sicurezza Sociale*, núm. 3 (2018), págs. 589 y ss.

[145] Párrafo tercero, inciso primero. Textualmente, «*il cessionario è tenuto ad applicare i trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi nazionali, territoriali ed aziendali vigenti alla data del trasferimento, fino alla loro scadenza, salvo che siano sostituiti da altri contratti collettivi applicabili all'impresa del cessionario*».

negociación colectiva sectorial italiana[146], también en el ámbito de la seguridad privada.

Por ejemplo, es el caso del vigente convenio colectivo nacional de trabajo para los dependientes de institutos y empresas de vigilancia privada y servicios fiduciarios (*contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata e servizi fiduciari*), suscrito el 30 marzo 2018[147], en el que se regula el tema del «cambio de contrata y/o tenencia del servicio [*cambio di appalto e/o affidamento di servizio*]»[148], partiendo de la regla –sobre la base de declarar «que el fenómeno de los cambios de contrata, frecuentemente comporta notables desequilibrios en las estructuras organizativas de las empresas que ejercen actividades de vigilancia privada»– relativa a que «el instituto entrante en la contrata y/o en la tenencia del servicio procederá a la asunción, con pase directo e inmediato, sin período de prueba, del personal precedentemente empleado en el servicio»[149].

[146] Analizando el contexto en que se desenvuelve, véase E. Villa, «"Subentro" nell'appalto labour intensive e trasferimento d'azienda: un puzzle di difficile composizione», *Lavoro e diritto*, núm. 1 (2016), págs. 69 y ss.

[147] Puede consultarse su texto en el sitio en Internet del Consejo Nacional de la Economía y del Trabajo (*Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro*), ubicado en www.cnel.it, manejando en él su archivo de convenios colectivos.

[148] Cfr. artículo 24.

[149] Párrafo primero.

7. ESTUDIO DE LA SUBROGACIÓN EN EL DERECHO SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, ANÁLISIS DE LAS DIRECTIVAS, ASÍ COMO LA EVOLUCIÓN DE LA JURISPRUDENCIA EUROPEA

1. Introducción

El TJUE ha tenido la ocasión de conocer en muy escasas ocasiones la aplicabilidad de la actual Directiva 2001/23/CE a los supuestos de subrogación en los contratos de trabajo derivada de una sucesión de empresas adjudicatarias de la prestación de un servicio de vigilancia. En particular, ello se produjo en las sentencias de 19 de octubre de 2017, Asunto C-200/16, caso Securitas[150] y de 11 de julio de 2018, Asunto C-60/17, Somoza Hermo[151], que trataremos con posterioridad.

Como es visible, se trata de varios pronunciamientos del año 2017 y 2018, por lo que podemos decir que la intervención interpretativa en este marco ha sido tardía si nos atenemos al hecho de que la primera Directiva que regula los derechos de los trabajadores en el caso de la transmisión de empresas es de 1977 cuando se adopta la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en casos de traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad[152].

Ahora bien, el cambio de titularidad en la empresa y las divergencias de regulación entre los Estados miembros en cuanto a la fisionomía del fenómeno de la reestructuración de empresas y sus consecuencias que la Directiva apenas señalada armoniza siempre ha sido objeto de una enorme litigiosidad, lo que ha supuesto, por una parte, que esa primera Directiva original se modificará en el año 1998 y se "refundiera" con posterioridad en el año 2001, con

[150] ECLI:EU:C:2017:780
[151] ECLI:EU:C:2018:559
[152] DOCE L61, de 5 de marzo de 1977.

la finalidad de incorporar las respuestas interpretativas dadas por el actual TJ ante, en la mayor parte de los casos[153], elevación de cuestiones y/o peticiones prejudiciales promovidas por los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros de la UE en relación con esta materia. De este modo, la Directiva original (y su denominación) fue objeto de modificación mediante la Directiva 98/50/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998[154] fundamentalmente para clarificar la noción de traspaso y los supuestos en los que debían aplicarse las garantías contempladas en la Directiva.

Con posterioridad, mediante la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo[155] que, como se sabe, es la norma que actualmente regula esta materia, lo que se hace es codificar en un único texto la regulación comunitaria sobre el particular, sobre la que se ha seguido suscitando una enorme incertidumbre interpretativa al albur de las distintas estructuras y organización de las unidades productivas y de las empresas en general. Asimismo, y en este orden de consideraciones, se ha de señalar que la inicial exclusión de las empresas marítimas del ámbito de aplicación de la Directiva (art. 1.3 Directiva) se corrigió mediante la reforma operada sobre aquélla a través de la Directiva (UE) 2015/1794 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de octubre de 2015, por la que se modifican las Directivas 2008/94/CE, 2009/38/CE y 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, y las Directivas 98/59/CE y 2001/23/CE del Consejo, en lo que se refiere a la gente de mar[156].

Expuestas estas consideraciones generales, a continuación se va a realizar un análisis de la Directiva sobre transmisión de empresas parcelando ésta en función de su propia estructura, esto es, haciendo un análisis en primer lugar de su ámbito de aplicación, esto es, en relación con las empresas afectadas, así como por los trabajadores protegidos por la propia Directiva para, con posterioridad centrar nuestra atención en las garantías tanto individuales como colectivas que la propia Directiva establece frente a la transmisión de empresas.

Durante el transcurso de la exposición mediante el esquema anotado, se irán poniendo de manifiesto las modificaciones operadas sobre la Directiva original desde el punto de vista normativo que – como se sabe y no podemos olvidar– es consecuencia del papel o rol que a tal efecto ha jugado y sigue jugando el TJ en relación con la materia, por lo que lógicamente expondremos cronológicamente las sentencias más relevantes dictadas por el Tribunal de Luxemburgo y que han ido jalonando el proceso interpretativo sobre esta materia.

---

[153] Dado que también ha sido objeto de recursos por incumplimiento.
[154] DOCE nº 201, de 17 de julio de 1998.
[155] DOCE nº 82, de 22 de marzo de 2001.
[156] DOUE L263, de 8 de octubre de 2015.

2. El objeto de la Directiva: la transmisión de empresas

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 1, apartados a) y b) de la Directiva 2001/23/CE, la Directiva se aplica a los traspasos de entidades económicas a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una cesión, siempre que mantenga su identidad, entendida ya sea como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria.

Como es visible, se trata de una previsión que implica la necesidad de que traspase una unidad productiva y que mantenga su identidad posteriormente. A lo anterior debemos añadir que, además, esta norma será de aplicación a las empresas tanto públicas como privadas que ejerzan una actividad económica, con o sin ánimo de lucro, si bien la reorganización administrativa de las autoridades administrativas y el traspaso de funciones administrativas entre autoridades administrativas no constituirán un traspaso a efectos de la norma.

La dicción actualmente contenida en la Directiva vigente, modificada por la Directiva del año 1998, no es exactamente la misma que existía en su formulación original, por cuanto que las referencias contenidas en los artículos 1.1 y 1.2 de la Directiva 77/187/CEE eran más escuetas que las actuales[157], generando múltiples cuestiones prejudiciales precisamente en relación con la interpretación del art. 1.1 y que se pueden cifrar en número en 23, salvo error u omisión por nuestra parte[158].

Así y por lo que respecta a esta disposición, se habían producido dificultades en relación con si la Directiva se aplicaba o no a las empresas declaradas en quiebra[159]; si se aplicaba a una empresa cedente declarada en liquida-

---

[157] Artículo 1. *1. La presente Directiva se aplicará a los traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad a otro empresario, como consecuencia de una cesión contractual o de una fusión. 2. La presente Directiva se aplicará cuando y en la medida en la que la empresa, el centro de actividad o la parte del centro de actividad que haya de traspasarse, se encuentre dentro del ámbito de aplicación territorial del Tratado.*

[158] Pueden consultarse en https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:31977L0187

[159] STJ de 7 de febrero de 1985, Asunto 135/83, Abels; STJ de 7 de febrero de 1985, Asunto 86/83, Potzen. En ambos casos, el TJ responde que la Directiva no se aplica a la transmisión de empresas, centros de actividad o partes de centros de actividad cuando el cedente haya sido declarado en estado de quiebra, y la empresa o centro de actividad de que se trata forme parte de la masa de la quiebra, sin perjuicio, no obstante, de la facultad de los Estados miembros para aplicar, de forma autónoma, los principios dela Directiva a dicha clase de transmisiones. Sin embargo, la Directiva se aplica a la transmisión de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad efectuada a otro empresario en el marco de un procedimiento como es la «surséance van betaling» (suspensión de pagos).

ción[160] o en concurso[161]; sobre qué debe entenderse por entidad económica[162]; sobre si la Directiva se aplica a la recuperación por parte del propietario de la explotación de una empresa cedida en arrendamiento a consecuencia del incumplimiento del contrato de arrendamiento[163]; si se aplica a la cesión de una empresa en virtud de un contrato de compraventa a plazos[164]; sobre si la Directiva se aplica a un supuesto en el que la autoridad pública había puesto fin a la concesión de subvenciones a una persona jurídica[165]; si se aplica a un

---

[160] STJ de 7 de febrero de 1985, Asunto 179/83, FNV; Sentencia de 11 de julio de 1985, Asunto 105/84, Association of supervisory staff, donde el TJ niega su aplicación en casos de liquidación, no así en los supuestos en los que se encuentre en curso un procedimiento para suspender el pago de las deudas.

[161] STJ de 25 de julio de 1991, Asunto C-362/89, Ercole Marcelli, donde el TJ señaló que la Directiva no se aplica a las transmisiones de empresas efectuadas en el contexto de un procedimiento concursal, como el previsto en la legislación italiana sobre liquidación forzosa administrativa, a que se refiere la Ley de 3 de abril de 1979, relativa a la administración extraordinaria de grandes empresas en crisis. En cambio, esa misma disposición de la misma Directiva sí se aplica cuando, en el marco de una legislación como la relativa a la administración extraordinaria de grandes empresas en crisis, se haya decidido que la empresa continúe sus actividades, y mientras esta última decisión permanezca en vigor.

[162] STJ de 18 de marzo de 1986, Asunto 24/85, Spijkers, que se refiere a un supuesto donde se pregunta si hay transmisión de edificios y bienes muebles cuando el "adquirente" de la empresa se ve en la posibilidad de continuar las actividades del "propietario anterior" y de hecho continúa ejerciendo actividades analógas, aunque en el momento de la venta las actividades del cedente hubieran cesado totalmente y los bienes inmateriales de la empresa no tuvieran valor o qu la clientela no fuera transmitida.

A diferencia de esta sentencia, en la STJ de 19 de septiembre de 1995, Asunto C-48/94, Ledernes, el TJ determinó que en este supuesto no había transimisión por cuanto que la Directiva se refiere a una entidad económica organizada de forma estable cuya actividad no se limita a la ejecución de una obra determinada, como ocurría en este supuesto, donde una empresa prosiguió hasta su total ejecución, de acuerdo con el comitente, una obra comenzada por otra empresa.

[163] STJ de 17 de diciembre de 1987, Asunto 287/86, Landasorganisationen i Danmark, con respuesta afirmativa siempre que la entidad económica que se traspasa subsista. De manera similar, STJ de 10 de febrero de 1988, Asunto 324/86, Foreingen af arbejsledere i Danmark, sobre si la Directiva se aplica a un supuesto de arrendamiento de industria no transferible que ha llegado a término y donde el propietario de la empresa cede la misma a un nuevo cesionario que continúa con esta actividad ininterrumpidamente con el mismo personal que había sido anteriormente despedido al expirar el primer contrato de arrendamiento, donde el TJ responde afirmativamente. También, la STJ de 15 de junio de 1988, Asunto 101/87, Bork Inyernational, donde el Tribunal de Luxemburgo señala que la Directiva debe ser interpretada en el sentido de que ésta se aplica en una situación en la que, después de la denuncia de la terminación o de la resolución de un contrato de arrendamiento, el propietario de la empresa se hace cargo de ella de nuevo, para venderla ulteriormente a un tercero, quien prosigue su explotación, interrumpida desde la terminación del contrato de arrendamiento, poco tiempo después, con algo más de la mitad del personal que estaba empleado en la empresa por el arrendatario anterior, a condición de que la empresa en cuestión conserve su identidad.

[164] STJ de 5 de mayo de 1988, Asuntos acumulados 144 y 145/87, Berg donde el TJ responde afirmativamente a la aplicación de la Directiva a un supuesto de cesión de una empresa en virtud de un contrato de compraventa a plazos.

[165] STJ de 19 de mayo de 1992, Asunto C-29/91, Sophie Redmond, donde el TJ en interpretación de la noción de "cesión contractual" señaló que la Directiva se aplica a una situación en la que una autoridad pública decide poner fin a la concesión de subvenciones a una persona

supuesto en el que contractualmente se obliga a un empresario a gestionar un servicio anteriormente gestionado de forma directa[166], etc.

A la vista de estos conflictos, la Directiva inicial fue modificada en el sentido supra anotado para incorporar los elementos que contempla la actual dicción de la norma y que atienden a la conjunción de tres factores o elementos: a) la causa de la transmisión que de acuerdo con lo dispuesto en el art. 1.1.a) se refiere a una cesión contractual o fusión; b) relativo al objeto de la transmisión, esto es, la empresa, centro de actividad o partes de centro de actividad y c) la referencia a la naturaleza de la actividad desarrollada por las empresas públicas o privadas a las que se aplica la institución sucesoria, esto es, si se trata de una actividad económica con o sin ánimo de lucro.

a) La causa de la transmisión

Así, y por lo que se refiere a la causa de la transmisión, el TJUE ha venido adoptando una postura flexible y amplia con respecto al negocio jurídico que articula el traspaso con la finalidad de incorporar bajo el ámbito de aplicación de la Directiva a todos los supuestos posibles de transmisión de empresas. Así, y sin perjuicio de que ciertamente el art. 1.1.a) de la Directiva haga referencia a que ésta se aplica cuando la transmisión se produzca por cesión contractual o fusión, lo cierto es que cuando el TJUE ha tenido la ocasión de pronunciarse sobre este extremo, lo ha hecho de manera extensiva, esto es, declarando la aplicación de la Directiva en casos en los que el transmitente no es el propietario de la empresa sino que sólo tiene un mero poder de gestión[167]; cuando no existe una relación contractual directa entre el cedente y del cesionario[168] o, incluso, en los supuestos en los que la transmisión se ha producido por la decisión unilateral de los poderes públicos[169].

---

jurídica provocando, con ello, el cese completo y definitivo de las actividades de ésta última para transferir dichas subvenciones a otra persona jurídica que persigue un fin análogo.

[166] STJ de 12 de noviembre de 1992, Asunto C-209/91, Anne Watson, donde el TJ va a responder afirmativamente a la cuestión. De igual modo, STJ de 14 de abril de 1994, Asunto C-392/92, Schmidt.

[167] Así, por ejemplo, STJ de 17 de diciembre de 1987, Asunto C-287/86, Ny Melle Kro, donde el Tribunal señaló que "los empleados de una empresa que cambia de empresario, sin que exista transmisión de propiedad, se encuentran en una situación comparable a la de los empleados de una empresa que ha sido vendida y necesitan por lo tanto una protección equivalente". En un sentido similar, STJUE de 12 de noviembre de 1992, Asunto C-209/91, *Watson Rask y Christensen* o STJUE de 20 de noviembre de 2003, Asunto C-340/01, Abler y otros. Más recientemente, en la STJUE de 26 de noviembre de 2015, Asunto C-509/14, Adif, donde el TJ señalaba que «(…), la cuestión de si se ha transmitido la propiedad de los elementos materiales carece de pertinencia a efectos de aplicar la Directiva 2001/23».

[168] STJUE de 11 de marzo de 1997, C-13/95, Suzen. También STJUE de 10 de diciembre de 1998, Asuntos Acumulados C-173/96 y C-247/96, Sánchez Hidalgo.

[169] STJUE de 14 de septiembre de 2000, Asunto C-343/98, Collino o también en la STJUE de 29 de julio de 2010, Asunto C-151/09, UGT-FSP.

En otras palabras, la Directiva 2001/23/CE es aplicable a todos los supuestos de cambio, en el marco de las relaciones contractuales, de la persona física o jurídica responsable de la explotación de la empresa, que asume las obligaciones de empresario frente a los empleados de la empresa[170].

b) Objeto de la transmisión: entidad económica que mantenga su identidad

Teniendo en cuenta esta visión extensiva ofrecida por el TJUE, en realidad la cuestión principal sobre la que ha recaído mayor litigiosidad ha sido la mención que realiza la Directiva sobre el objeto de la transmisión que, como se ha avanzado exige, de la existencia de una entidad económica[171] (preexistente[172]) que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados[173], a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria[174].

En efecto, en este marco, la problemática más acusada ha sido y sigue siendo la de concretar el concepto de entidad económica sobre la que recae el objeto de la transmisión y si, además, ésta mantiene su identidad tras producirse el cambio de titularidad. A estos efectos, se ha partido de la idea de que por entidad económica se ha de entender todo conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica suficientemente estructurada y autónoma y que persigue un objetivo propio[175].

Esta formulación general ha dado lugar a que el tribunal de Luxemburgo haya considerado necesario atender al conjunto de circunstancias de hecho que caracterizan cada operación de traspaso[176], habiendo ofrecido ya desde

---

[170] STJUE de 19 de mayo de 1992, Asunto C-29/91, Redmond Stichting; STJCE de 7 de marzo de 1996, Asuntos acumulados C-171/94 y C-172/92, Merckx y Neuhuys o STJUE de 20 de enero de 2011, Asunto C-463/09, Clece.

[171] Que debe ser preexistente al traspaso, *vid.* STJUE de 6 de marzo de 2014, Asunto C-458/12, Amatori. Además, la STJUE de 14 de marzo de 2019, Asunto C-724/17, Kaupunki, recogiendo el criterio de la STJUE de 27 de abril de 2017, Asunto C-516/15, Akzo Nobel, reitera que el concepto de empresa designa una unidad económica, aunque, desde el punto de vista jurídico, dicha unidad económica esté constituida por varias personas físicas y jurídicas.

[172] De acuerdo con la STJUE 6 de marzo 2014, Asunto C-458/12, Amatori, la entidad económica debe preexistir al traspaso.

[173] Se exige una organización estable, *vid.* STJUE de 19 de septiembre de 1995, Asunto C-48/94, Rygaard.

[174] Sobre las actividades accesorias, *vid.* STJUE de 12 de noviembre de 1992, Asunto C-209/91, Rask Christensen.

[175] STJUE de 10 de diciembre de 1998, Asuntos acumulados C-127/96, C-229/96 y C-74/97, Hernández Vidal y otros o también STJUE de 13 de septiembre de 2007, STJUE de 26 de septiembre de 2020, Asunto C-175/99, Mayeur.

[176] Sobre las circunstancias de hecho, *vid.* STJUE de 19 de mayo de 1992, Asunto C-29/91, *Redmond*-Stichting; STJUE de 12 de noviembre de 1992, Asunto C-209/91, Watson Rask; STJUE de 14 de abril de 1994, Asunto C-392/92, Schmidt; Sentencia de 7 de marzo de 1996, Asuntos acumulados C-171/94 y 172/94, Merckx y Neuhuys; STJUE de 10 de diciembre de 1998, Asuntos C-127/96, C-229/96 y C-74/97, Hernández Vidal y otros; STJU de 10 de diciembre de

la sentencia Spijkers de 1986 una visión amplia de los indicios que hay que emplear para estimar que ese conjunto de circunstancias se da en el supuesto de hecho de que se trate. Así, se suelen utilizar el tipo de empresa o centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido elementos materiales o inmateriales; si el nuevo empresario se hace cargo o no de la mayor parte de los trabajadores; el que se transmita o no la clientela o también la analogía de las actividades antes y después de la transmisión y la duración de una eventual suspensión de actividades[177]. También se toman en consideración otros elementos como el personal que la integra, el marco de actuación, la organización del trabajo, sus métodos de explotación[178] o, en su caso, los medios de explotación[179], a lo que se ha añadido la organización[180], el funcionamiento, la financiación, la gestión y las normas jurídicas aplicables[181].

Además, tal y como ha indicado la doctrina de forma reiterada, para identificar la existencia de una «transmisión» de la empresa en el sentido del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23, el criterio decisivo es determinar si la unidad de que se trata mantiene su identidad tras su adquisición por el nuevo empresario (STJUE 6 de septiembre 2011, Asunto C-108/10,

---

1998; Asuntos C-173/96 y 247/96, Sánchez Hidalgo y otros; STJUE de 2 de diciembre de 1999, Asunto C-234/98, Allen; STJUE de 26 de septiembre de 2000, Asunto C-175/99, Didier Mayeur; STJUE de 25 de enero de 2001, Asunto C-172/99, Oy Liikenne; STJUE de 24 de enero de 2002, Asunto C-51/00, Temco; STJUE de 20 de noviembre de 2003, Asunto C-340/01, Abler; STJUE de 15 de diciembre de 2005, Asuntos 232/04 y 233/04, Nurten Güney-Görres; STJUE de 29 de julio de 2010, Asunto C-151/09, FSP/UGT/Ayuntamiento La Línea; STJUE de 20 de enero de 2011, Asunto C-463/09, Martín Valor.

[177] STJUE de 26 de septiembre de 2015, C-509/14, Aira Pascual.

[178] Ahora bien, en la sentencia de 15 de diciembre de 2015, Asuntos acumulados C-232/04 y C-233/04, Guney-Görres y Demir, el TJUE señala que la transmisión de los elementos de explotación no es, sin embargo, más que un aspecto parcial de la evalución de conjunto que debe efectuar el juez nacional al examinar la existencia de una transmisión de empresa. Se trataba de un caso de un cambio de adjudicataria del servicio de control de pasajeros del aeropuerto de Dusseldorf, en que la nueva contratista había contratado solo a una parte de la plantilla y el servicio se seguía prestando con los equipos puestos por el Estado.

[179] STJUE de 11 de marzo de 1997, Asunto C-13/95, Süzen.

[180] De hecho, el factor relativo a la organización contribuye a definir la identidad de una entidad económica. Entre otras, SSTJUE 11 de marzo 1997, Asunto C-13/95, Süzen; STJUE de 2 de diciembre de 1999, Asunto C-234/98, Allen y otros. El TJUE también ha estimado que una modificación de la estructura organizativa de la entidad cedida no puede impedir la aplicación de la Directiva 2001/23/CE. Así, por ejemplo, SSTJUE de 7 de marzo de 1996, Asuntos acumulados C-171/94 y C-172/94, Merckx y Neuhuys o de 13 de septiembre 2007, Asunto C-458/05, Jouini y otros. Así, debe tenerse en cuenta que no se pierde esta identidad si, a raíz de la cesión, la entidad pierde su autonomía organizativa, de modo que el cesionario integre los recursos adquiridos en una estructura completamente nueva. Como apunta la STJUE 12 de febrero 2009, Asunto C-466/07, Klarenberg, el requisito de la identidad no exige el mantenimiento de la organización específica impuesta por el empresario a los diversos factores de producción transmitidos, sino que basta que se mantenga el vínculo funcional de interdependencia y de complementariedad entre esos factores.

[181] STSJ de 26 de septiembre de 2000, Asunto C-175/99, Didier Mayeur y STJUE de 25 de enero de 2001, Asunto C-172/99, Oy Liikenne.

Scattolon[182]). Dicha transmisión debe referirse a una unidad económica organizada de forma estable cuya actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada. Constituye tal unidad todo conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio, suficientemente estructurada y autónoma[183].

De ello se deduce que, para la aplicación de la referida Directiva, la unidad económica de que se trate debe, con anterioridad a la transmisión, en particular, gozar de una "autonomía funcional suficiente" y con independencia de que la mantenga o no en la estructura del cesionario. Además, el mero hecho de la suspensión de la actividad de la empresa en el momento de la transmisión tampoco supone la exclusión de la existencia de una transmisión de empresa[184].

En cuanto al traspaso de una entidad económica, la Directiva toma en consideración el traspaso de los activos tanto tangibles[185] y/o intangibles, de

---

[182] STJUE 26 de septiembre 2000, Asunto C-175/99, recogiendo el criterio de los casos Spijkers y Allen, donde se señala que "el criterio decisivo para determinar la existencia de una transmisión a los efectos de la Directiva 77/187 es si la entidad de que se trata mantiene su identidad, lo que resulta, en particular, de que continúe efectivamente su explotación o de que ésta se reanude".

[183] En la STJUE de 9 de septiembre de 2015, Asunto C-160/14, Ferreiro da Silva e Brito y otros, el TJ precisa que no se está refiriendo al mantenimiento de la organización específica, sino al vínculo funcional de interdependencia y de complementariedad entre los diversos factores de producción. También la STJ de 13 de junio de 2019, Asunto C-664/17, Ellinika Nafpigeia AE, donde el TJ resuelve señalando que: "La Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, concretamente su artículo 1, apartado 1, letras a) y b), debe interpretarse en el sentido de que se aplica a la transmisión de una unidad de producción cuando, por un lado, el cedente, el cesionario o ambos conjuntamente actúan con vistas a que el cesionario continúe con la actividad económica ejercida por el cedente, pero también a la posterior desaparición del propio cesionario, en el marco de una liquidación, y, por otro lado, la unidad de que se trata, que no tiene capacidad para alcanzar su objeto económico sin recurrir a factores de producción procedentes de terceros, no es totalmente autónoma, siempre que, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, por una parte, se respete el principio general del Derecho de la Unión que impone al cedente y al cesionario no pretender beneficiarse de forma fraudulenta y abusiva de las ventajas que podrían obtener de la Directiva 2001/23 y, por otra parte, que la unidad de producción de que se trata disponga de garantías suficientes que le permitan el acceso a los factores de producción de un tercero para no depender de las decisiones económicas efectuadas por este de forma unilateral".

[184] STJ de 15 de junio de 1988, Asunto C-101/87, Bork International, que reitera en la STJUE de 7 de agosto de 2018, Asunto C-472/16, Colino Sigüenza, donde el cierre temporal de la empresa, y la consecutiva ausencia de personal en el momento de la transmisión, no son circunstancias que, por sí solas, excluyan la existencia de una transmisión de empresa en una situación como la que es objeto del litigio principal (Escuela Música Municipal), en la que, aun cuando la interrupción de la actividad de la empresa se prolongó durante un período de cinco meses, este incluyó tres meses de vacaciones escolares.

[185] En cuanto a los activos intangibles, *vid.* STJUE de 8 de mayo de 2019, Asunto C-194/18, Dodic, ha incidido en la segunda tipología de estos activos al entender que el concepto «entidad económica» es extensible a la transmisión de una clientela entre empresas eslovenas dedicadas

modo y manera que, si ello se produce, la asunción de la plantilla por el cesionario será una realidad[186].

En este contexto, y como es evidente el traspaso de actividades materializadas ha generado una menor litigiosidad, si la comparamos con las peticiones prejudiciales elevadas a propósito de otros supuestos, como los de sucesión de contratas, donde la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra. Y en este marco, cierto es que el TJUE ha venido matizando la doctrina general anteriormente expuesta en la medida en que se trata de actividades que no requieren un soporte patrimonial para su funcionamiento, esto es, son los casos en los que la contratación de una parte importante de los efectivos personales del cedente en número y competencias se convierte en el criterio determinante para determinar si existe o no transmisión[187].

En particular, esta problemática en torno a la sucesión de empresas con actividades desmaterializadas fue objeto de análisis en la STJUE de 19 de octubre de 2017, Asunto C-200/16, Caso Securitas al que se ha hecho referencia supra y sobre el que el TJUE se pronuncia en relación con un supuesto de sucesión de contratas de servicios de vigilancia y seguridad.

En este supuesto, se trataba de un conjunto de trabajadores que ejercían funciones de vigilancia en diferentes instalaciones portuarias (puerto deportivo, puerto, muelle) en virtud de la adjudicación efectuada a su empresa y con los equipos y uniformes facilitados por ella. Con posterioridad, el contrato es adjudicado a la empresa Securitas y en ese marco, la antigua empresa comunica a sus trabajadores que sus contratos quedan transferidos a Securitas, aunque ésta última los vuelve a remitir a la antigua empresa porque sus servicios serán prestados por agentes de seguridad con equipos propios y con los uniformes que llevan el logotipo de su empresa. Aprovecha asimismo para comunicar a los trabajadores de la anterior adjudicataria que no forman parte de su plantilla y que su empresario seguirá siendo aquélla.

---

a servicios financieros. También, STJUE de12 de febrero 2009, Asunto C-466/17, Klarenberg sobre la transmisión de los derechos sobre software y patentes, hardware de desarrollo y los materiales de fabricación, lista de proveedores y una de clientes.

[186] Es más, el que el nuevo empresario no se haga cargo de la plantilla del cedente no supone la exclusión de la aplicación de la Directiva, tal y como ha señalado el TJUE en más de una ocasión y recientemente en la sentencia de 7 de agosto de 2018, Asunto C-472/16, Colino Sigüenza. Además, el TJ ha tenido la ocasión de señalar que incluso en las actividades materializadas, aunque no se transmitan los activos tangibles y se produce una continuidad en la actividad sin interrupción, la asunción de la plantilla puede ser un elemento suficiente para que se produzca el traspaso en el sentido de la Directiva (*vid.* STJUE de 27 de febrero de 2020, Asunto C-298/18, Grafe y Pohle).

[187] STJUE de 11 de marzo de 1997, Asunto C-13/95, Süzen; STJUE de 10 de diciembre de 1998, Asuntos acumulados C-127/96, C-229/96 y C-74/97, Hernández Vidal y otros; STJUE de 10 de diciembre de 1998, Asuntos C-173/96 y 247/96, Sánchez Hidalgo y otros; STJUE de 24 de enero de 2002, Asunto C-51/00, Temco; STJUE de 13 de septiembre de 2007, Asunto C-485/05, Mohamed Jouini; STJUE de 29 de julio de 2010, Asunto C-151/09, FSP/UGT/Ayuntamiento La Línea o la STJUE de 20 de enero de 2011, Asunto C-463/09, Martín Valor.

En la instancia, el tribunal admite que se ha producido subrogación y que Securitas ha despedido de forma improcedente a los trabajadores demandantes, decisión confirmada en fase de recurso. Pero es al interponer recurso de casación cuando el Tribunal Supremo portugués plantea la cuestión prejudicial a fin de conocer si la sustitución de una empresa por otra en la adjudicación de una contratación pública está incluida o no en el concepto de transmisión de empresas contenido en la Directiva 2001/23. Asimismo, intenta conocer si la regulación convencional aplicable a este supuesto respeta o no la normativa europea.

En este caso, el TJUE va a declarar que "*está comprendida en el concepto de «[transmisión] de empresa [o] de centro de actividad» en el sentido de la citada disposición, una situación en la que el comitente ha resuelto el contrato de prestación de servicios de vigilancia y seguridad de sus instalaciones celebrado con una empresa, y posteriormente, para la ejecución de tal prestación, ha celebrado un nuevo contrato con otra empresa, que se niega a hacerse cargo de los trabajadores de la primera, a pesar de que la segunda empresa ha recibido el equipo indispensable para el realizar dicha prestación. La Directiva 2001/23/CE es contraria a una disposición nacional que establece que no se incluye en el concepto de «[transmisión] de empresa [o] de centro de actividad», en el sentido del art. 1.1 la pérdida de un cliente por parte de un operador por la adjudicación del servicio a otro operador"*.

En un sentido similar se pronuncia el TJUE en la Sentencia de 11 de julio de 2018, Asunto C-60/17, Somoza Hermo[188] que se refiere a la subrogación en los contratos de trabajo derivada de una sucesión de empresas adjudicatarias de la prestación de un servicio de vigilancia de un Museo operada por imperativo del artículo 14 del Convenio Colectivo de empresas de seguridad, para aquellos trabajadores que acrediten una antigüedad mínima de 7 meses y que no prevé que ambas empresas (entrante y saliente) respondan solidariamente de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo que sean anteriores a la subrogación.

En particular se trata de un caso donde un empleado que trabajaba como vigilante de seguridad por cuenta de una empresa adjudicataria de dicho servicio de vigilancia dejó de percibir salarios y prestaciones sociales complementarias anteriores a la subrogación de una nueva empresa contratista en la prestación de dicho servicio, entre otras, en las obligaciones de su contrato de trabajo. Al negarse ambas empresas contratistas a asumir tales obligaciones, presentó una demanda ante el Juzgado de lo Social n.º 3 de Santiago de Compostela, con el fin de obtener su pago.

El Juzgado estimó parcialmente la demanda y, basándose en el artículo 44, apartado 1, del ET, condenó a ambas empresas al pago solidario de las

[188] ECLI:EU:C:2018:559

deudas que no consideró prescritas. La empresa adjudicataria sucesora recurrió dicha sentencia en suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, alegando que la disposición aplicable no es el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, sino el artículo 14 del Convenio colectivo de las empresas de seguridad, que obliga a la empresa adjudicataria a subrogarse en los derechos y obligaciones de la sociedad cedente derivados de los contratos de trabajo.

El TSJ de Galicia elevó petición prejudicial donde interroga, en primer lugar, si a este supuesto de hecho se aplica el art. 1.1 de la Directiva 2001/23/CE. Y en este marco, el TJUE recordando su propia doctrina, señala que la determinación de la existencia de una transmisión en el sentido de la Directiva 2001/23/CE, varía necesariamente en función de la actividad ejercida e incluso de los métodos de producción de la explotación utilizados en la empresa, centro de actividades o en la arte de ellos de que se trate, sostiene que la actividad de vigilancia de un museo, como la que es objeto del litigio principal, que no exige el uso de materiales específicos, puede considerarse una actividad que descansa fundamentalmente en la mano de obra y, por consiguiente, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera la actividad común de vigilancia puede, a falta de otros factores de producción, constituir una entidad económica.

Ahora bien, prosigue el TJUE considerando que en estos supuestos es preciso, además, que dicha entidad mantenga su identidad aun después de la operación de que se trate. Entrando a analizar el supuesto litigioso, observa que del contenido de la resolución de remisión, que indica que el nuevo contratista se hizo cargo de los trabajadores que la anterior destinaba a la actividad de vigilancia, se deduce que la identidad de una entidad económica, que descansa fundamentalmente en la mano de obra, puede mantenerse si el supuesto cesionario se ha hecho cargo de una parte esencial del personal de esa entidad.

Por otro lado, destaca que el hecho de que la asunción de los trabajadores venga exigida por un convenio colectivo, no afecta, en cualquier caso, al hecho de que la transmisión se refiere a una entidad económica. Además, el TJUE subraya que el objetivo perseguido por el Convenio colectivo de las empresas de seguridad es el mismo que el de la Directiva 2001/23 y que este Convenio colectivo regula expresamente, en lo que atañe a la asunción de una parte del personal, el caso de una nueva adjudicación como la que es objeto del litigio.

Concluye declarando que el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que esta Directiva se aplica a una situación de sucesión de contratistas que prestan el servicio de vigilancia de instalaciones, en la que el nuevo contratista, en virtud de un convenio colectivo, se subroga en una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que la primera empresa destinaba a la ejecución de dicha prestación,

siempre y cuando la operación vaya acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las dos empresas afectadas.

c) Naturaleza de la actividad desarrollada por las empresas públicas o privadas a las que se aplica la institución sucesoria (actividad económica con o sin ánimo de lucro)

El concepto de entidad económica comprende cualquier actividad consistente en ofrecer bienes o servicios incluso cuando se haga en interés público y sin ánimo de lucro. De este modo, la Directiva no excluye de su aplicación a las administraciones públicas, siempre que el personal transferido tenga la condición de trabajadores en función de lo dispuesto por la legislación nacional[189], y siempre que las actividades no se correspondan con el ejercicio de prerrogativas de poder público.

En otras palabras, la condición de empleador público no excluye por sí misma la aplicación de la Directiva 2001/23/CE como se pone de manifiesto, por ejemplo, en la sentencia de 20 de enero de 2011, Asunto C-463/09, Clece; en la STJUE de 26 de noviembre de 2014, Asunto C-509/14, Adif o en la más recientemente dictada de 26 de marzo de 2020, Asunto C-344/18, ISS Facilitu services NV[190].

Ahora bien, la norma es clara a la hora de excluir las reorganizaciones administrativas del concepto de traspaso. En efecto, el art. 1.1.c de la Directiva 2001/23, tras afirmar que la misma «será aplicable a empresas tanto públicas como privadas que ejerzan una actividad económica, con o sin ánimo de lucro», establece, en cambio, que no se calificará como traspaso la «reorganización administrativa de las autoridades públicas administrativas y el traspaso de funciones administrativas entre autoridades públicas administrativas».

Así, lo atestigua, por ejemplo, la sentencia del TJCE de 15 de octubre de 1996, Asunto C-298/94, Henke, donde el TJ señaló que la exclusión se aplica

---

[189] STJ de 11 de julio de 1985, Asunto C-105/84, Danmols Inventar; STJUE de 10 de septiembre de 1998, Asunto C-173/96 Sánchez Hidalgo o STJUE de 14 de septiembre de 2000, Asunto C-343/98, Collino y Chiappero.

[190] STJ de 26 de septiembre de 2000, Asunto C-175/99, Mayeur, relativa a la reversión servicio información municipal Metz, donde afirma que«el concepto de empresa (…) incluye a cualquier entidad económica organizada de forma estable, es decir, un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio (…). Tal concepto es independiente del estatuto jurídico de dicha entidad y de su sistema de financiación. No puede excluirse del ámbito de aplicación de la Directiva «la transmisión de una actividad económica de una persona jurídica de Derecho privado a una persona jurídica de Derecho público, por el mero hecho de que el cesionario de la actividad es un organismo de Derecho público. Ni tampoco «por el mero hecho de que tal actividad se ejerce sin ánimo de lucro o por razones de interés público».

aun cuando las actividades propias del ejercicio del poder público transmitidas incluyeran aspectos de carácter económico, si dichos aspectos son sólo accesorios.

No obstante, es importante tener en cuenta que el propio TJUE en la sentencia de 6 de diciembre de 2011, Asunto C-108/10, Scattolon, sobre un supuesto de servicios auxiliares de las escuelas públicas italianas que son transferidas por la Administración estatal a los municipios, no aplica la doctrina de Henke y señala que existe transmisión.

En particular, va a señalar que «Nada justificaría ampliar esa jurisprudencia en el sentido de que los empleados públicos, protegidos como trabajadores en virtud del Derecho nacional y afectados por una transferencia a un nuevo empleador dentro de la administración pública, no pudieran disfrutar de la protección que ofrece la Directiva 77/187 por el único motivo de que esa transferencia forme parte de una reorganización de dicha administración. Es importante considerar al respecto que si se acogiera tal interpretación cualquier transferencia impuesta a tales trabajadores podría sustraerse por la autoridad interesada del ámbito de aplicación de la referida Directiva, invocando el mero hecho de que la transferencia forma parte de una reorganización de personal».

De esa forma, importantes categorías de trabajadores que ejercen actividades económicas en el sentido de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia podrían quedar privadas de la protección prevista por esa Directiva. Ese resultado sería difícilmente conciliable tanto con el texto del artículo 2 de ésta, según el cual puede ser cedente o cesionario cualquier persona física o jurídica que tenga la calidad de empresario, como con la necesidad, habida cuenta del objetivo de protección social que persigue dicha Directiva, de interpretar las excepciones a su aplicación de manera estricta».

En definitiva, la Directiva 2001/23/CE es aplicable a un servicio público, puesto que se trata de una actividad económica, aun cuando sea desarrollada por la Administración, como ha ocurrido en la STJUE de 19 de mayo de 1992, Asunto C-29/91, Redmond Stiching o más recientemente en la STJUE de 20 de julio de 2017, Asunto C-416/16, Piscarreta.

3. Trabajadores incluidos a los efectos de las garantías de la Directiva

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 2.1.d) de la Directiva 2001/23/CE se entiende por trabajador a "*cualquier persona que esté protegida como tal en la legislación laboral del Estado miembro de que se trate*".

La inclusión de esta mención en la actual Directiva se produjo a partir de la modificación operada por la Directiva del año 1998 sobre la norma original que guardaba en relación con este particular silencio absoluto, lo cual había ocasionado que se produjeran, al igual que para el ámbito objetivo de

aplicación, litigios en relación con los sujetos comprendidos bajo el ámbito de aplicación de esta.

Asimismo, se ha de señalar que el art. 2.2 de la Directiva 2001/23/CE abunda en la idea general de que depende de las legislaciones nacionales la definición de contrato de trabajo o de relación laboral[191], si bien precisando en sus apartados a), b) y c) que éstas no podrán excluir del ámbito de aplicación de la Directiva a determinados contratos o relaciones laborales en función del número de horas de trabajo realizadas o por realizar; que sean contratos de duración determinada, indeterminada o temporal.

A estos efectos, se ha de señalar que el TJUE se ha pronunciado sobre estas cuestiones señalando que la Directiva se aplica a los contratos de trabajo o relaciones laborales nacidas antes del traspaso y, por contra, que no surgen obligaciones para el cedente y el cesionario cuando los contratos se habían extinguido con anterioridad a la transmisión[192].

Por lo que respecta a la aplicación de la Directiva a una persona qu desempeña un puesto de confianza, *vid.* STJUE de 13 de junio de 2018, Asunto C-317/18, Correia Moreira cuando el tribunal de Luxemburgo señala que «una persona que ha celebrado con el cedente un contrato para desempeñar un puesto de confianza, a efectos de la normativa nacional controvertida en el litigio principal, puede ser considerada «trabajador» y disfrutar así de la protección que concede esta Directiva, siempre que esté protegida como trabajador por dicha normativa y cuente con un contrato de trabajo en la fecha de la transmisión, extremo que corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente».

4. Garantías individuales: subrogación, continuidad de los contratos de trabajo y mantenimiento de las condiciones laborales y responsabilidad solidaria

Los artículos 3 y 4 de la Directiva 2001/23/CE establecen el marco regulador de las garantías individuales que los trabajadores ostenta en caso de traspaso de empresas. En este contexto, la norma comunitaria establece como principal garantía la subrogación del cedente y del cesionario en los derechos y obligaciones del primero (art. 3.1 Directiva 2001/23/CE).

---

[191] Incluyendo el supuesto de si la situación de excedencia de un trabajador se configura como un supuesto de mantenimiento de la relación laboral. *Vid.* STJ de 20 de julio de 2017, Asunto C-416/16, Piscarreta.

[192] Así, STJUE de 7 de febrero de 1985, Asunto C-135/83, Abels o Auto TJUE de 15 de septiembre de 2010, Asunto C-386/09, Briot. En sentido similar, STJUE de 11 de abril de 2013, Asunto C-290/12, Della Roca.

Así, se trata de disposiciones que no han sufrido importantes modificaciones con respecto a la redacción original (Directiva 77/187/CEE). De hecho, y por lo que respecta al art. 4 prácticamente se ha mantenido incólume desde la redacción original y por lo que atiene al art. 3, lo cierto es que ha ocurrido más o menos lo mismo, sin perjuicio de la inclusión de un apartado segundo en esa misma disposición en materia de notificación al cesionario de todos los derechos y obligaciones en relación con el traspaso, así como y, en concreto, la introducción de precisiones en el art. 3.4, distinguiendo entre los apartados a) y b) en materia de exclusión de la protección social complementaria en estos supuestos.

Pues bien, como es bien sabido, la sucesión o traspaso de empresas no supone la extinción de la relación laboral, siendo una de las principales consecuencias el que el cesionario quede subrogado en los contratos de trabajo del cedente. De este modo, el TJ ha señalado que la Directiva se extiende a todos los contratos que, en la fecha de transmisión de la empresa, existan entre cedente y cesionario (STJUE de 25 de julio de 1991, Asunto C-362/89, d'Urso y otros), por lo que no es de aplicación a un supuesto de contrato de duración determinada que se extingue con anterioridad al traspaso (ATJUE de 15 de septiembre de 2019, Asunto C-386/09, Briot[193]).

Asimismo, ha declarado que corresponde examinar a los Estados si supuesto de un trabajador en excedencia que implique una suspensión del contrato de trabajo con el mantenimiento de los derechos, obligaciones y garantías de las partes debe ser calificada como de mantenimiento de la relación laboral (STJUE de 20 de julio de 2017, Asunto C-416/16, Piscarreto).

Además, se trata de una garantía indisponible por las partes (cedente/cesionario), así como indisponible para los representantes de los trabajadores (STJUE de 25 de julio de 1991, Asunto C-362/89, d'Urso y otros[194]), a lo que cabe añadir que tampoco es opcional que las partes implicadas y, en particular, que el cesionario determine los trabajadores de los que quiere hacerse cargo, como ha puesto de relieve el TJUE en la Sentencia del TJ de 16 de mayo de 2019, Asunto C-509/17, Plessers[195] o que el cesionario ofrezca condiciones menos favorables a los trabajadores en comparación con las que vinieran disfrutando[196].

---

[193] Ha añadido, además, que la fecha de la transmisión no es tampoco facultativa por parte del cedente y del cesionario, por lo que tampoco pueden disponer que los efectos sean distintos a los de la fecha del traspaso. Así, STJUE de 14 de noviembre de 1996, Asunto C-305/94, Rotsart de Hertaing.

[194] También STJUE de 7 de diciembre de 1995, Asunto C-472/93, Spano y otros y STJUE de 12 de marzo de 1998, Asunto C-319/94, Dethier Équipement.

[195] Reiterando doctrina previa. *Vid.* STJUE de 26 de mayo de 2006, Asunto C-478/03, Celtec.

[196] STJUE de 6 de noviembre de 2003, Asunto C-4/01, Martin y otros.

Ahora bien, a pesar de que la Directiva establezca dicha continuidad, ello no supone que el trabajador/a no pueda oponerse a dicha consecuencia. De hecho, el TJUE ha venido avalando el que esta medida se aplique cuando la propia persona interesada adopte libremente la decisión de no continuar[197].

De este modo, opera la subrogación de manera total, esto es, alcanzando a cualesquiera condiciones de trabajo con independencia del origen legal, reglamentario, convencional o contractual de los que sean causa, incluyendo el cómputo de los servicios previos tanto a efectos económicos como indemnizatorios, de acuerdo con lo que dispongan las legislaciones nacionales, siempre que sean obligaciones nacidas con anterioridad a la transmisión (STJUE de 7 de febrero de 1985, Asunto C-135/83, Abels)[198].

En efecto, el TJUE ha establecido una serie de consideraciones en relación con el cómputo de la antigüedad con respecto al salario[199], la indemnización por finalización del contrato[200] o también en relación con el preaviso para la extinción del contrato por causas objetivas[201]. Es más, el propio TJUE, siguiendo lo dispuesto en el art. 4.2 Directiva 2001/23/CE ha declarado que la imposibilidad de mantener las condiciones de trabajo de las que disfrutaba el trabajador con anterioridad a la transmisión constituye una modificación

---

[197] STJUE de 7 de marzo de 1996, Asuntos acumulados C-171/94 y C-172/94, Mercks y Neuhuys; STJUE de 11 de julio de 1985, Asunto C-105/84, Danmols Inventar; STJUE de 16 de diciembre de 1992, Asunto C-132/91, Katsikas y otros o STJUE de 12 de noviembre de 1998, Asunto C-399/96, Sanders.

[198] En efecto, la Directiva impone que los trabajadores transferidos tengan los mismos derechos que tenían antes del cambio de titularidad, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación nacional de que se trate. Así, STJUE de 10 de febrero de 1998, Asunto C-324/86, Tellerup Daddy, o también STJUE de 27 de noviembre de 2009, Asunto C-396/07, Juuri.

[199] Así, la STJUE de 14 de septiembre de 2000, Asunto C-343/98, Collino y Chiappero y la STJUE de 11 de noviembre de 2004, Asunto C-425/02, Delahaye, establecen que la antigüedad del trabajador en la empresa cedente no pueda ser un derecho que puedan invocar ante el cesionario, sí sirve (dicha antigüedad) para determinar ciertos derechos pecuniarios de los trabajadores que, además –en principio– el cesionario deberá mantener de idéntica manera a la existente con el cedente. Si bien ello es así, el TJUE en la Sentencia de 6 de septiembre de 2011, Asunto C-108/10, Scattolon, matiza esta visión, pues, dispone que sería contrario a la Directiva 77/187 que, en el reconocimiento parcial de la antigüedad de los trabajadores transferidos en aplicación del convenio colectivo de la cesionaria, que estos sufran una pérdida salarial sustancial en relación con su situación inmediatamente anterior a la transmisión.

[200] STJUE de 14 de septiembre de 2000, Asunto C-343/98, Collino y Chiappero.

[201] STJUE de 6 de abril de 2017, Asunto C-336/15, Unionen, donde el TJ declara que el artículo 3 de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que, en circunstancias como las del litigio principal, el cesionario, al despedir a un trabajador más de un año después de la transmisión de la empresa, ha de incluir en el cálculo de la antigüedad de ese trabajador, pertinente para determinar el preaviso al que este último tiene derecho, la antigüedad adquirida por dicho trabajador al servicio del cedente.

sustancial de las condiciones de trabajo (*vid.* STJUE de 12 de febrero de 2009, Asunto C-466/07, Klarenberg[202].

Por su parte, el art. 3.1, párrafo segundo de la Directiva establece que los Estados miembros pueden establecer como consecuencia de la transmisión que cedente y cesionario la responsabilidad solidaria de aquellos a propósito de las obligaciones que tuvieran su origen, antes de la fecha del traspaso, en un contrato de trabajo o relación laboral existentes en esa fecha (STJUE de 5 de mayo de 1988, Asunto C-147/87, Berg y Besselsen). En este contexto, en la STJUE de 14 de marzo de 2019, Asunto C-724/17, Kaupunki, el tribunal declara en un supuesto en el que todas las acciones de las sociedades que participaron en una práctica colusoria prohibida por el Derecho de la UE fueron adquiridas por otras sociedades que disolvieron las primeras y siguieron sus actividades comerciales, pueden ser declaradas responsables del perjuicio causado por esa práctica colusoria.

Asimismo, en la reciente sentencia de 26 de marzo de 2020, Asunto C-344/18, ISS Facility Services-NV, el Tribunal de Luxemburgo entiende que en el caso de que el traspaso implique a varios cesionarios, el art. 3.1 exige que los derechos y obligaciones derivados de un contrato de trabajo se transfieren a cada uno de los cesionarios en proporción a las funciones desempeñadas por el trabajador de que se trate, siempre que la división del contrato de trabajo resultante de esta operación sea posible y no suponga un deterioro de las condiciones de trabajo ni afecte al mantenimiento de los derechos de los trabajadores garantizados por esta Directiva, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente[203].

El artículo 3.3 de la Directiva 2001/23/CE establece la garantía del mantenimiento de las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o, de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo.

En este contexto, el TJ ha declarado que no cabe vincular al cesionario a otros convenios colectivos distintos del vigente en la fecha del traspaso en tanto que éste no tenga la posibilidad de participar en el proceso de negociación de dichos convenios (STJUE de 18 de julio de 2013, Asunto C-426/11, Alemo-Herron). Si bien ello es así, si el cedente y los trabajadores han acordado una cláusula contractual de naturaleza dinámica que esté en vigor en la fecha

---

[202] O con anterioridad a la sentencia supra mencionada, STJUE de 26 de septiembre de 2000, Asunto C-175/99, Mayeur o STJUE de 7 de marzo de 1996, Asuntos acumulados C-171/94 y C-172/94, Merckx y Neuhuys.

[203] En el supuesto de que tal división resulte imposible o atente contra los derechos de ese trabajador, se considerará, en virtud del artículo 4 de dicha Directiva, que la resolución de la relación laboral que pueda seguirle es imputable al cesionario o a los cesionarios, aunque se haya producido a instancia del trabajador.

de la transmisión, el TJUE ha señalado que esta disposición debe interpretarse en el sentido de que esta obligación se transmite al cesionario (STJUE de 27 de abril de 2017, Asunto C-680/15, Asklepios), pero debe permitirse que el cesionario pueda realizar, tras la transmisión, los ajustes y adaptaciones necesarias para continuar con la actividad (*vid.* Alemo-Herron y STJUE de 11 de septiembre de 2014, Asunto C-328/13, Österreichischer). Asimismo, debe tomarse en consideración el último párrafo del art. 3.4 que establece que "los Estados miembros podrán limitar el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero éste no podrá ser inferior a un año".

El art. 3.4 de la Directiva 2001/23/CE hace referencia a que salvo que los Estados miembros dispongan lo contrario, los apartados 1 y 3 del art. 3 de la Directiva no son de aplicación a las prestaciones de jubilación, invalidez y supervivencia al amparo de regímenes complementarios profesionales o interprofesionales fuera de los regímenes legales de seguridad social de los Estados miembros. A pesar de ello, la Directiva sí establece la necesidad de salvaguardar los derechos adquiridos en relación con la jubilación y las prestaciones a los supervivientes.

El TJUE ha interpretado esta exclusión de manera restrictiva (STJUE de 11 de junio de 2009, Asunto C-561/07, Comisión/Italia). Asimismo, ha entendido que las prestaciones de jubilación anticipada, así como prestaciones destinadas a mejorar las condiciones de dicha jubilación, abonadas en caso de despido a trabajadores que han alcanzado determinada edad no constituyen prestaciones de jubilación, de invalidez o para los supervivientes con arreglo a regímenes complementarios de previsión profesionales o interprofesionales a las que se refiere el artículo 3.3 Directiva (STJUE de 4 de junio de 2002, Asunto C-164/00, Beckmann).

Finalmente, el art. 4 de la Directiva establece que el traspaso no constituye por sí mismo motivo para el despido[204], si bien esta disposición no impide que los despidos puedan realizarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que impliquen cambios en el plano del empleo (STJUE de 11 de junio de 2009, Asunto C-561/07, Comisión/Italia[205]).

5. Garantías colectivas

Los artículos 6 y 7 de la Directiva 2001/23/CE se refieren a los derechos de los representantes de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, así

---

[204] STJUE de 10 de febrero de 1988, Asunto C-324/86, Tellerup o STJUE de 14 de noviembre de 1996, Asunto C-305/94, Rotsart. de Hertaing.

[205] STJUE de 12 de marzo de 1998, Asunto C-319/94, Jules Dethier. En este caso, el TJUE declaró que un despido ilegalmente producido con anterioridad a la transmisión aún existe con respecto al cesionario, de modo y manera que aquél puede invocar ante éste último la ilegalidad de la decisión extintiva.

como a los derechos de información y consulta respectivamente. Esta disposición, al igual que el art. 7 de la Directiva actual, fueron modificadas mediante la Directiva 98/50/CE, siendo de manera precisa ambos aspectos especialmente tenidos en cuenta a la hora de modificar la Directiva original de acuerdo con lo que señalan los considerandos 9 a 12 de la Directiva del año 1998:

9. Considerando que deben aclararse las circunstancias en las que se protegen la función y la situación de los representantes de los trabajadores;

10. Considerando que para asegurar la igualdad de trato de situaciones similares es necesario garantizar que se cumplan las obligaciones de información y de consulta establecidas por la Directiva 77/187/CEE, con independencia de que sea el empresario o una empresa bajo cuyo control se halle éste quien tome la decisión de traspaso;

11. Considerando que conviene aclarar que cuando un Estado miembro toma medidas para que el cesionario esté informado de todos los derechos y obligaciones que se transfieren, el no facilitar esta información no afecta a la transferencia de los derechos y obligaciones considerados;

12. Considerando que es necesario aclarar las circunstancias en las que debe informarse a los trabajadores cuando no haya representantes de éstos.

En este sentido, el art. 6.1 de la Directiva vigente establece que: *En la medida en que la empresa, el centro de actividad o una parte de éstos conserve su autonomía, el estatuto y la función de los representantes o de la representación de los trabajadores afectados por un traspaso subsistirán en los términos de las condiciones existentes antes de la fecha de traspaso según lo previsto por las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o por un acuerdo, siempre que se reúnan las condiciones necesarias para la formación de la representación de los trabajadores.*

En este contexto, y como es visible, para que la aplicación de esta disposición opere es necesario que la empresa, centro de actividad o una parte de éstos conserve su autonomía, si bien no existe una definición de qué sea tal. Así, el TJUE declaró en la sentencia de 29 de julio de 2010, Asunto C-151/09, Federación de Servicios Públicos de la UGT, que el término "autonomía" del art. 6.1 no es equivalente al de "identidad" del art. 1.1 de la Directiva 2001/23/CE.

De este modo, la autonomía en el sentido del artículo 6, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23 se conserva, en principio, cuando, con posterioridad a la transmisión, las facultades organizativas de los responsables de la entidad transmitida permanecen en esencia inalteradas, dentro de las estructuras de organización del cesionario, en comparación con la situación existente antes de la transmisión. Además, ha señalado que esa autonomía no resulta alterada por el hecho de que el empresario imponga obligaciones específicas a grupo de trabajadores (STJUE de 6 de septiembre de 2011, Asunto C-108/10, Scattolon).

El art. 7 de la Directiva 2001/23/CE requiere a cedente y cesionario que informen –con la suficiente antelación– a los representantes de sus trabajadores respectivos afectados por un traspaso de la fecha prevista del traspaso; motivos de éste y las consecuencias económicas, jurídicas y sociales para los trabajadores derivados de la transmisión. Asimismo, la norma prevé la consulta a los trabajadores respectivos en el caso de que adopten medidas para ellos o también que si las legislaciones nacionales prevén que se acuda al arbitraje para decidir las medidas a aplicar podrán limitar las obligaciones apenas señaladas.

6. Empresas en crisis

Finalmente, el art. 5 de la Directiva 2001/23/CE tiene por objeto modular algunos de los efectos previstos en los arts. 3 y 4 del mismo texto normativo sobre garantías individuales cuando el traspaso de una unidad productiva se encuentre en concurso. La norma actualmente vigente es fruto de las variaciones introducidas en la misma ex Directiva 98/50/CE para dar respuesta a las dificultades que se planteaban en los supuestos de empresas en crisis.

En este sentido, la Directiva original sobre traspasos no excluía expresamente de su ámbito de aplicación los traspasos efectuados en el marco de los procedimientos de insolvencia, si bien dada la laguna que existía en la norma original, se solicitó al TJ que interpretara cómo había de entenderse la misma[206]. En ese contexto, el TJ manifestó que la Directiva no es aplicable al caso de los traspasos "*que tengan lugar en el marco de procedimientos de insolvencia iniciados con objeto de liquidar los bienes del cedente bajo supervisión de la autoridad judicial competente*" (STJUE de 7 de febrero de 1985, Asunto C-135/83, Abels).

Sin embargo, el Tribunal señaló claramente en la STJUE de 25 de julio de 1991, Asunto C-362/89, D'Urso y otros, que la naturaleza de la supervisión no era concluyente, ya que el único criterio determinante era el objetivo (liquidación o supervivencia) que había de lograrse mediante los procedimientos de insolvencia pues nada impide su aplicación en esos casos cuan-

[206] STJUE de 7 de febrero de 1985, Asunto C-135/83, Abels donde el objeto del asunto era la cesión de una empresa efectuada en el marco de un procedimiento de quiebra en el Derecho neerlandés. Véanse, asimismo, las sentencias de 7 de febrero de 1985, Asunto C-19/83, Wendelboe y otros; de 7 de febrero de 1985, Asunto C-186/83, Botzen y otros y de 7 de febrero de 1985, Asunto C-179/83, Industriebond FNV y Federatie Nederlandse Vakbeweging. Asimismo, esta misma interrogante se ha suscitado en la Sentencia de 7 de diciembre de 1995, Asunto C-472/93, Spano y otros donde se solicitó al Tribunal de Justicia que determinase la aplicabilidad de la Directiva 77/187 a la transmisión de una empresa que había sido declarada en situación de crisis con arreglo a la legislación italiana y también, por ejemplo, en la Sentencia de 12 de marzo de 1998, Asunto C-319/94, Dethier Équipement que se refería a la aplicabilidad de la Directiva 77/187 a una transmisión de empresa efectuada en el marco del procedimiento belga de liquidación judicial de sociedades.

do la actividad continúa tras la transmisión (STJUE de 12 de noviembre de 1998, Asunto C-399/96, Europièces).

El Tribunal ha afirmado también que la Directiva sí es aplicable cuando el centro de actividad se transfiera en el curso de procedimientos de semi-insolvencia, tales como la suspensión de pagos, a diferencia de los procedimientos de liquidación total, ya que el objetivo de aquellos (in casu. "surséance van betaling") es permitir que la empresa sobreviva al tiempo que se la protege temporalmente contra los acreedores.

El problema que subyacía en estos supuestos y que da lugar a la modulación supra mencionada era determinar si los trabajadores de la empresa insolvente cedente y todos sus derechos a pagos atrasados se transferían automáticamente al nuevo cesionario solvente, lo que generaba un trato más favorable de tales empleados que de los demás acreedores de la empresa insolvente.

Además de ello, era necesaria esa adaptación por cuanto que el cesionario pagaría menos por la empresa transferida al que asumir todas las responsabilidades con respecto a los nuevos trabajadores, lo que podría disuadir a un potencial cesionario de adquirir una empresa en condiciones aceptables para los acreedores de esta, de forma que éstos preferirían vender la empresa separadamente[207].

Pues bien, a la vista de estas circunstancias se modificó la Directiva original para establecer excepciones en relación con la aplicación de las garantías individuales contenidas en aquélla, sobre el que las legislaciones de los Estados miembros pueden disponer.

En este contexto se ha de señalar que las cuestiones sobre el ámbito de aplicación se han seguido sucediendo como lo demuestra la STJUE de 22 de junio de 2017, Asunto C-126/16, Federatie Nederlandse Vakverenignig donde el TJ ha señalado que, en el marco de la legislación holandesa, no es posible si el traspaso de empresa se produce tras una declaración de quiebra en el contexto de un pre-pack preparado con anterioridad a la declaración de quiebra y ejecutado inmediatamente después de ésta.

A pesar de que efectivamente se pueda modular el alcance de las garantías individuales contenidas en la Directiva, lo que tampoco es posible en estos supuestos (procedimiento de reestructuración judicial mediante trans-

---

[207] En este caso, como señaló el TJ en la sentencia de 7 de febrero de 1985, Asunto C-135/83, Abels "no puede descartarse un grave riesgo de deterioro general de las condiciones de trabajo y de vida contrario a los objetivos sociales del Tratado…". Además, el Tribunal señaló que la existencia de la Directiva 80/187/CEE del Consejo, relativa a la protección frente a la insolvencia y que se considera ampara sólo la liquidación, como una prueba más de que se pretende que dichos procedimientos sean una excepción en la aplicación de la Directiva sobre los traspasos.

misión sujeta a supervisión judicial) que el cesionario elija los trabajadores de los que desea hacerse cargo (STJUE de 16 de mayo de 2019, Asunto C-509/17, Plessers).

Recientemente, el TJ también ha expresado su parecer con respecto a la aplicación de la Directiva 2001/23/CE en un supuesto de transmisión de empresa sometida a un procedimiento de insolvencia en relación a si el cesionario debe hacerse cargo de los derechos en curso de adquisición a una pensión de jubilación en virtud de un régimen complementario de previsión profesional, indicando que la Directiva no se opone a que una normativa nacional los pueda excluir siempre que, por lo que respecta al importe del que no es responsable el cesionario, las medidas adoptadas para proteger a los trabajadores sean de un nivel equivalente al establecido en la Directiva 2008/94/CE (*Vid.* STJ de 9 de septiembre de 2020, Asuntos acumulados C-674/18 y C-675/18, TMD Friction).

Por su parte, el TJUE también se ha pronunciado sobre la normativa concursal española en relación con los arts. 5.1 y 5.2 de la Directiva y, en particular, sobre la extensión de la normativa protectora de sucesión de empresa a efectos de la seguridad social en el ATJ de 28 de enero de 2015, Asunto C-688/13, Gimnasio deportivo San Andrés.

En el citado auto, el TJ señala que la Directiva 2001/23/CE debe interpretarse en el sentido de que en el supuesto de que, en el marco de una transmisión de empresa, el cedente sea objeto de un procedimiento de insolvencia que esté bajo la supervisión de una autoridad pública competente y el Estado miembro de que se trate haya optado por hacer uso del artículo 5, apartado 2, de la mencionada Directiva, ésta no se opone a que dicho Estado miembro disponga o permita que las cargas que, en el momento de la transmisión o de la apertura del procedimiento de insolvencia, resulten para el cedente de contratos o relaciones laborales, incluidas las relativas al régimen legal de la seguridad social, no se transfieran al cesionario, siempre que dicho procedimiento garantice una protección de los trabajadores como mínimo equivalente a la establecida por la Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, si bien nada impide que dicho Estado miembro prevea que tales cargas deban ser soportadas por el cesionario aun en caso de insolvencia del cedente.

8. EVOLUCIÓN Y SITUACIÓN ACTUAL DE LA JURISPRUDENCIA SOBRE EL CONCEPTO DE SUBROGACIÓN: PRIMERAS CONCLUSIONES

1. El peculiar carácter de la sucesión de empresas en los sectores con actividad desmaterializada y la inconexa conjunción de disposiciones comunitarias, legales y convencionales

La sucesión de empresas se regula en el art. 44 ET. Según este precepto, cuando un nuevo empresario asume el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, éste queda obligatoriamente subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de seguridad social del anterior empleador respecto de los que fueran sus empleados.

En tal caso, el respeto de los derechos laborales y de seguridad social que corresponde al adquiriente alcanza a las mismas condiciones laborales que ya fueran detentadas por los trabajadores objeto de subrogación. Tras la subrogación no cabe que, por ejemplo, la empresa entrante reduzca la jornada a los implicados, con minoración proporcional de su retribución, sin que exista una causa justificada para ello[208]. Y tampoco es posible que, por lo mismo, puedan eliminarse condiciones más beneficiosas ya disfrutadas[209]

---

[208] *Vid*. la Sentencia del Juzgado de lo Social de Toledo (Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha) Sentencia num. 381/2019 de 16 septiembre, JUR\2020\184641,

[209] *Vid*. la Sentencia del TSJ de Cantabria, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 500/2019 de 2 julio, AS\2019\2313, pronunciamiento en el que se señala que: *(…) En el presente caso, está expresamente reconocida la condición más beneficiosa de que gozaba por acuerdo con su anterior empleadora (en el marco sectorial del mismo convenio aplicable de seguridad privada), en 1998, que su trabajo sería se haría de forma única en Sierrallana –a lo largo de 16 años–. Lo controvertido es, únicamente, si esta condición más beneficiosa puede ser compensada o neutralizada con su subrogación posterior a una nueva empresa que no suscribió aquel acuerdo, del mismo sector productivo y tras 21 años, de forma unilateral y por su mera facultad organizativa empresarial, legal y convencionalmente regulada. Y, a esta cuestión la Sala ha de dar respuesta negativa, en base a lo siguiente: a) aún cuando dicha adscripción a un único centro de trabajo, supone, en definitiva, algo más que el respeto a derechos de los empleados deducidos de la aplicación del art. 39 y 41 ET y 58 y 59 del CC; b) instaurada sin duda la señalada condición por las especiales circunstancias en su contrato de trabajo, por pacto expreso posterior, al inicial, en que solo se indicaba que su centro era el hospital de Torrelavega. Este pacto, que la demandada suscribe al subrogar al empleado en aquellas condiciones pactadas contractualmente*

aunque no aparezca acuerdo expreso al respecto con la empresa entrante[210]; en este caso, obviamente, la concesión de la condición más beneficiosa debe quedar suficientemente acreditada para no ser compensada o neutralizada[211].

---

con la anterior, con relación al art. 14 y 44 ET, también; y, solo en lo restante aplicable la regulación convencional que mejore la legal. No puede modificarse de forma unilateral por la empresa sobre la base de su traslado corresponde a su exclusiva decisión organizativa empresarial. Dada la singularidad en el presente caso de la "condición", es persistente e intangible por la sola voluntad empresarial. Por lo que, en definitiva, no acordada la compensación con su titular de la condición, su supresión deviene ilícita. Si "para que el nexo contractual se vea enriquecido con nuevo contenido es preciso que haya mediado una voluntad inequívoca de su concesión, de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho. Ha de acreditarse la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo" (STS/4ª de 3-2-2016, rec. 143/2015).Si bien, no es a ello equivalente la mera "tolerancia o condescendencia". Que no dejan de ser tales necesariamente porque duren más o menos tiempo, sino porque se transformen en una conducta distinta de concesión o reconocimiento de un derecho. Y, para que pueda sostenerse la existencia de una condición más beneficiosa es preciso que ésta se haya adquirido y disfrutado en virtud de la consolidación del beneficio que se reclama, por obra de una voluntad inequívoca de su concesión, de suerte que la ventaja que se concede se haya incorporado al nexo contractual en virtud de un acto de voluntad constitutivo de una concesión o reconocimiento de un derecho; y se pruebe, en fin, la voluntad empresarial de atribuir a sus trabajadores una ventaja o un beneficio social que supera a los establecidos en las fuentes legales o convencionales de regulación de la relación contractual de trabajo. En el presente caso no cabe duda de que concurre esa voluntad empresarial, tanto de la precedente empresa Prose, como de la actual demandada. Cuando inequívocamente pactan expresamente como condición de su contratación que su centro de trabajo será únicamente Sierrallana. Condición que, al menos, desde dicho pacto expreso (1998) hasta su baja en 2016, es respetada; y, es al alta de IT en 2018, cuando es destinado a otro centro. Tanto por la anterior como por la nueva adjudicataria del servicio de seguridad que se presta en aquel centro hospitalario. Realizando claros actos tendentes a su reconocimiento y asumiendo su continuidad la demandada, que expresamente pacta en el acuerdo subrogatorio con el empleado, como condición de su contrato de trabajo por encima de las establecidas por convenio. Luego, la decisión comunicada al empleado de traslado a otro centro de trabajo, por mera faculta organizativa empresarial legal y convencional, con la única prueba de que su actual centro es más próximo a su domicilio. Al afectar a un reconocimiento empresarial explícito incardinable en la figura del derecho adquirido o "condición más beneficiosa", de que su centro de trabajo es otro. Su eliminación, que no se ha basado en norma coetánea y sobrevenida (a 2018), ni ha seguido los trámites del artículo 41 ET, no es posible. Y, ello, aunque por sí, no constituya (sin el pacto expreso al efecto) MSCT la condición afectada por la comunicación empresarial. Que, a consecuencia de la mejora reconocida, sí implica tales trámites. O, en su caso (art. 59 CC), de un eventual traslado temporal que la norma convencional prevé, pero por necesidades de servicio. Que no es lo notificado al empleado. Ello no quiere decir que dicha condición más beneficiosa deba perdurar eternamente: el ordenamiento jurídico laboral provee de diversos instrumentos para conseguir su eliminación, con la debida justificación y, en su caso, contrapartidas. Entre esos instrumentos, el primero de todos es el pacto novatorio que, desde luego, excluye la voluntad unilateral del empresario. Y otro instrumento, cuando concurren las pertinentes causas justificadoras, es la modificación de condiciones de trabajo contempladas en el art. 41 ET (STS/4ª de fecha 25-6-2014, rec. 1994/2012). No siendo equiparable su situación a cualquier otro trabajador, sin tal pacto de que su prestación de servicios en el sector, sea solo el indicado expresamente, entre los contratantes. (…)

[210] Por lo mismo, al haberse adquirido ya la condición más beneficiosa, no puede dejar de abonarse determinado plus –en este caso el plus de aeropuerto– a la trabajadora –vigilante de seguridad–. Este otro es el conflicto solucionado en la Sentencia del TSJ de Islas Canarias, Las Palmas (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia núm. 745/2019 de 3 julio, AS\2020\329.

[211] Han de existir pactos lícitos a partir de los cuales se acredite la aparición de esos derechos laborales, por lo que se pueden denegar determinados pagos –el plus del servicio In-

En materia de obligaciones laborales y, sin perjuicio de lo establecido en la legislación de seguridad social –dejando aparte lo dispuesto en el art. 168 TRLGSS– en las transmisiones que tengan lugar por actos *inter vivos*, el empresario que se apropia de la empresa, centro de trabajo o de la unidad productiva autónoma responde solidariamente, y durante tres años, de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. Igualmente, también debe hacerse cargo el nuevo empleador –solidariamente– de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión si la cesión es declarada delito (art. 44.3 ET).

Otro de los efectos que tiene la sucesión de empresas, a la vista de lo señalado en el art. 44.4 ET, tiene que ver con cuál debe ser el convenio colectivo aplicable a los trabajadores transferidos. Este precepto resuelve la cuestión señalando que, salvo pacto en contrario establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, pacto que debe ser efectuado una vez consumada la sucesión, este convenio colectivo ha de ser el que ya tuvieran los trabajadores subrogados en el momento de consumarse ésta. Este convenio colectivo de origen, además, se ha de mantener hasta su fecha de expiración o hasta la entrada en vigor del próximo convenio colectivo que lo sustituya.

El resto de los efectos que atribuye a la sucesión de empresas el art. 44 ET se refieren a otro tipo de obligaciones: a la prolongación del mandato de la representación de los trabajadores afectados, a las obligaciones de información que se les adjudican a los empresarios cedente y cesionario a los trabajadores afectados, y al procedimiento que ha de desarrollarse para que cedente o cesionario puedan adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores.

Pero no siempre que se transmite una empresa se produce una sucesión de empresa en los términos exigidos por el art. 44 ET. Ello solamente ocurre –ex. art. 44.2 ET– cuando la transmisión afecte a una entidad económica que ha de mantener su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, que sea esencial o accesoria. Y ha sido esta última cuestión la que, con diferencia, ha planteado mayor controversia, es decir, saber cuándo se ha de entender que sí se transfiere ese conjunto de medios organizados para llevar a cabo una actividad económica. Solamente cuando esta entrega tiene lugar en estos términos entran en juego las previsiones del art. 44 ET. Y ha sido la jurisprudencia la que ha debido dar solución a este dilema, transitando a lo largo de estos años por diferentes interpretaciones.

---

dra– si no consta acreditado el percibo de este complemento previamente. *Vid*. la Sentencia del TSJ de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 4975/2019 de 16 octubre, JUR\2019\334777.

Pero la regulación de la sucesión de empresas no aparece única y exclusivamente en el art. 44 ET. Los efectos de la transmisión de empresas sobre los contratos de los trabajadores afectados son, también, objeto de la Directiva 2001/23/CE[212]. Esta Directiva constituye la codificación de la Directiva 77/187/CEE[213] del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad[214], en su versión modificada por la Directiva 98/50/CE[215] del Consejo, de 29 de junio de 1998[216]. La trasposición de esta Directiva en el ordenamiento español se hizo redactando, de nuevo, el art. 44 ET, adoptando desde entonces, este precepto, la versión actual[217].

---

[212] LCEur 2001, 1026.

[213] LCEur 1977, 67.

[214] DO 1977, L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122.

[215] LCEur 1998, 2285.

[216] DO 1998, L 201, p. 88.

[217] Los preceptos destacables de la Directiva, en torno a la transmisión de empresas, son los siguientes:

El artículo 1, apartado 1, letras a) y b) donde se puede leer: *a) La presente Directiva se aplicará a [las transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión. b) Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra a) y de las siguientes disposiciones del presente artículo, se considerará [transmisión] a efectos de la presente Directiva [la] de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria.* El artículo 3 sigue diciendo: *1. Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha [de la trasmisión], serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal [transmisión]. Los Estados miembros podrán establecer que, después de la fecha [de la transmisión], el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones que tuvieran su origen, antes de la fecha [de la trasmisión], en un contrato de trabajo o en una relación laboral existentes en la fecha [de la transmisión]. (…) 3. Después [de la transmisión], el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo. Los Estados miembros podrán limitar el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero éste no podrá ser inferior a un año. 4. a) Salvo disposición en contrario por parte de los Estados miembros, los apartados 1 y 3 no serán aplicables a los derechos de los trabajadores en materia de prestaciones de jubilación, invalidez o supervivencia al amparo de regímenes complementarios profesionales o interprofesionales fuera de los regímenes legales de seguridad social de los Estados miembros. b) Aun cuando los Estados miembros no establezcan, de conformidad con la letra a), que los apartados 1 y 3 serán aplicables a tales derechos, adoptarán, no obstante, las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores, así como de las personas que hayan dejado ya el centro de actividad del cedente en el momento [de la transmisión], en lo que se refiere a sus derechos adquiridos, o en curso de adquisición, a prestaciones de jubilación, comprendidas las prestaciones para los supervivientes, con arreglo a los regímenes complementarios contemplados en la letra a).* Finalmente, Asimismo, el artículo 8 de dicha Directiva dispone que: *La presente Directiva no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o adoptar disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores o de promover o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales más favorables para los trabajadores.*

Y, además, en tercer lugar, también muchos convenios colectivos han contemplado garantías que deben respetar la empresa saliente y la empresa entrante cuando se produce la sucesión de empresas respecto a los trabajadores que han sido subrogados a través de las denominadas cláusulas de subrogación.

Las cláusulas de subrogación no son preceptos habituales en todos los sectores, pero sí es usual encontrarlos en sectores con actividad desmaterializada, es decir, en sectores en los que la sucesión es posible sin apropiación de elementos materiales o inmateriales, y, por tanto, en los que basta la mera transmisión de mano de obra para que pueda darse continuidad a la actividad desarrollada. El sector de la vigilancia y seguridad es uno de estos sectores cuya actividad está desmaterializada, un sector que cuenta con un Convenio colectivo sectorial, cuya regulación ha sido clave.

Ha venido ocurriendo que la doctrina judicial española –hasta hace bien poco– había entendido que, al faltar la transmisión del elemento patrimonial entre las empresas, no se activaba lo preceptuado en el art. 44 ET. Ello dejaba desprotegidos a los trabajadores pues las nuevas empresas no quedaban obligadas a que estos trabajadores se adscribieran a sus plantillas. Al incluir la negociación colectiva estas cláusulas subrogatorias se concede una garantía a los afectados por la transmisión. Este régimen convencional pretende, en suma, proporcionar garantías –similares a las contenidas en el art. 44 ET– contemplando obligaciones la empresa entrante y la empresa saliente[218].

---

[218] Los preceptos 14, 15, 16, 17 y 18 del actual CC estatal del sector de vigilancia y seguridad –CC aprobado por la Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de empleo, por la que se registra y publica en CC estatal de las empresas de seguridad (BOE de 1 de febrero de 2018)– aluden a la subrogación, señalando los arts. 14, 15, 16 y 17º que:

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

Sentado lo anterior, el problema ha consistido, durante años, en que no ha sido fácil conjugar la regulación comunitaria, la legal y la convencional y

---

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.

Artículo 15. Subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guardería rural. Para los servicios de vigilancia sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guardería rural, además de cumplir los requisitos establecidos en el artículo anterior, los trabajadores objeto de subrogación deberán encontrarse adscritos al contrato de arrendamiento de servicios o lugar de trabajo objeto de subrogación acreditando una antigüedad real mínima en el servicio o cliente objeto de subrogación, de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca. Asimismo procederá la subrogación, cuando la antigüedad en la empresa y en el servicio coincida, aunque aquella sea inferior a siete meses. Igualmente procederá la subrogación cuando exista un cambio en la titularidad de las instalaciones donde se presta el servicio.

Artículo 16. Subrogación en Servicios de Transporte de Fondos (Manipulado de efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución). La empresa cesante determinará el número de trabajadores objeto de subrogación, de entre los que tengan una antigüedad real mínima en la empresa de siete meses, en cada uno de los diferentes niveles funcionales en base a lo establecido en las letras A y B de este artículo.

Para la determinación de los trabajadores a subrogar se considerará, en primer lugar, a los que se presenten voluntarios. De no existir voluntarios en número suficiente, se procederá a sortear por niveles funcionales y turnos de trabajo, en presencia de la representación legal de los trabajadores y de los trabajadores. Los representantes de los trabajadores certificarán en acta conjunta con la Dirección de la Empresa el resultado del sorteo. A) Subrogación de Transporte y distribución del efectivo. Para hallar el número de trabajadores objeto de subrogación se determinará entre la representación legal de los trabajadores y la empresa cesante los servicios prestados, o «paradas», que se hubiesen realizado en las Entidades objeto de la Subrogación, durante los siete meses inmediatamente anteriores a la fecha de la subrogación. Tales servicios computarán para determinar el número de trabajadores que deben ser subrogados, de acuerdo con las siguientes reglas y supuestos: A.1 Población de más de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre seis. A.2 Población de menos de doscientos mil habitantes: Se dividirá el número de servicios prestados entre siete, y la media resultante entre cuatro. La población de referencia será la capital o, en su caso, la ciudad de mayor población, de la provincia donde se encuentra el centro de trabajo de la Empresa cedente del Servicio.

A.3 Normas comunes a A.1 y A.2: En ambos casos: a) La cantidad resultante, que es la jornada mensual a subrogar, se dividirá entre el resultante de dividir la jornada anual entre 11, siendo el cociente de dicha operación el número de trabajadores que deben ser subrogados, multiplicado por la dotación del vehículo blindado. El cociente se incrementará a un entero cuando contenga decimal igual o superior a cinco décimas. No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese a efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes, la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal. b) Los trabajadores objeto de la subrogación deberán estar adscritos al turno en el que se prestan los servicios que motiva la subrogación, salvo que se trate de trabajadores sin turno fijo o que se hayan presentado voluntarios para la subrogación. Cuando la subrogación esté basada en la acumulación de varios servicios, el turno a tener en cuenta será el del servicio con mayor número de paradas. c) Únicamente podrán subrogarse tripulaciones completas sin perjuicio de lo establecido en el artículo 17.1).4. d) En caso de que la empresa cesante pierda la totalidad de los servicios, la empresa adjudicataria deberá quedarse con todo el personal. En el caso de que sean varias las empresas adjudicatarias, deberán quedarse con todo el personal de acuerdo con los porcentajes asignados. B) Subrogación de los trabajadores de Manipulado: La

atribuirle el papel que le corresponde a cada una de ellas. Y ello, fundamentalmente, por dos motivos: el primero de ellos porque la regulación paccionada y la legal no son idénticas – y las garantías otorgadas pueden quedar

---

empresa que pierda un contrato de manipulación de efectivo (Contadores-Pagadores) en favor de otra, ésta estará obligada a subrogarse en el número de contadores-pagadores resultante de dividir el importe de la facturación media mensual perdida de los últimos siete meses, entre 2.500 euros. Esta cantidad, se actualizará anualmente en función de los costes laborales y la mejora en la tecnología y maquinaria utilizada en la actividad. No obstante, si una vez aplicada la regla anterior, la cifra resultante fuese inferior a 0,5 y, consiguientemente, no procediese efectuar ninguna subrogación de personal, si la nueva empresa adjudicataria obtuviese durante los doce meses siguientes la adjudicación de servicios que tuviese la misma empresa cesante, esta cifra anterior será, en todo caso, sumada a la nueva cifra resultante a los efectos de subrogación del personal.

Artículo 17. Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación

1. Obligaciones de la empresa cesante: La Empresa cesante en el servicio:

1. Deberá notificar al personal afectado y a la Representación Legal de los Trabajadores la resolución del contrato de arrendamiento de servicios, así como el nombre de la nueva adjudicataria, dentro de los cinco días siguientes a la fecha en que tenga conocimiento formal y fehaciente de cada una de las circunstancias.

2. Deberá poner a disposición de la nueva adjudicataria, con antelación mínima de cinco días hábiles a que ésta dé comienzo a la prestación del servicio, la documentación que más adelante se relaciona. Si tuviese conocimiento de la adjudicación en un plazo inferior a los cinco días hábiles antes del inicio del servicio, deberá entregar la documentación con carácter inmediato y siempre como mínimo veinticuatro horas antes del inicio del servicio. a) Relación de trabajadores afectados por la subrogación. b) Certificación individual por cada trabajador en la que deberá constar los datos de contacto del mismo, los incluidos en el modelo 145 del IRPF (Retenciones sobre rendimientos del trabajo. Comunicación de datos al pagador), los necesarios para cursar el Alta en Seguridad Social, la naturaleza del contrato de trabajo vigente y su nivel funcional. c) Copia de las nóminas de los siete últimos meses, o período inferior, según procediere, así como la correspondiente a la última paga extraordinaria. d) Copias de los TC1 y TC2, de cotización a la Seguridad Social, de los últimos tres meses, o período inferior si procediera, con acreditación de su pago.

e) Certificado de estar al corriente del pago de las obligaciones con la Seguridad Social y la Agencia Tributaria. f) Copia de los contratos de trabajo suscritos, cuando se hayan concertado por escrito, así como copia de todos los documentos, resoluciones administrativas o judiciales, acuerdos o pactos individuales o de empresa que afecten al trabajador o a los trabajadores afectados como condición más beneficiosa, incluida la vida laboral de afiliado al código de cotización correspondiente. g) Copias de la Cartilla Profesional, Tarjeta de Identidad Profesional, y, en su caso, Licencia de Armas. h) Parte de Baja por Incapacidad Temporal y último parte de confirmación de los trabajadores que se encuentren en tal situación en el momento de producirse la subrogación. i) Copia de los cuadrantes de los siete meses anteriores a la fecha de subrogación. En caso de existir cuadrante anual, habrá de incluirse el mismo. j) Documentación justificativa de la situación especial en que se encuentre el trabajador (reducción de jornada, guarda legal, baja por maternidad y paternidad, excedencias, etc.).k) Cualquier otro documento que proceda o se requiera a estos efectos, necesario o preceptivo, por la adjudicataria entrante.

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. 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. 4. Tendrá la facultad de quedarse con todos, o parte, de los trabajadores afectados

más limitadas o ser distintas respecto a las que aparecen en el art. 44 ET–. Así, por ejemplo, en la norma convencional –CC estatal del sector– se fijan criterios para delimitar el número de trabajadores que deben ser, obligatoriamente, objeto de cesión (art. 16º) y los trabajadores relevistas y en situación de jubilación parcial quedan excluidos de estas garantías.

Pero, además, en segundo lugar, el rango jerárquico del convenio colectivo le obliga a incorporar estas previsiones sin desconocer que el pacto colectivo debe quedar vinculado por lo establecido en las normas legales. Respecto a este segundo problema, el CC estatal del sector de vigilancia y seguridad privada señalaba y señala casi en los mismos términos hoy, por ejemplo, que, en caso de subrogación deben mantenerse las mismas condiciones económicas para el personal subrogado[219].

Esta previsión generaba distorsiones porque tras la modificación legal del art. 84 ET operada tras la Ley 3/2012 –precepto donde se fija la preminencia

---

por la subrogación. 5. Entregará a la Representación Legal de los Trabajadores la relación de los trabajadores afectados por la subrogación. 6. Si la documentación entregada contuviera falsedad o inexactitud manifiesta que hubiera dado lugar a una errónea identificación del trabajador o los trabajadores a subrogar, la nueva empresa adjudicataria tendrá derecho a revertir la subrogación ya realizada respecto de los trabajadores subrogados como consecuencia de dicha identificación errónea, estando obligada la empresa cesante a reincorporar a dichos trabajadores en su plantilla, teniendo éstos derecho a recibir una compensación indemnizatoria de la empresa cesante, por razón de la falsedad o inexactitud manifiesta, equivalente a la suma del «total» de la Tabla de Retribuciones del Anexo, y por los conceptos comprendidos en ella para su nivel salarial, más el Complemento Personal de antigüedad (Trienios/Quinquenios) y el promedio mensual de lo devengado en el período de referencia (desde la fecha de la subrogación hasta la de la reversión efectiva) por el trabajador por cualquiera de los complementos establecidos en el artículo 43 del Convenio. 2. Obligaciones de la nueva empresa adjudicataria: La Empresa adjudicataria del servicio: 1. Deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar. 2. No desaparece el carácter vinculante de la subrogación en el caso de que el arrendatario del servicio suspendiese o redujese el mismo, por un período no superior a doce meses, si la empresa cesante o los trabajadores, cuyos contratos de trabajo se hubiesen resuelto, o no, por motivo de esta suspensión o reducción, probasen, dentro de los treinta días siguientes a la terminación del plazo citado, que el servicio se hubiese reiniciado o ampliado por ésta o por otra empresa. Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si este fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

[219] Art. 17ª: (…) *Cuando se produzca una subrogación, el personal objeto de la misma deberá mantener las condiciones económicas y sociales de este Convenio, si este fuera el que le es de aplicación en la empresa cesante en el momento de la subrogación, aunque la empresa cesionaria o entrante viniese aplicando a sus trabajadores condiciones inferiores en virtud de un convenio estatutario de empresa. La aplicación de las condiciones del presente Convenio se mantendrá hasta su vencimiento o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria. (…)*

del convenio colectivo de empresa sobre el convenio colectivo de sector– el art. 17º daba una solución a los casos de concurrencia de normas, cuando el art. 84 ET –norma de superior rango jerárquico– podía ofrecer otro resultado.

Esta cuestión fue, por eso, resuelta por el Tribunal Supremo, en su sentencia (Sala de lo Social, Sección 1ª) número 253/2018, de 7 marzo[220]. En tal pronunciamiento concluía el Alto Tribunal que la elección del convenio colectivo aplicable tras la sucesión –en este caso, el CC sectorial para las empresas de Seguridad para el período de julio de 2015 a final del año 2016– no vulneraba la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de empresa. Esta problemática venía derivada, también, del hecho de que, por aquel entonces, entendían los Tribunales españoles que el convenio colectivo era la norma a la que había de acudirse en el caso de que la transmisión afectara a actividades desmaterializadas –como el sector de vigilancia–: en estos sectores se descartaba que esta subrogación quedase regulada por el art. 44 TRET –como se verá–.

En suma, durante estos años la regulación negociada podía contradecir, o no atender o no contemplar algunas de las previsiones comunitarias –contenidas en los preceptos señalados de la Directiva 2001/23– o las previsiones legales –contempladas en el art. 44 ET–. La Sentencia TJUE de 11 de julio de 2018 –caso Somoza–[221], precisamente, resuelve una cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia en donde se resuelve si el convenio colectivo ha de cumplir los dictados de la Directiva y/o, por derivación, si también ha de respetar la norma convencional lo regulado en el art. 44 ET.

Los arts. 14 ss del CC sectorial no resolvían algunas cuestiones claves de la sucesión, concretamente si la sucesión obligaba a la nueva adjudicataria a responder solidariamente por las retribuciones pendientes de pago de los trabajadores subrogados, una obligación que sí aparecía en el art. 44 ET. La Directiva, por su parte, concedía al legislador estatal la libertad para regular libremente si el nuevo adjudicatario debía asumir solidariamente el pago de las deudas salariales previas a la transmisión –y así lo hizo nuestro legislador en el art. 44 ET–.

Las dos cuestiones prejudiciales planteadas por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia fueron las siguientes:

1ª) ¿Se aplica el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23 (…) cuando una empresa cesa en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente por rescisión del contrato de arrendamiento de servicios donde la actividad se funda predominantemente en la mano de obra (vigilancia de las

[220] RJ\2018\1257
[221] TJCE/2018/142.

instalaciones), y la nueva adjudicataria del servicio se hace cargo de una parte esencial de la plantilla destinada en la ejecución de tal servicio, cuando tal subrogación en los contratos laborales se haga por imperativo de lo pactado en el convenio colectivo (de las empresas de seguridad)?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, si la legislación del Estado miembro dictada para incorporar la Directiva ha dispuesto, en aplicación del artículo 3.1 de la Directiva (2001/23), que después de la fecha del traspaso el cedente y el cesionario son responsables solidariamente de las obligaciones, incluidas las retributivas, que tienen su origen, antes de la fecha del traspaso, en los contratos de trabajo existentes en la fecha del traspaso, ¿es conforme con el citado artículo 3.1 de la Directiva una interpretación que sostenga que la solidaridad en las obligaciones anteriores no se aplica cuando la asunción de mano de obra en términos esenciales por la nueva contratista le vino impuesta por las previsiones del convenio colectivo del sector y dicho convenio excluye en su texto esa solidaridad respecto de las obligaciones anteriores a la transmisión?

La respuesta del Tribunal –tras analizar detenidamente el avance de la doctrina comunitaria[222] – fue la siguiente:

1ª cuestión prejudicial: El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de [transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que esta Directiva se aplica a una situación en la que un arrendatario de servicios ha resuelto el contrato de prestación de servicios de vigilancia de instalaciones celebrado con una empresa y, a efectos de la ejecución de la prestación, ha celebrado un nuevo contrato con otra empresa que se hace cargo, en virtud de un convenio colectivo, de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que la primera empresa destinaba a la ejecución de dicha prestación, siempre y cuando la operación vaya acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las dos empresas afectadas.

2ª cuestión prejudicial: El Tribunal de Justicia de la Unión Europea no es competente para responder a la segunda cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, mediante resolución de 30 de diciembre de 2016.

El mentado pronunciamiento concluía, pues, que el art. 1º de la Directiva se extendía a la sucesión de contratas en las que aparece una transmisión de

[222] Sentencia TJUE Securitas, Sentencia de 19 de octubre de 2017; Sentencia CLECE de 20 de enero de 2011, TJCE 2011/4 y Sentencia TEMCO.

la empresa en sectores desmaterializados, de manera que las mismas previsiones de la Directiva debían ser cumplidas por aquellas empresas inmersas en esta sucesión. Pero el Tribunal europeo no resuelve la segunda cuestión prejudicial, al entender que se trata de una cuestión que atañe única y exclusivamente a los tribunales estatales pues se refiere a un conflicto entre normas estatales (art. 3.1 ET).

La asunción de este pronunciamiento comunitario –el caso Somoza– supuso un punto de inflexión en nuestra doctrina judicial pues dio origen al primer pronunciamiento –en un TSJ español– que aplicaba el art. 44 ET en empresas dedicadas a actividades desmaterializadas[223], y que acabaría afec-

[223] Efectivamente, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia de 26 julio 2018 AS\2018\2155 venía a decir que: *(…) Como se ha adelantado, el TJUE entiende que en este caso ha existido una transmisión de una entidad económica y que el hecho de que la sucesión de plantilla venga impuesta por el convenio colectivo "no afecta, en cualquier caso, al hecho de que la transmisión se refiere a una entidad económica" (con cita de la sentencia Securitas– C.200/16, posterior al planteamiento de nuestra cuestión), por lo que sería incardinable en el ámbito del art.1 de la Directiva. Establece el art.3.1 de la Directiva que "los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo… serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso." Añade que "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." De ello se deriva que desde que se da el traspaso, el cesionario se subroga en la posición del cedente respecto de todos los derechos y obligaciones del cedente existentes en ese momento, asumiendo obligatoriamente las deudas que aquel hubiera contraído con el trabajador; los Estados pueden reforzar tal garantía estableciendo que sean responsables solidarios cedente y cesionario respecto de las deudas anteriores, pero esta posibilidad, desde luego, no empece que el cesionario sea responsable siempre, se le añada o no legalmente la responsabilidad del cedente. Tales previsiones se han traspuestos a nuestro Derecho interno a través del art.44 ET que reza, en lo que interesa: "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– 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." Tal precepto resulta de derecho necesario cuando existe una transmisión de una entidad económica como es el caso de litis, y por tanto debe ser aplicado, en virtud del principio de jerarquía normativa, que en Derecho laboral se contiene en el art.3 ET, desplazando la norma convencional en tanto que ésta ofrece un menor grado de protección a los trabajadores. Se planteaba la Sala en la segunda cuestión si, dado que la Directiva establece como dispositiva para los Estados la garantía reforzada de responsabilidad solidaria de cedente y cesionaria, podría considerarse, también, implícitamente como dispositiva para los interlocutores sociales o si, una vez que el Estado español había optado por tal mejora protectora, resultaba imperativa para la negociación colectiva. Pero admitimos que la pregunta (más allá de su redacción, quizás desafortunada) era en este caso meramente hipotética, en tanto que la responsabilidad del cedente ya se establecía en la norma convencional y a quien se exoneraba de responsabilidad era precisamente al obligado cesionario.*

tando a la forma de solventar los problemas de interferencias y concurrencias existentes, en tema de transmisión de empresas en sectores inmaterializados, tal como se pasa a exponer.

2. Las soluciones aportadas por la doctrina judicial en sus sucesivas fases

La doctrina judicial no sólo ha evolucionado, sino que ha, incluso, mutado, en los últimos dos años. Ello ha ocurrido como consecuencia de asimilar de modo diferente la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión europea por parte del Tribunal Supremo. El giro operado podría calificarse de radical. A los efectos de conocer la evolución por la que ha transitado esta doctrina vamos a diferenciar las respuestas que los Tribunales han venido dando a las siguientes cuestiones: La primera: ¿Cuándo aparece la sucesión de empresas en las actividades desmaterializadas?; la segunda: ¿Cómo debe resolverse la conjunción entre las normas derivadas de la UE, las normas estatales, y las normas convencionales en este sector?; y, la tercera, ¿Debe respetar el convenio colectivo la norma estatal y convencional en todos los casos y/o aplicarse como norma supletoria?

La primera gran cuestión a resolver tiene que ver con delimitar si aparece o no la unidad organizada que sirve de soporte a la entidad económica que ha de mantener su identidad en las actividades y en los sectores en los que se carece de un mínimo soporte patrimonial, la segunda y la tercera cuestión han venido solventadas por añadidura. En cada etapa estas han sido las soluciones que se han adoptado, hasta llegar a la doctrina judicial actual.

La primera etapa: en los sectores con actividad inmaterializada no opera la sucesión de empresas que se regula el art. 44 ET.

En estos casos la sucesión tenía lugar vía convencional y el convenio colectivo era la única norma a la que correspondía acudir. El Alto Tribunal español acogía, durante estos años, una interpretación lejana y dispar de la derivada en la doctrina del TJUE de aquellos años. El Tribunal Supremo seguía su propia línea de interpretación sin asumir la doctrina judicial emanada del Tribunal de Justicia de la Unión europea. Consideraba el Alto Tribunal que era inaplicable tanto el art. 44 ET como las disposiciones contenidas en la Directiva 77/187/CEE.

Para el Alto Tribunal en los sectores en los que lo que se transmitía no era una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, sino un servicio carente de tales características no operaba la sucesión de empresas[224].

En razón de todo lo expuesto, el recurso de Ilunión Seguridad S.A., debe ser rechazado al no haber incurrido la juzgadora a quo en la censura que en el mismo se le hace.

[224] *Vid.,* STS de 23 de mayo de 2005 (RJ 2005, 9701).

Al faltar un mínimo de soporte patrimonial como unidad organizada que sirviera como sustrato a una actividad independiente no existía transmisión empresarial en los términos de lo previsto en el art, 44 ET, ni tampoco en los términos de lo previsto en el art. 1.1 de la Directiva 77/187/CEE[225]. En estos casos, la sucesión de plantillas tenía lugar por la vía del convenio colectivo y, en el sector de vigilancia y seguridad, la regulación era la contenida en los arts. 14 y ss. El Alto Tribunal entendía que no se consideraba aplicable el art. 44 ET y se desmarcaba de la doctrina comunitaria[226].

El concepto de traspaso acotado por el Tribunal de Justicia comunitario tenía, no obstante, un desarrollo bien distinto. De esta doctrina fueron pronunciamientos clave la Sentencia del TJCE 29/2002, de 24 de enero[227] –asunto Temco Service Industries–, el caso CLECE, resuelto en STJUE de 20 de enero de 2011 C-463/09[228] o la STJUE Caso Securitas, de 19 de octubre de 2017 y la STJUE de 11 de julio de 2018 –Caso Somoza–[229].

El Tribunal europeo venía a señalar que cuando se adquiere una empresa desmaterializada se producía la sucesión a la que se refiere la Directiva comunitaria cuando la apropiación alcanzaba a una parte importante de la plantilla, debiendo atenderse, en este caso, a una perspectiva tanto cuantitativa como cualitativa.

Entendía el juzgador comunitario que cuando el empleador se hacía cargo de una parte esencial del personal, en ese caso, se mantiene la identidad del ente empresarial y se activan los cauces garantistas respecto a los trabajadores implicados en la protección de la Directiva. La sucesión de empresas protegida por la Directiva aparecía si, analizándose los métodos de producción o de explotación utilizados, la transmisión de la mayoría de los trabajadores se producía efectivamente, si bien teniendo en cuenta que ese colectivo de trabajadores heredado por la segunda empresa debía dejar patente una cierta libertad para organizarse y para prestar servicios en la empresa receptora, y la plantilla asumida debía ser una parte importante de la recepcionada por la empresa entrante.

En cada caso, por tanto, había de atenderse a los elementos que concurriesen. En la STJUE de 19 de octubre de 2017[230], Caso Securitas e ICTS, Portugal, C-200/16, lo que se planteaba era si concurría la sucesión de empresas en un caso de adjudicación de un servicio de vigilancia a un nuevo

---

[225] STS de 20 de septiembre de 2006 (RJ 2006, 6667)

[226] *Vid.,* al respecto, entre otras muchas, la STS de 10 de julio de 2000 (RJ 2000, 8295), la STS de 18 de septiembre de 2000 (RJ 2000, 8299), la STS de 21 de septiembre de 2012 (RJ 2013, 2388) y, posteriormente, la STS de 24 de junio de 2013 (RJ 2013, 6797).

[227] TJCE 2002, 29

[228] TJCE 2011,4

[229] TJUE/2018/142

[230] PROV 2017, 261929

operador. En este pronunciamiento lo que se tenía en cuenta era el equipo que resultaba indispensable para realizar la prestación por parte del adquiriente de la concesión. Se valoraron y se estudiaron, así, si también se habían transmitido los equipos de radio que tenía la anterior empresa, o si los uniformes usados por la nueva entidad eran los mismos que ya tuvieran los trabajadores subrogados en la empresa saliente[231].

En cambio, en nuestro país se consideraba inaplicable el art. 44 ET a actividades desmaterializadas. Mantenían los Tribunales españoles que la norma convencional regulaba una realidad diferente, mejorándola, de modo que la regulación clave era el convenio colectivo puesto que si no existiera éste tampoco habría sucesión empresarial.

El convenio colectivo era la única regulación existente, y ésta constituía un beneficio extra respecto a las previsiones comunitarias, lo que quedaba amparado, igualmente, por el carácter mínimo de la Directiva 2001/723.

Un buen exponente de esta doctrina judicial fue la Sentencia del Tribunal Supremo (Social) de 7 de abril de 2016[232], pronunciamiento en el que se recoge claramente la argumentación mantenida por aquel entonces por nuestros Tribunales. Se señalaba, en este pronunciamiento, descartando también la asunción de la doctrina TEMCO, 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 (TJCE 2002, 29) –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*

---

[231] En el conflicto resuelto por este pronunciamiento se resolvía que resultaba incompatible con la Directiva una cláusula excluyente incluida en el CC de la empresa Securitas que descartaba la aplicación de la subrogación, cuando ésta, atendiendo a los datos, si apareciese.

[232] RJ 2016, 1702. En el mismo sentido *Vid.* también la Sentencia del Tribunal Supremo (Social) de 3 de mayo de 2016 (RJ 2016/2854) o la Sentencia del Tribunal Supremo (Social) de 25 de julio de 2017 (RJ 2017/3910)

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 de Empresas de Seguridad se produce en términos de suplementariedad 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 los 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 2001723/ 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 cohonestar 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.

Se resuelve aquí que era, pues, el convenio colectivo –y su literalidad– la norma que determinaba cuáles eran las obligaciones que asumían la empresa saliente y la entrante. El Tribunal fallaba, en relación con la exigencia de una determinada antigüedad a los trabajadores afectados por la subrogación –abogando por la norma convencional– que este requisito debía concurrir pues era una condición impuesta por el art. 14º del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad[233].

[233] Sostenía el Alto Tribunal, así que: *(…) Aunque la Sala no ha tenido ocasión de pronunciarse específicamente sobre la legalidad de la previsión del artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad relativa a la configuración de la responsabilidad exclusiva de*

La segunda etapa: La subrogación convencional opera con los efectos que fije la norma convencional y, en defecto de previsión convencional, se aplica lo dispuesto en el art. 44 ET.

Poco después aparecía una pequeña variante de la doctrina judicial previa. Exponente de esta doctrina judicial fue la Sentencia del Tribunal Supremo (Social) de 31 de mayo de 2017[234]. En este pronunciamiento se concluía que la subrogación operaba con los efectos que marcara la norma convencional, aunque, si la norma convencional no regulaba la cuestión, sí había de tenerse en cuenta lo señalado en el art. 44 ET.

En el caso planteado en este pronunciamiento el Tribunal resolvía que, ante la falta de previsión en el convenio colectivo estatal de empresas de vi-

---

la empresa saliente sobre las deudas salariales anteriores a la finalización de su contrata, su corrección, sin perjuicio de derivar de las consideraciones efectuadas en el fundamento anterior, viene avalada también, de manera indirecta por otros pronunciamientos. En el reiterado artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal de 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 (RJ 2009, 254) , 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 Estatal de Empresas de Seguridad, *pues como decíamos en nuestras* SSTS de 10 de julio de 2000 (RJ 2000, 8295) , rec. 923/99 *y* de 18 de septiembre de 2000 (RJ 2000, 8299) , 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 (RJ 2012, 6078) , rec. 3524/2011 y de 16 de julio de 2014 (RJ 2014, 5109) , 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 Estatal 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.

[234] RJ 2017/3163.

gilancia (el vigente en los años 2015-2016), debía acudirse a lo establecido en el art. 44 ET, también salvo pacto en contrario, por lo que los trabajadores afectados debían regirse por el convenio de la anterior adjudicataria hasta la fecha de expiración del convenio o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que les resultara aplicable[235].

> *(…) porque el tan referido Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad no contiene previsión expresa alguna respecto de la norma colectiva que aplicar en los supuestos de obligada subrogación –convencional– en el sector, salvo esa significativa referencia a que la nueva adjudicataria habrá de «respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos... », no se nos presenta dudoso que en el caso procedía aplicar –como la decisión recurrida entendió– el Convenio Colectivo de la anterior empresa adjudicataria, por aplicación del art. 44.5 ET, en el que se dispone que «[s]alvo pacto en contrario… las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida». Mandato que se impone en autos como específica previsión cuya especialidad ha de imponerse a la más genérica previsión del art. 84.2 ET que se dice infringido por inapli-*

[235] Sostiene el Alto Tribunal que: (…) Abundando en este planteamiento cumple indicar ahora –dando con ello respuesta a la cuestión debatida– que en ausencia de previsión del Convenio al efecto, los efectos atribuibles a la subrogación convencional han de ser –en principio– los que rigen la subrogación legal. Por las siguientes razones: a).– En primer lugar, aparte de otra serie de prevenciones y requisitos que en nada afectan a la cuestión debatida, el Convenio Colectivo Estatal del sector vigente para los años 2015/2016 [Resolución de 04/09/15, en BOE 224/2015 (RCL 2015, 1416) , de 18 de septiembre] dispone el artículo 14 [apartado A)] que «[c] uando una empresa cese en la adjudicación de los servicios contratados… 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…»; y añade como obligación de la empresa adjudicataria [apartado C.2).1], que ésta «[d]eberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos… ». Estas dos normas apuntan claramente a la solución arriba indicada, en tanto que: (1º) si por «subrogación» ha de entenderse el «acto por el que una persona sustituye a otra en los derechos y obligaciones propios de determinada relación jurídica» [Diccionario del Español Jurídico, del RAE/CGPJ]; (2º) si la nueva empresa adjudicataria ha de respetar los derechos laborales «reconocidos» a los trabajadores que asume; (3º) qué duda cabe que ambos mandatos –subrogación y respeto de derechos– son plenamente coincidentes en su significado; y (4º) que tales derechos y obligaciones no pueden ser sino los que regían la concreta relación laboral que se transmite y que por aplicación del art. 3 ET han de ser –aparte de otros singulares y «ad personam»– las condiciones laborales que se disfrutaban por aplicación del correspondiente Convenio Colectivo. b).– En segundo término, excluidas –como es el caso– concretas previsiones del Convenio Colectivo en orden a particulares efectos de la subrogación «convencional» [en concreto, respecto del Convenio Colectivo aplicable], tampoco parece ofrecer duda de que la subrogación producida por aplicación de la normativa pactada del sector genera a su vez –como señalábamos en la más arriba citada STS 07/04/16 – una «asunción de plantilla», cuya realidad material una vez producida ha de imponer –por elemental lógica jurídica– las naturales consecuencias atribuibles a tal realidad ontológica, siquiera tan sólo ello tiene lugar en defecto de normas convencionales, que de existir resultarían de prioritaria aplicación.

cación y que tiene diferente función y ámbito aplicativo [la concurrencia de convenios, que no subrogación empresarial][236].

La tercera etapa: El cambio de paradigma: la sucesión de contratas convencional es ilegal si los efectos de la sucesión regulada en la norma convencional colisionan con lo previsto en el art. 44 ET.

Venía ocurriendo hasta este momento, pues, que, excepto cuando la norma convencional no resolvía la cuestión planteada –caso en el que se acudía a resolver la cuestión de acuerdo con lo establecido en el art. 44 ET– la doctrina judicial seguía sosteniendo que la subrogación operaba con los requisitos y límites que fijaba la norma convencional[237].

El Alto Tribunal interpretaba, en esos momentos, cómo debía entenderse el tenor literal de los preceptos convencionales. Particularmente, en el supuesto de la reducción de la contrata, aunque la doctrina judicial genérica en materia de subrogación –aplicable en otros sectores– sí concluía que el nuevo adjudicatario debía hacerse cargo de todos los trabajadores objeto de cesión, según lo dispuesto en el art. 17 del CC sectorial estatal, la norma convencional no obligaba a subrogar a la adjudicataria del nuevo servicio cuando dicho servicio se suspendiera o se redujera por un período superior a 12 meses si pasado ese plazo no volvieran a ampliarse después los servicios contratados[238].

---

[236] Esta doctrina fue recepcionada por las Sentencias siguientes: por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 2ª) Sentencia num. 715/2018 de 4 julio, AS\2018\1887; la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 3ª) Sentencia num. 883/2018 de 19 diciembre, JUR\2019\80350; o por la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, (Sala de lo Social, Sección 4ª) Sentencia num. 804/2019 de 10 octubre, JUR\2019\333436.

[237] *Vid.* la Sentencia del Tribunal Supremo (Social) de 10 de abril de 2018 (RJ 2018, 1976).

[238] *Vid.* la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social), de 8 de mayo de 2018 (RJ 2018, 2658) o la Sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) 17 de julio de 2018 (RJ 2018/3989).

Señala este último pronunciamiento que: *De los preceptos citados del Convenio se extraen dos conclusiones: Primero que la nueva empresa adjudicataria está obligada a "subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a dicho contrato y lugar de trabajo… Segundo que el carácter vinculante de la subrogación no desaparece cuando se suspende o reduce el servicio durante menos de un año, ni cuando el servicio se reinicia o amplia por la nueva adjudicataria o por otra. (…) Sentado lo anterior, puede afirmarse que las nuevas adjudicatarias del servicio venían obligadas a subrogarse en el contrato de trabajo del actor, sin que se puedan estimar las alegaciones relativas a que la reducción del volumen de la contrata, y la minoración de las horas de vigilancia que se les adjudicaban, justificaban que la subrogación solo procediera respecto de los contratos de los trabajadores necesarios para llevar a cabo el servicio de vigilancia que se le adjudicaba. Esta decisión se funda en las siguientes razones: "Primera. La doctrina de la Sala en los supuestos de sucesión de contratas con modificación de su volumen por reducción del mismo se puede resumir diciendo: «la reducción de la contrata no es causa que excuse al nuevo contratista del deber de subrogarse en los contratos de los trabajadores del anterior y que en caso de dificultades para cumplir ese deber no se permite la rescisión del contrato por fin del mismo, o por terminación de la obra, sino que sólo cabe acudir a la vía de un despido por*

No obstante, tras la Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de septiembre de 2018[239], Sentencia que revisaba la doctrina mantenida por el Alto Tribunal acerca de la aparición de la sucesión de empresa y la aplicación del art. 44 ET en las actividades inmaterializadas, esta doctrina dio un giro radical.

La Sentencia resolvía la cuestión de forma diferente con ocasión de un conflicto planteado en el sector de la limpieza. El cambio pasaba por asumir completamente –ahora sí– la doctrina judicial emanada desde el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, doctrina también contenida en la STJUE (Sala 10ª) –caso Somoza– de 11 de julio de 2018, aunque en este momento se hacía en el sector de limpieza[240]. Llega a decir el Alto Tribunal que: (…) *En ese sentido, nuestra doctrina partía de una premisa distinta a la que refleja la STJUE 11 julio 2018 cuando subraya que los convenios como el ahora examinado persiguen el mismo objetivo que la Directiva 2001/23.*

El Alto Tribunal rehacía su argumentación en esta Sentencia de 27 de septiembre de 2018, señalando que[241]:

---

causas objetivas o a la reducción de jornada por la vía del art. 41 del ET (RCL 2015, 1654).» (SSTS de 16 de julio de 2014 (RJ 2014, 4426) (R. 1777/2013), 17 de septiembre de 2014 (RJ 2014, 5041) (Rec. 2069/2013), 22 de septiembre de 2014 (RJ 2014, 6810) (R. 2689/2013), 3 de marzo de 2015 (RJ 2015, 1431) (Rec. 1070/2014). *Así mismo, en las* sentencias de 3 de marzo de 2015 (R. 1070/2014), 10 de enero de 2017 (RJ 2017, 257) (R. 1077/2015), 21 de abril de 2017 (RJ 2017, 2689) (R. 258/2016) *y* 18 de mayo de 2017 (RJ 2017, 3027) (R. 1984/2015). *En la mayoría de ellas se ha resuelto que la empresa entrante, salvo que el convenio disponga otra cosa, es quien debe subrogarse en toda la plantilla destinada en la contrata que asume y proceder, posteriormente, al despido por causas objetivas del personal que no resulte necesario para la prestación del servicio o la ejecución de la obra contratada. En todas ellas la decisión tomada se ha fundado en las disposiciones del Convenio Colectivo de aplicación o en la falta de acreditación de la concurrencia de las circunstancias exigidas por el Convenio para que esta tenga lugar.*

[239] RJ 2018, 4619.

[240] TJCE 2018/142.

[241] Primero el Alto Tribunal resume su doctrina previa y resume igualmente la doctrina recogida en diferentes pronunciamientos comunitarios. Se puede leer en tal pronunciamiento lo siguiente: *(…) Revisión de nuestra doctrina. 1. Recapitulación. Hasta ahora, nuestra doctrina viene admitiendo la validez de la regulación convencional conforme a la cual puede existir una subrogación empresarial que no posea el régimen jurídico de la prototípica (o legal) sino el negociado por los agentes sociales. Resaltemos diversos aspectos de lo ya expuesto: A) La exclusión del régimen subrogatorio común (art. 44 ET) por parte del convenio colectivo únicamente es válida cuando no se transmite una unidad productiva con autonomía funcional. B) El convenio colectivo puede mejorar la regulación del ET y de la Directiva 2001/23/CE, no preterirla o empeorarla. Las previsiones convencionales solo rigen "siempre y cuando no conculquen ningún precepto de Derecho necesario". C) Cuando el convenio obliga a la asunción de la plantilla preexistente en supuestos adicionales a los legales, aunque materialmente haya una "sucesión de plantilla" no debe acudirse a la regulación común, puesto que lo pactado opera como mejora de las previsiones heterónomas. D) Siempre que haya transmisión de medios materiales o infraestructura productiva lo que procede es aplicar el régimen general de la transmisión de empresa con subrogación laboral. 2. Alineamiento de nuestra doctrina con la doctrina del TJUE. A) Digamos que tiempo atrás el Tribunal de Luxemburgo ya había sentado una doctrina similar a la del caso Somoza (TJCE 2018, 142) Hermo (STJUE 24 de enero de 2002 (TJCE 2002, 29) , Temco* , C-51/00), conocida y tenida en cuenta por nuestras sentencias.

(…) A la vista de lo expuesto debemos modificar una de las premisas de nuestra doctrina. En contra de lo que hemos venido entendiendo, el hecho de que la subrogación de plantilla (la asunción de una parte cuantitativa o cualitativamente relevante) sea consecuencia de lo previsto en el convenio colectivo no afecta al modo en que deba resolverse el problema. Que la empresa entrante se subrogue en los contratos de trabajo de una parte significativa del personal adscrito por mandato del convenio no afecta al hecho de que la transmisión pueda referirse a una entidad económica.

B) El concepto de "entidad económica", de este modo, es el único que puede erigirse en definidor de la existencia de una transmisión empresarial con efectos subrogatorios. Y la determinación de si eso sucede ha de hacerse ponderando el conjunto de circunstancias concurrentes en cada caso.

En este aspecto consideramos que lo sustancial de nuestra doctrina viene ajustándose a lo que el TJUE exige: siempre que haya transmisión de un conjunto de medios organizados impera el régimen legal de transmisión y subrogación laboral, debiendo considerarse ilegal el convenio que lo desconozca.

Lo que no debemos hacer es seguir abordando el problema atendiendo a la causa de esa continuidad significativa de contratos de trabajo (el mandato convencional). Por el contrario, son los efectos derivados de la previsión del convenio (asunción de una parte significativa de la plantilla) los que deben valorarse para determinar si hay sucesión de empresa.

C) En sectores donde la mano de obra constituye el elemento principal de la actividad empresarial es posible que el conjunto de personas adscritas a la actividad equivalga a la unidad económica cuyo cambio de titularidad activa la subrogación.

Pero esa subrogación no es automática e incondicionada. Ni nuestra doctrina ni la del TJUE sostienen que la mera asunción de un conjunto de personas equivale a la transmisión de una unidad productiva en todos los casos. Hay que ponderar el conjunto de circunstancias concurrentes.

Por eso la sucesión en la contrata (de vigilancia, de limpieza, de cualquier otra actividad de características similares) activa la subrogación empresarial " siempre y cuando la operación vaya acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las dos empresas afectadas « (parte dispositiva de la STJUE de 11 julio 2018).

D) En principio, y siempre por referencia a estos supuestos en que lo relevante no es la infraestructura productiva puesta en juego, la adjudicación de una nueva contrata a empleador diverso del saliente nos sitúa ante la transmisión de la "entidad económica" recién aludida.

Pero no se trata de algo que pertenezca al terreno de lo abstracto o dogmático sino al de los hechos y de su prueba. Es decir, el examen de las características de la adjudicación (condiciones de tiempo, exigencias sobre el modo de suministrar

---

Pero las razones antes expuestas nos habían llevado a pensar que la misma no afectaba a la validez de un convenio colectivo negociado con las exigentes mayorías representativas que nuestro legislador reclama (arts. 87 y 88 ET) y que convenios como el aplicado en el presente supuesto respetaban y mejoraban las previsiones heterónomas. Pensábamos que el deseo de los agentes sociales de otorgar estabilidad laboral en casos adicionales a los subsumibles en la transmisión legal de empresas justificaba esa peculiar regulación. En ese sentido, nuestra doctrina partía de una premisa distinta a la que refleja la STJUE 11 julio 2018 cuando subraya (& 38) que los convenios como el ahora examinado persiguen el mismo objetivo que la Directiva 2001/23.

los servicios a la empresa principal, dirección del grupo de personas adscrito, adscripción funcional permanente o aleatoria, etc.), de la realidad transmitida (afectación funcional y locativa, medios audiovisuales, programas informáticos, mobiliario para el personal, etc.), del alcance que tenga la asunción de personas (no solo cuantitativa, sino también cualitativa) son aspectos valorables para despejar esa incógnita, que constituye al tiempo un condicionante de la subrogación.

Eso significa, claro, que en sectores donde la mano de obra constituye lo esencial ha de valorarse de manera muy prioritaria el dato relativo al número o condición de quienes han sido asumidos por la nueva empleadora, al margen del título o motivo por el que ello suceda.

A partir de ahí, dados los términos en que el convenio colectivo disciplina la subrogación, será lógico que quien sostenga que no se ha producido la asunción suficientemente relevante de la mano de obra así lo acredite (art. 217 LEC) y que se produzca el debate correspondiente cuando la cuestión sea controvertida.

Finalmente, la Sentencia del Tribunal Supremo, de 8 de enero de 2019[242] reflejaba ya la doctrina actual del Tribunal Supremo, resolviendo ahora un conflicto originado en la actividad de vigilancia y seguridad, asumiendo la doctrina comunitaria. Y lo hacía argumentando que[243]:

---

[242] RJ 2019, 423

[243] El Tribunal acude nuevamente a reiterar previamente los precedentes del Tribunal de Justicia de la UE y del Tribunal Supremo, aduciendo que: *(…) La sentencia del Tribunal de Luxemburgo, partiendo de que cuando el convenio colectivo regula supuestos de obligación de subrogación está introduciendo tales supuestos en el ámbito de aplicación de la Directiva, reitera que, conforme al artículo 1 apartado 1 letra b) de la Directiva 2001/23 para que esta Directiva sea aplicable, la transmisión debe tener por objeto una "entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria"; ya que el objetivo perseguido por el Convenio colectivo de las empresas de seguridad "es el mismo que el de la Directiva 2001/23 y que este Convenio colectivo regula expresamente, en lo que atañe a la asunción de una parte del personal, el caso de una nueva adjudicación como la que es objeto del litigio principal (véase, en este sentido, la sentencia de 24 de enero de 2002, Temco, C-51/00 (TJCE 2002, 29) ". Partiendo de tal premisa, el Tribunal de Justicia ha declarado que, "en la medida en que, en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica, ha de admitirse que dicha entidad puede mantener su identidad aun después de su transmisión cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea. En este supuesto, el nuevo empresario adquiere en efecto el conjunto organizado de elementos que le permitirá continuar las actividades o algunas actividades de la empresa cedente de forma estable (sentencia de 20 de enero de 2011 (TJCE 2011, 4) , CLECE, C-463/099)". Concluye, por tanto, la doctrina del TJUE en que la Directiva se aplica a "una situación en la que un arrendatario de servicios ha resuelto el contrato de prestación de servicios de vigilancia de instalaciones celebrado con una empresa y, a efectos de la ejecución de esta prestación, ha celebrado un nuevo contrato con otra empresa que se hace cargo, en virtud de un convenio, de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que la primera empresa destinaba a la ejecución de dicha prestación, siempre y cuando la operación vaya acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las dos empresas afectadas". Nuestra STS de 27 de septiembre*

En sectores donde la mano de obra constituye el elemento principal de la actividad empresarial es posible que el conjunto de personas adscritas a la actividad equivalga a la unidad económica cuyo cambio de titularidad activa la subrogación. Pero no se trata de algo que pertenezca al terreno de lo abstracto o dogmático sino al de los hechos y de su prueba.

Es decir, el examen de las características de la adjudicación (condiciones de tiempo, exigencias sobre el modo de suministrar los servicios a la empresa principal, dirección del grupo de personas adscrito, adscripción funcional permanente o aleatoria, etc.), de la realidad transmitida (afectación funcional y locativa, medios audiovisuales, programas informáticos, mobiliario para el personal, etc.), del alcance que tenga la asunción de personas (no solo cuantitativa, sino también cualitativa) son aspectos valorables para despejar esa incógnita, que constituye al tiempo un condicionante de la subrogación. Eso significa, claro, que en sectores donde la mano de obra constituye lo esencial ha de valorarse de manera muy prioritaria el dato relativo al número o condición de quienes han sido asumidos por la nueva empleadora, al margen del título o motivo por el que ello suceda. A partir de ahí, dados los términos en que el convenio colectivo disciplina la subrogación, será lógico que quien sostenga que no se ha producido la asunción suficientemente relevante de la mano de obra así lo acredite (art. 217 LEC y que se produzca el debate correspondiente cuando la cuestión sea controvertida.

En definitiva, la Sala ha sentado, respecto de la cuestión que nos ocupa las siguientes premisas:

Primera.– Hay transmisión de empresa encuadrable en el art. 44 ET si la sucesión de contratas va acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las empresas saliente y entrante.

Segunda.– En actividades donde la mano de obra constituye un factor esencial, la asunción de una parte relevante del personal adscrito a la contrata (en términos cuantitativos o cualitativos) activa la aplicación del artículo 44 ET.

Tercera.– Cuando (como en el caso) lo relevante es la mano de obra (no la infraestructura) la subrogación solo procede si se da esa asunción de una parte relevante (cuantitativa o cualitativamente) del personal.

Cuarta.– El hecho de que la asunción de una parte relevante de la plantilla derive de lo preceptuado por el convenio colectivo no impide la aplicación de la anterior doctrina.

---

de 2018, Rcud. 2747/2016, ha alineado nuestra doctrina con la del TJUE, modificando, sustancialmente algunos aspectos de nuestra doctrina anterior. Así, hemos señalado que "A la vista de lo expuesto debemos modificar una de las premisas de nuestra doctrina. En contra de lo que hemos venido entendiendo, el hecho de que la subrogación de plantilla (la asunción de una parte cuantitativa o cualitativamente relevante) sea consecuencia de lo previsto en el convenio colectivo no afecta al modo en que deba resolverse el problema. Que la empresa entrante se subrogue en los contratos de trabajo de una parte significativa del personal adscrito por mandato del convenio no afecta al hecho de que la transmisión pueda referirse a una entidad económica… El concepto de "entidad económica", de este modo, es el único que puede erigirse en definidor de la existencia de una transmisión empresarial con efectos subrogatorios. Y la determinación de si eso sucede ha de hacerse ponderando el conjunto de circunstancias concurrentes en cada caso.

3. La doctrina judicial actual en la subrogación de empresas en el sector de vigilancia y seguridad: sus términos

La asunción de la susodicha doctrina conduce a que los conflictos se hayan centrado en identificar, y discriminar, como punto de partida, cuándo aparece la sucesión de empresas**,** es decir, en resolver cuándo se mantiene la identidad de la empresa transmitida –entendida ésta como un conjunto de medios organizados a fin de desarrollar una actividad económica–. De manera que la mera transmisión de la plantilla constituye el presupuesto básico para entender que nos encontramos ante una identidad de empresa.

Esta doctrina judicial es la que, singularmente, en relación con el sector de vigilancia y seguridad, se reproduce ya en la Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de marzo de 2019[244]: lo esencial resulta ser cómo se desarrolla la actividad. Si, por tanto, la actividad efectuada exige realmente el despliegue de medios humanos, pero también materiales, de forma que ésta no puede llevarse a cabo únicamente con la mano de obra que se incorpora, ha de atenderse a ello para que operen, o no, los efectos del art. 44 ET. Esto es lo que se concluye, precisamente por el Alto Tribunal en sus más recientes Sentencias de 3 de marzo de 2020[245], y de 29 de enero de 2020[246], en relación con el cambio de contrata del servicio de explotación y mantenimiento de los sistemas de seguridad y control de gestión de túneles del aeropuerto Adolfo Suárez, Madrid Barajas.

Ello está suponiendo el que, ahora, ya no se apliquen los preceptos convencionales cuando se demuestra que la sucesión de empresas sí opera –cuando se hereda la mayoría de la plantilla de la anterior contrata, o cuando ello se deduce de los hechos acreditados–. Así, ya no se tiene en cuenta el

---

[244] RJ 2019, 1534.

[245] RJ 2020/1143. Se argumenta en este pronunciamiento que: *(…) La jurisprudencia, por todas STS 16 de abril de 2018 (RJ 2018, 2213) , Rcud. 2392/2016 ha sostenido que el art. 44 del ET exige para que se produzca una sucesión empresarial, bien la trasmisión de elementos patrimoniales y de personas, pues el objeto de la transmisión ha de ser "un conjunto organizado de personas y elementos que permita el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio", o bien en el caso de que la actividad en concreto descanse fundamentalmente en la mano de obra, que sea esta (mano de obra) la que se transmita. Pues bien, acreditado que tanto la UTE saliente como la entrante estaban obligadas a desplegar, para dar cumplimiento a los fines de la contrata, los medios materiales y personales señalados por los manuales de explotación y en la normativa de túneles en vigor, debemos estimar el motivo de casación, formalizado por la UTE recurrente. – Aplicamos, a estos efectos, la doctrina de la Sala en sentencia de 21 de enero 2020, Rcud. 2914/2017, en la que descartamos, en un procedimiento de despido idéntico al debatido, en el que se propuso como sentencia de contraste la misma que se propone aquí, la existencia de la llamada "sucesión de plantillas", cuya admisibilidad procede únicamente cuando la actividad empresarial pivota esencialmente sobre la mano de obra, de forma que la contrata puede continuar con los mínimos cambios personales y de dirección, pero no es admisible cuando la nueva contratista está obligada a desplegar además los medios materiales precisos para que la contrata alcance sus fines, que es lo sucedido aquí.*

[246] RJ 2020, 701.

art. 17º del CC que exigía un período de tiempo de prestación de servicios a los trabajadores para que pudieran ser objeto de subrogación[247]. Y la reducción de las horas de vigilancia de la contrata por parte de la nueva adjudicataria no puede ser, tampoco, motivo para que no sea obligatoria la sucesión, dado que ello se deduce del art. 44 ET. Lo esencial resulta ser que se acredite que se ha producido la transmisión de una entidad económica que mantenga su identidad teniendo en cuenta también que en actividades donde la mano de obra constituye un factor esencial que se haya asumido una parte esencial de la plantilla en términos de competencias o numéricos[248].

Pero sigue sin aparecer la subrogación si los servicios que se contratan son sustancialmente diferentes, por ejemplo, si en la primera contrata el servicio era el de vigilancia y en la segunda contrata el servicio suministrado coincide con el de servicios auxiliares[249] o si ocurre esto y, además, tampoco queda acreditado que la segunda contrata ocupara a la mayoría de los trabajadores que estuvieran vinculados a la anterior adjudicataria[250].

---

[247] Es lo que se concluye en la Sentencia del Juzgado de lo Social JS de Valladolid (Comunidad Autónoma de Castilla y León) Sentencia núm. 340/2019 de 30 septiembre**,** AS\2020\905 donde se señala que aunque el convenio colectivo impone un período mínimo de prestación de servicios, opera forzosamente la previsión del artículo 44 ET, ya que lo esencial es la mano de obra y el nuevo empresario había asumido a la totalidad plantilla de personal adscrito a la contrata.

[248] *Vid.,* la Sentencia del Juzgado de lo Social JS de Ciudad Real (Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha) Sentencia núm. 479/2019 de 11 noviembre**,** JUR\2020\66042 o la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Granada, de 23 de enero de 2020, AS 2020, 1481.

[249] *Vid.* Juzgado de lo Social JS de Logroño (Comunidad Autónoma de La Rioja) Sentencia núm. 20/2020 de 27 enero, AS\2020\1537.

[250] *Vid.,* la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, (Sala de lo Social, Sección 1ª) Sentencia num. 46/2020 de 9 enero, AS\2020\642, donde se concluye que no aparece la sucesión de empresas porque se asumen Servicios distintos y además no consta que la nueva adjudicataria asumiese trabajadores de la anterior contrata. En la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 19 de diciembre de 2019 (AS 2020/1457) lo acontecido es una modificación, que no reducción, en la forma de prestar el servicio, pues la vigilancia personal durante las 24 horas al día se transforma en una combinación de medios tecnológicos con una serie de visitas periódicas en la segunda y, además, no se ha producido la asunción de un número de trabajadores significativo de la plantilla anterior. *Vid.,* también, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 22 de abril de 2019 (AS 2019, 2349), o la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de 24 de octubre de 2019 (AS 2020, 206).

9. SUCESIÓN DE PLANTILLAS Y SUCESIÓN DE CONTRATAS: ANÁLISIS DEL CONCEPTO DE UNIDAD ECONÓMICA PRODUCTIVA AUTÓNOMA

1. La figura de la sucesión de plantilla y la unidad productiva autónoma en el supuesto de las contratas

La recepción en la jurisprudencia interna de la figura de la sucesión de empresa a través de la denominada "sucesión de plantilla", institución ésta de creación jurisprudencial en el seno del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ha provocado desde hace décadas la necesidad de adaptación de los criterios internos, con importantes vaivenes interpretativos. No es esta no obstante una cuestión de extrañar cuando comprobamos que la jurisprudencia europea juega un papel protagonista sobre la interna a la hora de interpretar la normativa comunitaria, en un ejemplo palpable de diálogo interactivo entre ambas jurisdicciones "*que se mueve entre la leal colaboración y la implícita disidencia…*"[251]. O, como generosamente se ha calificado, papel "*revulsivo*" sobre nuestra doctrina judicial de los pronunciamientos del Tribunal Europeo en materia de transmisión de empresa[252].

En concreto, y en lo que se refiere a la materia objeto de este trabajo, podemos constatar la diferente interpretación del Tribunal Europeo en aspectos fundamentales relacionados con la materia de la transmisión de empresa. Así, cuando constatamos la lectura finalista de la Directiva en el órgano judicial europeo en lo que se refiere a la causa de la transmisión[253], interpretación

---

[251] Valdés Dal-Ré, F.: *La transmisión de empresa y las relaciones laborales. Un estudio comparado de los ordenamientos comunitario y nacional*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales, número 34, año 2001, pág. 17 y ss.

[252] De la Puebla Pinilla, A.: "Las paradojas de la transmisión de empresas: ¿puede haber sucesión aun cuando no se transmita nada?, *El Foro de Labos, Toda la actualidad laboral y social, 9 de mayo de 2019*, https://forodelabos.blogspot.com/2019/05/las-paradojas-de-la-transmision-de_9.html.

[253] El último y más reciente ejemplo de esta interpretación, hasta el punto de desnaturalizar completamente a nuestro juicio la figura de la transmisión de empresa, la reciente Sentencia del

"*elástica*" de la causa que ha tenido como efecto que dicho elemento fuera perdiendo relevancia en la delimitación del ámbito de aplicación y que toda la problemática interpretativa haya girado, y lo siga haciendo, en torno al objeto de la transmisión"[254]. O, por ejemplo, en lo que concierne a la expansión del concepto de la "entidad económica" en cuanto objeto mínimo de la transmisión, con las importantes consecuencias al efecto.

Sea como fuere, en este contexto, ciertamente convulso y controvertido, con importantes aristas desde la perspectiva teórica y práctica, así como con efectos probablemente no deseados y quizá no del todo ponderados[255], en septiembre de 2018 la Sala de lo Social del Tribunal Supremo va a terminar por cerrar el debate abierto allá por abril de 2016 a resultas del cual se descartaba la aplicación de la figura a los supuestos de la subrogación convencional, concluyendo de nuevo a favor de la aplicación de la sucesión de empresa y, por ende, del articulo 44 ET en estos escenarios de regulación autónoma. No obstante, como matiz que no resulta de menor importancia, es cierto que el Alto Tribunal va a establecer el criterio en el sentido de la no aplicación automática e incondicional del mecanismo subrogatorio, exigiendo en todo caso la ponderación de las circunstancias concurrentes en cada caso.

Sea como fuere, y como tuvimos oportunidad de comprobar en reunión mantenida al efecto en el seno de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos, la realidad es que la aplicación de un mecanismo como el del artículo 44 del ET a unos supuestos para los que no está realmente diseñado, a pesar de que en teoría se presenta como un instrumento en principio beneficioso para los trabajadores, despierta un importante recelo entre los agentes sociales, conscientes de las muy importantes consecuencias prácticas derivadas de la aplicación de una figura no prevista inicialmente para estos escenarios de subrogaciones convencionales. En concreto, esencialmente, afectación de

---

Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 8 de mayo de 2018, asunto C-194/18, – Jadran Dodič–.

[254] Llano Sánchez, M.: "Transmisión de empresa" en AA.VV., *Condiciones de Empleo y Relaciones de Trabajo en el Derecho de la Unión Europea, Un Estudio de Jurisprudencia del Tribunal de Justicia*, (García Murcia, J. Director), Thomson Reuters, Editorial Aranzadi S.A.U., año 2017, pág. 722 y 723.

[255] Como se ha puesto de manifiesto, "*la aplicación de las pautas propias de la transmisión de empresa a un supuesto en el que no se transmite la empresa sino tan sólo determinados medios de la empresa y, más concretamente, los medios humanos (sucesión de plantillas), crea también algunos inconvenientes y algunas dificultades interpretativas*", … "*No es lo mismo la transmisión de una organización productiva que la sucesión de dos o más empresas en la realización de una determinada actividad*", García Murcia, J.: "Presentación. Aspectos esenciales y puntos críticos en la transmisión de empresa", en VV.AA. (Dir. García Murcia, J.), *Transmisión de Empresa y Sucesión en el desarrollo de Actividades Empresariales,* Editorial Aranzadi, Thomson Reuters, 1ª edición, año 2019. Pág. 31 y 32. También en sentido crítico, Fernández Marquez, O.: "El objeto de la transmisión: el concepto de unidad productiva autónoma", en VV.AA. (Dir. García Murcia, J.), *Transmisión de Empresa y Sucesión en el desarrollo de Actividades Empresariales,* Editorial Aranzadi, Thomson Reuters, 1ª edición, año 2019.

la estabilidad en el empleo de los trabajadores adscritos a las contratas como consecuencia de la declaración de desiertos de concursos públicos ante la ausencia de licitadores que se niegan a asumir las responsabilidades de anteriores contratistas.

En esta tesitura, una vez más, la necesidad de un adecuado conocimiento de la realidad fáctica de las contratas, tan desconocidas para el legislador en muchas de las ocasiones, unida a la correcta ponderación de los importantes intereses en juego, exigen que se valore adecuadamente la necesidad de efectuar una reconsideración de la figura de la "sucesión de plantillas". O, cuando menos, una correcta interpretación y aplicación de esta, en el entendimiento de que, en aquellos sectores donde los agentes sociales han demostrado con sobrada madurez y experiencia su autonomía para gobernar las relaciones laborales, no cabe efectuar una interpretación forzada de las normas para conseguir precisamente un resultado contrario al del efecto perseguido.

En este sentido, uno de los mejores ejemplos de lo que apuntamos lo encontramos precisamente en el sector de las empresas de seguridad, en cuyo convenio sectorial estatal se encuentra enraizada la figura de la subrogación convencional, en una perfecta demostración de esa sobrada capacidad de los interlocutores sociales para autorregular una materia que no requiere de intervención judicial alguna.

De este modo, partiendo del hecho indubitado de que la transmisión de empresa figura entre las materias laborales más proclives al ejercicio de acciones ante los jueces y tribunales, presentándose como una de las cuestiones más litigiosas y nutridas de doctrina judicial[256], no es discutible que esta conflictividad se manifiesta sobremanera en el supuesto específico de las sucesiones de contratas en aplicación del mecanismo de la transmisión de empresa como consecuencia de cláusulas subrogatorias pactadas en convenios colectivos. En este contexto, se apuntan como factores que inciden de manera decisiva en la conflictividad tanto la dificultad para describir la institución a partir de los parámetros que ofrece la dogmática jurídica, como la insuficiencia de un marco normativo que dé respuesta satisfactoria al fenómeno subrogatorio en su integridad[257].

Precisamente por estos motivos, en las siguientes líneas procedemos a efectuar un somero recorrido por la figura de la "sucesión de plantilla" en cuanto especie dentro del género de la transmisión de empresa, con especial detenimiento en el análisis del requisito de la existencia de la "entidad económica· previa a la transmisión y del mantenimiento de su "identidad" después.

---

[256] García Murcia, J.: "Presentación. Aspectos esenciales y puntos críticos en la transmisión de empresa", en VV.AA. (Dir. García Murcia, J.), *Transmisión de Empresa y Sucesión en el desarrollo de Actividades Empresariales,* Editorial Aranzadi, Thomson Reuters, 1ª edición, año 2019, pág. 24.

[257] Beltrán de Heredia Ruiz, I.: "Sucesión de contratas y transmisión de empresa: conflictos interpretativos y necesidades de reforma", *Iuslabor*, 1/2017, pág. 6 y ss.

Todo ello como paso previo al análisis de la posible aplicación de esta teoría de la "sucesión de empresa" en el escenario de la subrogación convencional.

2. La configuración jurisprudencial de la figura de la "sucesión de plantilla"

Como punto de partida, sabemos que la institución de la "sucesión de plantilla" encuentra su origen y fundamento en la jurisprudencia europea, muy probablemente como respuesta o reacción a una conceptuación de la empresa como "organización" a los efectos de la aplicación de la Directiva que en algunos supuestos dificultaba su aplicación.

Bajo esta premisa básica, reforzar los mecanismos de protección de los trabajadores, nos encontramos ante una institución nacida para dotar en determinados supuestos a los trabajadores de una estabilidad en el empleo de la que, de otro modo, no gozarían. Es esta una afirmación esencial que a los efectos de nuestro trabajo no debemos dejar de apuntar. En este sentido, cuando el Tribunal Europeo refuerza la estabilidad en el empleo en determinados escenarios a través de la doctrina de la "sucesión de plantilla", no es menos cierto en sectores con subrogación convencional esta estabilidad en el empleo se encontraba perfectamente resuelta desde tiempo atrás.

En todo caso, y para situar adecuadamente el debate, resulta necesario destacar cómo la jurisprudencia del Tribunal Europeo ha ido transitando por diferentes etapas a los efectos de la aplicación de la Directiva en materia de transmisión de empresas hasta llegar a lo que conocemos como la teoría de la denominada "sucesión de plantilla".

Así, desde una primera etapa en la que se consideraba necesario que se transmitiera una entidad económica, entendida ésta como un conjunto organizado de bienes susceptibles de ser explotados por contar con una mínima autonomía funcional y organizativa que mantuviera su identidad[258], a una posterior en la que se abandonaba el concepto orgánico de empresa y se propugnada su sustitución por un concepto funcional, en el que el criterio determinante vendría determinado por la continuación de la actividad[259], para retornar finalmente al concepto de la empresa como organización[260], en un criterio que se consolidaría de manera definitiva a partir de ese momento en la doctrina de Luxemburgo[261].

---

[258] Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta), de fecha 18 de marzo de 1986, en el Asunto 24/85, –Spijkers–.

[259] Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta), de fecha 14 de abril de 1994, Asunto C-392/92 –Schmidt-

[260] Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta), de fecha 7 de marzo de 1996, Asunto acumulados C-171/94 y C-172/94 – Mercks–.

[261] A estos efectos, entre otros muchos, se puede consultar el periplo en la jurisprudencia del Tribunal Europeo en VALDÉS DAL-RÉ, F.: *La transmisión de empresas y las relaciones la-*

Sea como fuere, y a pesar de haberse asentado el criterio a favor de la empresa "organización", a partir de determinado momento surge en la jurisprudencia del Tribunal Europeo determinada excepción a la regla general en materia de transmisión de empresa a través de la teoría de la "sucesión de plantilla"[262], figura ésta en virtud de la cual la asunción de una parte esencial de la plantilla de trabajadores del anterior adjudicatario de la contrata, en términos de número y de competencias, en determinados sectores donde la actividad se residiera fundamentalmente en la mera aportación de mano de obra, podría conllevar en determinadas circunstancias la aplicación de la Directiva[263].

No obstante, y a los efectos que nos interesan, los problemas aplicativos e interpretativos a partir de esta teoría comienzan cuando la propia Sala de lo Social del Tribunal Supremo comienza a cuestionarse el empleo de los tradicionales criterios hermenéuticos para la aplicación de la figura de la sucesión de empresa del art. 44 ET. Cierto es que ese cuestionamiento ya se venía efectuando desde determinados sectores doctrinales con anterioridad.

Para una adecuada comprensión de la cuestión, en un breve recorrido histórico por las exigencias para la aplicación del fenómeno de la transmisión de empresa, a partir del inicio de la década de los noventa el Alto Tribunal va a unificar su doctrina imponiendo la transmisión de elementos patrimoniales como presupuesto necesario para la aplicación de la figura de la sucesión de empresa del artículo 44 del ET, en lo que podemos convenir como una primera etapa en la jurisprudencia interna.

En esta lectura, una vez descartada la identificación de la contrata con una unidad productiva autónoma a estos efectos de una transmisión, tan solo cuando se transfirieran al nuevo empresario concesionario los elementos patrimoniales que configuraran la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación, unido a la asunción del personal adscrito a la contrata, conjunción del elemento objetivo más el elemento subjetivo, se activaría el mecanismo de la transmisión de empresa. Descartándose por el contrario la aplicación de la figura de la sucesión de empresa en el caso de encontrarnos ante una mera sucesión temporal de actividad sin entrega del mínimo soporte patrimonial necesario para la realización de ésta[264]. En esta

---

borales. Un estudio comparado de los ordenamientos comunitario y nacional. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales, número 34, año 2001, pág. 35 y ss.

[262] Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea de fecha 11 de marzo de 1997, asunto C– 13/95, –Süzen–,

[263] Esta teoría se consolida definitivamente, entre otras, en la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea de 10 de diciembre de 1998, en asuntos acumulados C-127/96, C.229/96 y C-74/97, –Hernández Vidal–, o Sentencia de fecha 24 de enero de 2002, asunto C-51/00, –Temco Service Industries SA–.

[264] Por todas, Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 10 de diciembre de 1997, en recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 164/1997, Ponente Fernando Salinas Molina, F.J. 4º, con referencia a anteriores sentencias de la misma Sala de fechas

lectura, no resultaba cuestionable que la figura del artículo 44 ET no aplicaba al mecanismo de la sucesión de contratas.

No obstante, a la altura de octubre del año 2004 el Alto Tribunal va a cambiar diametralmente su interpretación, en un giro de 180 grados que se efectúa según se expone por imperativo del Tratado de la Unión y con enormes reservas. En este sentido, a partir de sendas resoluciones[265] y[266], el Tribunal Supremo va a acoger en su seno la teoría de la "sucesión de plantilla" elaborada en el Tribunal Europeo.

A partir de aquí, con alguna excepción, es esta una lectura que se va a mantener de manera más o menos pacífica y uniforme en el Alto Tribunal hasta que, a la altura de abril de 2016, se produce nuevamente un inesperado giro en la interpretación que cambia total y absolutamente el panorama y, por consiguiente, la anterior interpretación.

Así, en una muy comentada sentencia, se va a concluir que en los supuestos de asunciones de plantillas no voluntarias en sucesiones de contratas como consecuencia del cumplimiento de cláusulas subrogatorias negociadas en convenios colectivos no va a resultar de aplicación el mecanismo de la sucesión de empresa del art. 44 ET por haberse asumido al personal de manera imperativa y no voluntaria, limitándose los efectos de la subrogación a lo meramente contractual en función de lo que se hubiera pactado en el convenio colectivo[267]. Resulta importante destacar que es esta una lectura que se va a imponer desde entonces de manera reiterada y pacífica en posteriores resoluciones del Alto Tribunal hasta septiembre de 2018[268].

---

9 de julio de 1991, en recurso 146/1991, de 30 de diciembre de 1993, en recurso 3218/1992, de 5 de abril de 1993, en recurso 702/1992, de 23 de febrero de 1994, recurso 1065/1993, de 12 de marzo de 1996, en recurso 945/1995 y de 25 de octubre de 1996, recurso 804/1996.

[265] Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 20 de octubre de 2004, en recurso de casación para la unificación de doctrina nº 4424/2003, Ponente Aurelio Desdentado Bonete.

[266] Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 27 de octubre de 2004, en recurso de casación para la unificación de doctrina nº 899/2002, Ponente Milagros Calvo Ibarlucea.

[267] Sentencia nº 276/2016 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo dictada en fecha 7 de abril de 2016, en recurso 2269/2014, Ponente Ángel Blasco Pellicer.

[268] A título no exhaustivo, referimos las Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo número 365/2016, de fecha 3 de mayo de 2016, en recurso 3165/2014, Ponente Sebastián Moralo Gallego; la Sentencia número 392/2016, de fecha 10 de mayo de 2016, en recurso 2957/2014, Ponente Jesús Souto Prieto; la Sentencia nº 460/2016, de fecha 1 de junio de 2016, en recurso 2468/2014, Ponente Ángel Antonio Blasco Pellicer; la Sentencia nº 573/2016, de fecha 28 de junio de 2016, en recurso 322/2015, Ponente José Manuel López García de la Serrana; la Sentencia nº 594/2016, de fecha 30 de junio de 2016, en recurso 2465/2014, Ponente Ángel Antonio Blasco Pellicer; la Sentencia nº 644/2016, de fecha 12 de julio de 2016, en recurso 349/2015, Ponente Jesús Gullón Rodríguez; la Sentencia nº 714/2016, de fecha 21 de julio de 2016, en recurso 102/2015, Ponente Ángel Antonio Blasco Pellicer. O de 3 de mayo de 2018, en rec. 2346/2016, Ponente Viroles Piñol, o la de 29 de mayo de 2018, en rec. 2481/2016, Ponente Moralo gallego, o con la de 31 de mayo de 2018, en rec. 2261/2016, Ponente Sempere Navarro, entre otras muchas.

No obstante, otra vez, el papel protagonista de la jurisprudencia europea al que aludíamos al comienzo del trabajo vuelve a resultar determinante desde el momento en que el Tribunal de Luxemburgo resuelve la cuestión prejudicial planteada en el Asunto Somoza Hermo.

De este modo, resuelta la cuestión por el Tribunal Europeo, nuestro Tribunal Supremo rectifica una vez más su criterio para descartar cualquier incidencia del convenio colectivo en la declaración de la existencia o no de la transmisión, concluyendo que el hecho de que la subrogación lo fuera como consecuencia de lo previsto en el convenio no afectaría al modo en que habría de resolverse el problema[269]. De nuevo la causa de la transmisión pierde cualquier protagonismo en detrimento del objeto de la transmisión.

En esta lectura, y para llegar a esta conclusión, el Alto Tribunal afronta la problemática desde la premisa de la constatación de la existencia de una "entidad económica" como requisito previo para la aplicación del mecanismo de la transmisión de empresa, descartando así abordar la cuestión atendiendo a la causa de la subrogación al residir el debate a estos efectos en el objeto de la transmisión, en lo que podemos convenir como una vuelta atrás a la situación en el período comprendido entre el 2004 y 2016, esto es, la aplicación del artículo 44 ET a los supuestos de sucesiones de contratas por la vía de la "sucesión de plantilla".

En todo caso, el Tribunal va a efectuar en esta resolución una muy importante matización al sentar el criterio en el sentido de que la determinación de si se produce o no una transmisión deberá efectuarse ponderando el conjunto de circunstancias concurrentes en cada caso, en lo que se denomina de manera muy expresiva como "juicio de ponderación".

De este modo, a partir de esta última conclusión, entendemos que en sentido estricto ya no será posible residir la aplicación del mecanismo del art. 44 ET única y exclusivamente en la constatación del denominado método indiciario, basado en la consideración de determinadas actividades como "desmaterializadas", unido a la posterior superación del denominado "test de sucesión de plantillas", entendido éste como la asunción de una parte esencial de la plantilla que el anterior contratista tuviera destinado en la contrata. Y ello en la medida que el preceptivo "juicio de ponderación" exigirá siempre y en todo caso la constatación de la existencia de una "entidad económica" preexistente a la sucesión previa valoración del conjunto de circunstancias concurrentes.

Por lo tanto, la clave se reside nuevamente en el "objeto" de la transmisión. Jurisprudencia esta que, por otra parte, no encaja a nuestro juicio del todo con el criterio que el propio Tribunal Supremo mantiene cuando refiere

---

[269] Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 27 de septiembre de 2018, en recurso 2747/2016, Ponente Sempere Navarro.

que no es posible aplicar la subrogación en el escenario de incumplimiento de requisitos formales de información entre empresas estipulados en convenios[270], lo que da prueba de la cierta debilidad del criterio.

Nos enfrentamos a la cuestión capital resultando la conclusión de enorme trascendencia en la medida que esta lectura nos permite a nuestro juicio superar una imperfecta trasposición de la jurisprudencia europea efectuada de manera reiterada por nuestros juzgados y tribunales internos a resultas de la cual, de manera probablemente excesivamente reduccionista, se reside la aplicación de la institución de la "sucesión de plantilla" en el simple encasillamiento de determinadas actividades como "desmaterializadas"[271], unido a la asunción de la plantilla del personal adscrito a la contrata, sin entrar en la concreta valoración de esas otras circunstancias necesarias para la constatación de la necesaria "entidad económica" previa.

Recordar en este punto cómo ya en su momento se cuestionó la recepción de la jurisprudencia europea en la interna al señalar que "*el criterio delimitador de la existencia o no de transmisión de empresa en una sucesión de contrata no es exactamente la "sucesión de plantilla" cuanto la transmisión de los "factores de producción" necesarios para realizar el servicio objeto de la contrata, identificable fundamentalmente –pero no absolutamente– con la transmisión de una buena parte de la plantilla",* lectura ésta que debiera haber obligado a nuestros tribunales a valorar en cada supuesto si los factores de producción se habrían transmitido o no, no tratándose tanto de que la mera sucesión de parte de la plantilla se configurara necesariamente como una transmisión de empresa sino de que se enjuiciara en cada caso según las circunstancias concurrentes"[272].

En esta lectura, la recepción por el Tribunal Supremo de la figura de la "sucesión de plantilla" como único elemento para determinar la existencia de una sucesión de empresas sobrepasaba las pretensiones del Tribunal Europeo, en el entendimiento de que la correcta aplicación de la doctrina interpretativa a lo que obligaba era a valorar en cada supuesto si los "factores de producción" realmente existentes en una empresa contratista adscritos a una contrata se habían transmitido o no[273].

---

[270] Sentencia 818/2020 de fecha 30 de septiembre de 2020 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha en recurso 618/2018, Ponente Sebastián Moralo Gallego.

[271] Presunción *iuris et de iure* a nuestro juicio.

[272] Sala Franco, T. y Pedrajas Moreno, A.: "Los problemas laborales de la sucesión de contratas", en *El empresario laboral. Estudios jurídicos en homenaje al Profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación*. Coord. Ángel Blasco Pellicer, Tirant lo Blanch, Valencia 2010, págs. 396, 397 y 398.

[273] Todolí Signes, A.: "Acerca de la sucesión de contratistas", en AA.VV. (Sala Franco, T., López Terrada, E., Todolí Signes, A.): *Jurisprudencia social a debate*, colección Laboral Práctico, Tirant lo Blanch, Valencia 2015, pág. 156, quien refiere criterio de Herraiz Martín, S.: "De nuevo reflexiones en torno a la sucesión de contratas", *Relaciones Laborales*, nº 11, 2007, pág. 460.

En este contexto, no resulta discutible que a partir del acogimiento en el Supremo de la doctrina Somoza Hermo, la subrogación en los supuestos de sucesiones de contratas no debería resultar automática e incondicional, resultando necesario ponderar en cada caso el conjunto de circunstancias concurrentes para concluir si nos encontramos o no ante una "entidad económica". Concepto éste, el de la "entidad económica", que se constituye por tanto en el objeto mínimo de la transmisión y en el presupuesto inexcusable para su declaración. De manera muy elocuente, *"no se trata de algo que pertenezca al terreno de lo abstracto o dogmático sino al de los hechos y de su prueba"*[274].

A partir de este criterio, al menos en la teoría, incluso en aquéllos sectores donde la mano de obra se constituya en el elemento principal de la actividad empresarial, cuestión esta que merece una reflexión posterior, un conjunto de personas adscritas a la actividad podrá constituir una unidad económica cuyo cambio de titularidad activara la subrogación, pero siempre y cuando se acreditara la existencia del elemento objetivo presupuesto inexcusable para la transmisión, esto es, siempre que se constatara que la contrata funcionara como esa "entidad económica" previa al cambio de titularidad y que, además, mantuviera su identidad.

En caso contrario, no consideración de la contrata como una unidad productiva autónoma y no mantenimiento de la identidad tras la transmisión, no podría activarse el mecanismo previsto en la Directiva. En este sentido, por mucho que el resultado de la evolución en la jurisprudencia del Tribunal europeo haya sido el del alumbramiento de un nuevo concepto de unidad productiva autónoma, "*espiritualizado y mucho más etéreo que el original*", comprometiendo seriamente el criterio patrimonialista anteriormente utilizado como consecuencia de una nueva economía de servicios y contratas en la que los elementos patrimoniales de producción han perdido peso respecto a otros activos inmateriales[275], no es menos cierto que siempre resulta exigible la constatación de la existencia previa de esa "entidad económica" identificada a estos efectos como unidad productiva autónoma.

Dicho esto, tampoco creemos que la doctrina acogida en Somoza Hermo suponga ni mucho menos un cambio significativo en la lectura hasta entonces efectuada en la jurisprudencia del Tribunal de Luxemburgo, circunstancia ésta que también resulta necesario destacar. En estos términos, y desde el mismo momento de la primera elaboración de la teoría de la "sucesión de plantilla"[276], el propio Tribuna Europeo ha venido incidiendo en la circuns-

---

[274] F.J. 7º de la Sentencia de fecha 27 de septiembre de 2018, en recurso número 2747/2016.

[275] Fernández Marquez, O.: "El objeto de la transmisión: el concepto de unidad productiva autónoma", en VV.AA. (Dir. García Murcia, J.), Transmisión de Empresa y Sucesión en el desarrollo de Actividades Empresariales, Editorial Aranzadi, Thomson Reuters, 1ª edición, año 2019.

[276] Sentencia del Tribunal Europeo, de fecha 11 de marzo de 1997, asunto C-13/95, Süzen, fundamento 21 "*Pues bien, en la medida en que, en determinados sectores en los que la activi-*

tancia de que esta lectura se introduce como una excepción a la regla general en materia de transmisión de empresas, y en cuanto excepción a la regla general, siempre en términos condicionales[277], criterio éste que se ha reiterado de manera constante hasta nuestros días[278].

Siendo así, interesa destacar que el Tribunal de Luxemburgo nunca ha concluido en términos absolutos e incondicionales que se deba entender a la contrata sin más como una "entidad económica" a los efectos de una posible transmisión.

Tampoco que la asunción de una parte esencial de la plantilla del personal de la anterior contratista en términos de número y competencias por el nuevo adjudicatario fuera el único elemento para el mantenimiento de la identidad. Como ejemplo palpable de lo que referimos, el propio Tribunal Europeo ha rechazado en alguna ocasión la aplicación de la Directiva en el supuesto de determinada contrata de limpieza revertida a Ayuntamiento argumentando que la circunstancia de que actividad ejercida por la contratista y por el Ayuntamiento fueran similares o incluso idénticas no sería suficiente para afirmar que se hubiera mantenido la identidad de una entidad económica preexistente. Y ello en la medida en que tal entidad no podría reducirse a la actividad que se le hubiera encomendado por cuanto que su identidad resultaría también de la conjunción de otros elementos como el personal que la integrara, sus directivos, la organización de su trabajo, sus métodos de explotación o, en su caso, los medios de explotación de que dispusiera[279].

Esta es a nuestro juicio la clave de la cuestión. De ahí que rechacemos el criterio de quienes mantienen que la mera asunción de una parte esencial de la plantilla del personal adscrito a la contrata por el anterior contratista

---

dad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común ***puede constituir una entidad económica****, ha de admitirse que dicha entidad* ***puede mantener su identidad*** aún después de su transmisión cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata sino que, además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea" (Negrita del que suscribe).

[277] En los mismos términos condicionales, fundamento 27 de la Sentencia del Tribunal Europeo de fecha 10 de diciembre de 1998, asuntos acumulados C-127/96, c-299796 y C-74/97, Hernández Vidal, o en el fundamento 26 de la Sentencia del mismo Tribunal de fecha 24 de enero de 2002, asunto C.51/00, Temco Service Industries SA.

[278] Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de fecha 11 de julio de 2018, asunto C-60/17, Somoza Hermo, fundamento de derecho 21: "*Así, el Tribunal de Justicia ha declarado que, en la medida en que, en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común* ***puede constituir una entidad económica****, ha de admitirse que dicha entidad* ***puede mantener su identidad*** *aun después de su transmisión cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea*" (Negrita del que suscribe)

[279] F.D. 41 de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de fecha 20 de enero de 2011, Asunto C-463/2009, –CLECE-Cobisa–.

convertiría en automático a una subrogación convencional en legal, desde la simple perspectiva de que el personal subrogable no tendría la consideración de una parte esencial al faltar en todo caso cuando menos el personal de estructura de la empresa contratista necesario para la consiguiente explotación de la contrata[280].

En estos términos, el requisito de la constatación de la "entidad económica" previa como presupuesto para la aplicación de la Directiva juega como límite expreso, por mucho que se pueda flexibilizar el concepto hasta el extremo en determinados sectores en los que se argumenta que la actividad descansa esencialmente en la mano de obra, hasta el punto de considerar como una posible "entidad económica" a un conjunto "organizado" de trabajadores a falta de otros factores de producción puestos en juego en la contrata[281]. Remarcamos el calificativo de "organizado".

Siendo así, la consideración o no de un determinado supuesto de hecho de sucesión de contratas como un fenómeno incluido o no en la figura de la sucesión de plantilla no tiene por qué desembocar siempre y en todo caso como una inaplicación de la Directiva, desde la perspectiva del exigible en todo caso previo análisis del "juicio de ponderación"[282].

En este sentido, corresponderá en todo caso al juzgador interno verificar si se actualizan o no los presupuestos de hecho necesarios para la consideración de ese concreto supuesto analizado como el de una "entidad económica" que mantuviera su identidad en cuanto objeto mínimo de la transmisión exigible a estos efectos. Y es en este debate en donde a nuestro juicio se presentan importantes objeciones a la aplicación de la figura de la "sucesión de plantilla" en los escenarios de sucesión de contratas.

3. Aplicación de la figura de la sucesión de plantilla en subrogaciones convencionales

Sabemos ya por tanto que el objeto de la transmisión se convierte en el elemento nuclear del debate a los efectos del mecanismo de la transmisión de empresa[283], instrumento esencial para delimitar el alcance de la normati-

---

[280] En sentido contrario, Moreno Gené, J.: *El nuevo régimen jurídico-laboral de la sucesión de empresa*, Tirant lo Blanch, "colección Laboral", 150, Valencia 2003.

[281] Apartado 35 de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 11 de julio de 2018, C– 60/17, asunto Somoza Hermo.

[282] No lo entiende así algún sector doctrinal, Beltrán de Heredia Ruiz, I.: "Sucesión de plantilla 'ex' convenio colectivo: el TS se alinea con la doctrina «Somoza Hermo» (¿con matices?)", Una mirada crítica a las relaciones laborales, 26 de octubre de 2018, https://ignasibeltran.com/2018/10/26/sucesion-de-plantilla-ex-convenio-colectivo-el-ts-se-alinea-con-la-doctrina-somoza-hermo-con-matices/.

[283] Calvo Gallego, J.: "Transmisión de empresas, sucesión de contratas y sector público", *Temas Laborales*, núm. 114/2012, pág. 207.

va subrogatoria[284]. En estos términos, la constatación de la existencia previa de una "entidad económica" en cuanto objeto mínimo de la transmisión se constituye en presupuesto inexcusable para la aplicación de la Directiva. También, y con los matices apuntados, en la aplicación de la teoría de la denominada "sucesión de plantilla".

Por lo tanto, desde esta perspectiva, debemos comprobar si la contrata funciona o no como ese traspaso de un conjunto organizado de elementos productivos apto para ser considerado como un bloque unitario susceptible de explotación económica independiente y que arrastra consigo a los trabajadores, concepto jurídico éste indeterminado al encontrarnos ante una idea abstracta de enorme complejidad[285].

A partir de aquí, las dificultades de partida para entender comprendido dentro del mecanismo de la transmisión de empresa de la Directiva a los supuestos de sucesiones de contratas resultan evidentes. Y ello desde la simple perspectiva de que, ni resulta posible incardinar a la contrata tanto en el concepto de esa "entidad económica" autónoma, ni en el del posterior mantenimiento de su "identidad". No cabe mantener en modo alguno que una contrata pueda funcionar por sí misma como un conjunto organizado de trabajadores sin contar con un mínimo soporte de una organización empresarial, entendida ésta en sentido amplio[286]. Todo lo contrario, las dificultades para aplicar la calificada como "creativa" interpretación del Tribunal Europeo[287], resultan desde nuestro punto de vista de todo punto insalvables.

Cuestión muy diferente la de que existan supuestos de descentralizaciones productivas fraudulentas en las que formalmente se recurra a la contra-

---

[284] García Piñeiro, N.P.: "Transmisión de empresa, externalización de servicios y segregación de actividades", en VV.AA. (Dir. García Murcia, J.), *Transmisión de Empresa y Sucesión en el desarrollo de Actividades Empresariales,* Editorial Aranzadi, Thomson Reuters, 1ª edición, año 2019. Sobre la transmisión de empresa o la subrogación empresarial, se remite en extenso a lo dicho Thibault Aranda, J./García Piñeiro, N.P.: "Descentralización productiva y subrogación empresarial", en AA.VV. (Dir. A. V. Sempere Navarro), *El contrato de trabajo. Régimen General del Contrato de Trabajo*, Aranzadi, 2010, págs. 1401-1412. Veáse también, AA.VV., 100 Preguntas laborales sobre descentralización productiva, Dir. Pérez de los Cobos Orihuel, coord.: García Piñeiro, La Ley, 2011, págs. 175-236.

[285] Fernández Márquez, O.: "El objeto de la transmisión: el concepto de unidad económica productiva autónoma", en VV.AA. (Dir. García Murcia, J.), *Transmisión de Empresa y Sucesión en el desarrollo de Actividades Empresariales,* Editorial Aranzadi, Thomson Reuters, 1ª edición, año 2019.

[286] García Murcia, J.: "Presentación. Aspectos esenciales y puntos críticos en la transmisión de empresa", en VV.AA. (Dir. García Murcia, J.), *Transmisión de Empresa y Sucesión en el desarrollo de Actividades Empresariales,* Editorial Aranzadi, Thomson Reuters, 1ª edición, año 2019, pág. 26.

[287] Monereo Pérez, J.L.: "Identidad de las empresas multiservicios: régimen jurídico y responsabilidades", *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial: XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Compostela, 31 de mayo y 1 de junio de 2018*, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 1, 2018.

ta como mero fenómeno interpositorio para eludir el cumplimiento de las obligaciones inherentes a la condición de empresario, supuestos estos en los que nuestro ordenamiento jurídico ya previene mecanismos de protección sin necesidad de efectuar una forzada aplicación de la Directiva en materia de transmisión de empresas, señaladamente, la figura de la cesión ilegal de trabajadores allá donde se actualicen los presupuestos habilitantes[288].

De este modo, donde se acredite que la empresa contratista no pone en juego su infraestructura empresarial en el servicio encomendado por el comitente, no cabe hablar de una "entidad económica" autónoma preexistente a la transmisión sino de una fraudulenta utilización del mecanismo de la descentralización productiva, debiendo encauzarse la correcta protección de los intereses de los trabajadores por las figuras legalmente previstas al efecto y no por una forzada aplicación de instituciones diseñadas para otros supuestos.

Como vamos a tratar de razonar en las siguientes líneas, esa forzada "aparente" protección no sólo no va a conseguir en ocasiones el resultado pretendido, esto es, el mantenimiento del empleo. Paradójicamente el sector de la seguridad es perfectamente conocedor de esta problemática, la "huida" por parte de algunas empresas contratistas del escenario de la aplicación del artículo 44 ET provoca que el controvertido escenario finalmente derive en la más absoluta desprotección del trabajador, que finalmente pierde su trabajo.

Por estos motivos, analizamos a continuación los motivos por los que entendemos que no es posible entender que la contrata funciona como una "entidad económica" con autonomía suficiente y preexistente a la transmisión que pudiera mantener su "identidad" tras el cambio entre empresas contratistas.

3.1. La contrata no es una "entidad económica" en cuanto unidad productiva autónoma a los efectos de la aplicación de la Directiva

Cuando el legislador interno incorpora en el artículo 44 ET en la norma de trasposición de la Directiva el concepto de "entidad económica" acuñado en la jurisprudencia europea[289], noción de síntesis de los supuestos de empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma para aludir así de manera abreviada al conjunto de posibles objetos de transmisión[290], lo define como el conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económi-

---

[288] ^I^IDe Castro Marín, E.: "Sucesión de plantilla y subrogación convencional: puntos críticos", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 224, octubre 2019.

[289] Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgente de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad, en cuyo art. 2 dos se procede a dar nueva redacción al art. 44 ET.

[290] Moreno Gené, J.: *El nuevo régimen jurídico-laboral de la sucesión de empresa*, Tirant lo Blanch, "colección Laboral", nº 150, Valencia 2003, pág. 52.

ca, esencial o accesoria. Desde esta perspectiva, como acabamos de exponer, la unidad productiva autónoma debe responder siempre y en todo caso a esta exigencia de resultar un conjunto de medios organizados. Y ello por mucho que se configure como el objeto mínimo de transmisión[291].

En este sentido, en materia de transmisión de empresa, "*La operatividad del precepto exige que se actúe sobre, al menos, un conjunto de elementos patrimoniales susceptibles de explotación económica independiente y capaz de ofrecer bienes y servicios al mercado*", debiendo poseer lo transmitido "*enjundia bastante como para arrastrar consigo al trabajador*"[292]. Dicho de otro modo, "*para que exista una sucesión de empresa incluida en el art. 44 ET no basta que un empresario sustituya a otro en la realización de una actividad, sino que es necesario que se transmita un conjunto patrimonial susceptible de explotación*"[293].

Siendo así, las dificultades para la aplicación de la teoría de la "sucesión de plantilla" en el caso de sucesión entre empresas contratistas se plantean cuando trasladamos el concepto legal de la "entidad económica" al ámbito de la contrata, entendida ésta como "*el derecho que un empresario o empresa tiene a la prestación de un servicio a un tercero*"[294]. Y ello en la medida en que en la contrata no se reúnen las características necesarias para identificarla con lo que el legislador denomina una unidad productiva autónoma[295].

En este contexto, y a los efectos de la aplicación del art. 44 ET, el Tribunal Supremo ha declarado de manera reiterada que "*ni la contrata ni la concesión administrativa son unidades productivas autónomas a los efectos del art. 44 ET, salvo que se entreguen al concesionario o al contratista la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación",* y que "*por lo mismo, la pretendida transmisión de contratas no es tal, sino la finalización de una y comienzo de otra distinta, aunque materialmente*

---

[291] Del Rey Guanter, S. Del, Martínez Fons, D. y Serrano Olivares, R.: "El régimen jurídico de la transmisión de empresa 25 años después de la promulgación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 58, año 2005, pág. 222.

[292] Sempere Navarro, A.: "Un comentario al art. 44 del Estatuto de los Trabajadores", *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, num.9/2014 y 10/2014 parte Tribuna, Editorial Aranzadi, S.A.U., Cizur Menor. 2014, BIB 2014\90.

[293] Desdentado Bonete, A.: "La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 38, pág. 249.

[294] Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 5 de abril de 1993, recurso 702/1992, Ponente Julio Sánchez Morales de Castilla, F.J. 3º.

[295] Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 10 de diciembre de 1997, recurso número 164/1997, Ponente Fernando Salinas Molina, F.J. 2º, o la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 29 de enero de 2002, recurso número 4749/2000, Ponente Moliner Tamborero, muy ilustrativa a este respecto dada la expresa referencia a la doctrina de la sucesión de plantilla en el Tribunal Europeo.

la contrata sea la misma en el sentido de que los servicios prestados siguen siendo los mismos"[296].

Conclusión ésta absolutamente lógica y coherente cuando tenemos en cuenta que, *"en la sucesión de contratas no se transmiten, en principio al menos, unos elementos patrimoniales organizados y aptos para obtener una utilidad, esto es, no se transmite una unidad patrimonial con vida propia y organizada sino tan solo una actividad o tarea productiva específica a la cual están adscritos determinados trabajadores*"[297]. Entidad económica organizada de forma estable cuya actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada[298], al remitir el concepto de entidad económica a un conjunto organizado de personas y elementos que permitan el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio[299].

De este modo, la mera circunstancia de que el servicio prestado por el antiguo y el nuevo adjudicatario de una contrata sea similar, no resulta suficiente para afirmar que exista una transmisión de una "entidad económica" de las que se refieren en la jurisprudencia europea, en la medida que una entidad no puede reducirse a la actividad de que se ocupa, resultando su identidad también de otros elementos, como el personal que lo integra, su marco de actuación, la organización de su trabajo, sus métodos de explotación o, en su caso, los medios de explotación de que dispone[300].

Desde esta perspectiva, la simple pérdida de una contrata de servicios en beneficio de un competidor no puede revelar por si sola la existencia de una transmisión en el sentido de la Directiva, en la medida que la empresa de servicios no deja de existir íntegramente, sin que pueda considerarse que

---

[296] Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 21 de abril de 2015, recurso número 91/2014, Ponente Luis Fernando de Castro Fernández, F.J. 4º. En el mismo sentido, Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 24 de julio de 2013, recurso número 3228/2012, Ponente Mª Luisa Segoviano Astaburuaga, F.J. 3º, o Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 8 de julio de 2014, recurso número 1741/2013, Ponente Jesús Souto Prieto.

[297] Sala Franco, T. y Pedrajas Moreno, A.: "Los problemas laborales de la sucesión de contratas", en *El empresario laboral. Estudios jurídicos en homenaje al Profesor CAMPS RUIZ con motivo de su jubilación*. Coord. Ángel Blasco Pellicer, Tirant lo Blanch, Valencia 2010, pág. 389.

[298] Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea de fecha 11 de marzo de 1997, asunto C– 13/95, –Süzen-

[299] Recientemente, Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 8 de mayo de 2019, asunto C-194/18, – Jadran Dodič–, F.J. 30: *"Ha de señalarse, a continuación, que, para que la Directiva 2001/23 sea aplicable, la transmisión debe referirse a una entidad económica organizada de forma estable. El concepto de entidad remite así a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio (véanse, en ese sentido, las sentencias de 10 de diciembre de 1998, Hidalgo y otros, C173/96 y C247/96, EU:C:1998:595, apartado 25, y de 29 de julio de 2010, UGTFSP, C151/09, EU:C:2010:452, apartado 26)"*

[300] F.D. 41 Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 20 de enero de 2011, asunto C-463/2009 –Clece-Cobisa–.

uno de sus centros de actividad, o una parte de sus centros de actividad, se ha cedido al nuevo adjudicatario de la contrata[301].

En este debate entre el concepto de "empresa organización" y "empresa actividad"[302], la jurisprudencia europea zanja la cuestión concluyendo que para que aplique la Directiva no es suficiente con la sucesión en la mera actividad, resultando imprescindible la existencia previa de una unidad productiva que, en cuanto tal, pudiera funcionar autónomamente[303].

No podría ser de otro modo desde la simple perspectiva de que "*Lo que caracteriza a la autonomía organizativa es la capacidad de explotación diferenciada"*[304], autonomía organizativa que no se daría en el ámbito de una contrata salvo que se entregara a la empresa contratista entrante la infraestructura u organización básica para la explotación[305].

Quizá precisamente por ello, consciente el intérprete comunitario de las limitaciones para aplicar la Directiva en materia de transmisión de empresa en el supuesto de las sucesiones de contratas, elabora en su seno la teoría de la denominada como "sucesión de plantilla", en un intento forzado por aco-

---

[301] Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 8 de julio de 2014, recurso número 1741/2013, Ponente Jesús Souto Prieto: "*Porque la contrata no es una unidad productiva autónoma a los efectos del art. 44 del E.T., como ya ha señalado esta Sala en sus sentencias de 5 de abril de 1993 (R. 702/92), 10 de diciembre de 1997 (R. 164/97) y 24 de julio de 2013 (R.3228/12). La contrata, como su nombre indica, es el contrato por el que una empresa se compromete a prestar a otra un servicio a cambio de un precio o a ejecutar la obra que se le encomienda. El contratista adquiere el derecho a prestar el servicio o a ejecutar la obra, pero no adquiere ninguna empresa, ni ninguna actividad productiva autónoma en el sentido del art. 44–1 del E.T. porque nada se transmite a quien celebra un contrato de arrendamiento de obra o de servicios"*.

[302] Se puede consultar el devenir al respecto en la jurisprudencia del Tribunal Europeo en Valdés Dal-Ré, F.: *La transmisión de empresas y las relaciones laborales. Un estudio comparado de los ordenamientos comunitario y nacional*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales, número 34, año 2001, pág. 35 y ss; más recientemente, en Beltrán de Heredia Ruiz, I.: "Sucesión de contratas y transmisión de empresa: conflictos interpretativos y necesidades de reforma", *Iuslabor*, 1/2017, pág. 15, o en García Piñeiro, N.P.: "Transmisión de empresa, externalización de servicios y segregación de actividades", en VV.AA. (Dir. García Murcia, J.), *Transmisión de Empresa y Sucesión en el desarrollo de Actividades Empresariales,* Editorial Aranzadi, Thomson Reuters, 1ª edición, año 2019, págs. 90 a 97.

[303] Del Rey Guanter, S. Del, Martínez Fons, D. Y Serrano Olivares, R.: "El régimen jurídico de la transmisión de empresa 25 años después de la promulgación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 58, año 2005, pág. 226.

[304] Valdés Dal-Ré, F.: *La transmisión de empresas y las relaciones laborales. Un estudio comparado de los ordenamientos comunitario y nacional*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Informes y Estudios. Serie Relaciones Laborales, número 34, año 2001, pg. 48.

[305] Arastey Sahún, L.: "Sucesión de contratas y subcontratas de obras y servicios", *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial, XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Santiago de Compostela, 31 de mayo y 1 de junio de 2018, Vol. 1, 2018, pág. 12 de 16.

modar la supuesta protección de los trabajadores ante lo que entiende como una nueva creciente realidad empresarial.

Así, el Tribunal Europeo va a concluir que en determinados sectores económicos, en los que los elementos patrimoniales se reducen a menudo a su mínima expresión al descansar, a su criterio, la actividad esencialmente en la mera aportación de mano de obra, –lo que no deja de resultar en todo caso discutible–, un conjunto organizado de trabajadores, que se hallen específicamente destinados de forma duradera a una actividad común, puede constituir una entidad económica cuando no existieran otros factores de producción.

Y, más allá, va a poder mantener su identidad cuando el nuevo contratista se hiciera cargo de una parte esencial, en términos de número y competencias, de la plantilla de los trabajadores adscritos a la contrata por el anterior adjudicatario. Lo que no quiere decir que hubiera optado por una conceptuación a favor de la "empresa-actividad"[306], sino por una excepción a la regla general en la que se flexibiliza el concepto de la "entidad económica" para adaptarlo a determinadas circunstancias, pero no se desnaturaliza hasta el punto de hacerlo irreconocible.

3.1.1. Argumentos contrarios a la consideración de la contrata como una unidad productiva autónoma

En este contexto interpretativo, la clave se reside en determinar si resulta factible mantener que una contrata pueda presentar esas características de resultar un conjunto organizado de trabajadores, con sus propios directivos, su propia organización del trabajo, con sus propios métodos de explotación, sin interconexión alguna con cualquier otro factor de producción de la empresa y, además, funcionando con plena autonomía y responsabilidad al margen de la estructura de la empresa contratista, hasta el punto de mantener que esa contrata pudiera constituir esa "entidad económica" a la que se refiere la norma. La respuesta desde luego es negativa, salvo un uso fraudulento de la figura de la descentralización productiva[307].

Y la respuesta es negativa porque, en primer término, en esencia, lo que caracteriza el negocio de la contrata en cuanto mecanismo de interposición

---

[306] No nos mostramos de acuerdo, por tanto, con quienes defienden que tras Suzën, Temco, etc… el TJUE finalmente haya acabado admitiendo la tesis de la "empresa/actividad" en estos sectores "desmaterializados" siempre que principalmente el nuevo adjudicatario asuma una parte relevante de la plantilla del anterior, Beltrán de Heredia Ruiz, I.: "Sucesión de contratas 'desmaterializadas' y art. 44 ET: algunas notas", *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 10 de marzo de 2015, https://ignasibeltran.com/2015/03/10/sucesion-de-contratas-desmaterializadas-y-art-44-et-algunas-notas/. En el mismo sentido, Llorens Espada, J.: "Las cláusulas de subrogación convencional y sus efectos a la luz de la jurisprudencia más reciente", *Revista de información laboral*, nº 8, agosto 2018, Thomson Reuters.

[307] ^I^IDe Castro Marín, E.: "Sucesión de plantilla y subrogación convencional: puntos críticos", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 224, octubre 2019.

en el contrato de trabajo que hace que la prestación de servicios de los trabajadores del contratista no se realice únicamente en beneficio exclusivo y directo del empresario con el que han suscrito el contrato de trabajo sino por encargo y a beneficio de otro empleador[308], es que el empresario contratista que asume el encargo debe aportar para su ejecución una organización empresarial en la que se insertan unas prestaciones laborales y éstas tienen un carácter meramente instrumental para la obtención del resultado final: "*Con la contrata no se trata de satisfacer directamente una necesidad de mano de obra, sino de atender requerimientos productivos, que exigen no sólo mano de obra externa sino también una gestión empresarial en sentido amplio, es decir, una actividad ejecutada con medios propios, y organizada, dirigida y coordinada por el empresario contratista*"[309]. Si no es así, si el empresario no aporta su organización empresarial en la contrata, no hablamos de descentralización productiva sino de otra figura no amparada en el ordenamiento jurídico laboral, cobrando plena validez la doctrina tradicional que establece los requisitos que permiten trazar la línea fronteriza entre una verdadera contrata y lo que no pasa de constituir una mera cesión ilegal de trabajadores[310].

Continuando con nuestra argumentación para defender la respuesta negativa, no resulta posible entender que en una contrata no confluyen esos otros factores de producción a los que expresamente se refiere el Tribunal Europeo de manera reiterada en su propia jurisprudencia y que, esencialmente, se residen en la puesta en juego de la estructura empresarial en cuanto soporte necesario e imprescindible para el desarrollo de la actividad.

A estos efectos, resulta sencillamente inimaginable pensar que una contrata pudiera funcionar "sola", única y exclusivamente con el personal objeto de subrogación, al margen de cualquier soporte material o inmaterial de la empresa contratista, en la medida que su identidad resulta también de otros elementos, como el personal que la integra, sus directivos, la organización de su trabajo, sus métodos de explotación o, en su caso, los medios de explotación de que dispone[311]. Salvo que, como hemos apuntado, no nos encontre-

---

[308] "*Mecanismo de interposición en el contrato de trabajo que hace que la prestación de servicios de los trabajadores del contratista no se realice únicamente en beneficio exclusivo y directo del empresario con el que han suscrito el contrato de trabajo, sino por encargo y a beneficio de otro empleador*", Ramos Quintana, M.L.: "La condición de empresario en los procesos de descentralización productiva", *Trabajo y Derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 25, 2017.

[309] Sentencia nº 651/2016 dictada en fecha 4 de febrero de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en recurso 5102/2015, Ponente Isabel Olmos Pares.

[310] Cavas Martínez, F. "Algunos puntos críticos en el régimen jurídico de la transmisión de empresas", *Revista Doctrinal Aranzadi Social,* núm. 14/2005, parte Tribuna, Editorial Aranzadi SA, Pamplona 2005, pág. 6.

[311] F.D. 15 de la Sentencia del Tribunal Europeo de fecha 11 de marzo de 1997, asunto C-13/95, Súzen, F.D. 30 de la Sentencia del mismo Tribunal de fecha 10 de diciembre de 1998, asuntos acumulados C-127/96, C.229/96 y C-74/97, o F.D. 41 de la Sentencia de 20 de enero de 2011, asunto C-463/2009, –Clece-Cobisa-

mos ante un supuesto de descentralización productiva sino ante otra figura prohibida en nuestro ordenamiento jurídico laboral.

Al fin y a la postre, "*el todo que conforma la unidad económica productiva cuya transmisión determina obligaciones subrogatorias es primeramente un conjunto de elementos –parte– que presentan la característica fundamental de tener capacidad productiva*". Conjunto de elementos que en la contrata no son identificables, ni muchísimo menos, simplemente con el personal objeto de subrogación, sin más. Y ello por mucho que alguno de los factores productivos pudiera tener mayor o menor incidencia en función del sector o ámbito de actividad desde la perspectiva de que "*en mayor o menor grado, la transmisión siempre deberá involucrar factores patrimoniales (materiales y/o inmateriales) y personales para que aquélla pueda operar*"[312].

Esos elementos patrimoniales, tangibles, intangibles, o ambas cosas, no se actualizan en la contrata sin la organización y estructura puesta en juego en la contrata por la propia empresa contratista. En definitiva, lo que con acierto se denomina como "transmisión relevante"[313] y que, en cierto modo, podemos asimilar con lo que el Tribunal Europeo cataloga recientemente como "autonomía de conjunto", entendida ésta como la necesidad de recurrir a los diferentes factores de producción dentro de la propia empresa para poder llevar a cabo la unidad productiva su actividad[314].

En este sentido, resulta impensable que una contrata funcione al margen de departamentos esenciales en cualquier empresa y cuya aportación y puesta en juego resulta necesaria para la prestación del servicio contratado. Muy someramente, desde el propio departamento de estudios y proyectos, encargado de elaborar una oferta como paso previo a la adjudicación del servicio, en muchas ocasiones contratos con Administraciones Públicas con muy importantes exigencias en materia de cumplimiento de previsiones en pliegos de cláusulas administrativas y de prescripciones técnicas a los efectos de acreditar la necesaria solvencia técnica, económica, etc…; al departamento de recursos humanos, desde la propia selección de personal, ya de estructura o del servicio, con gestión de altas, bajas por motivos varios, etc… al desarrollo, incluyendo las necesidades formativas; departamento de prevención de riesgos laborales, con necesidades formativas en esta materia al personal

---

[312] Fernández Marquez, O.: "El objeto de la transmisión: el concepto de unidad productiva autónoma", en VV.AA. (Dir. García Murcia, J.), *Transmisión de Empresa y Sucesión en el desarrollo de Actividades Empresariales,* Editorial Aranzadi, Thomson Reuters, 1ª edición, año 2019, pág. 71 y 72.

[313] Agís Dasilva, M.: "Apuntes y comentarios en torno a la noción comunitaria de transmisión de unidades empresariales", en *El empresario laboral. Estudios jurídicos en homenaje al Profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación.* Coord. Ángel Blasco Pellicer, Tirant lo Blanch, Valencia 2010, pág. 723 y ss.

[314] Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala tercera), de fecha 13 de junio de 2019, asunto C-664/17, a propósito de unidad de producción de una empresa cuya actividad se ejercía antes de la transmisión dentro de dicha empresa, y cuya autonomía en ella era, por tanto, limitada.

de contrata, planificación de la actividad preventiva, evaluaciones iniciales de riesgos, elaboración de índices de absentismo, estadísticas de accidentes, medicina en el trabajo, etc…; al departamento de administración de personal, para que los trabajadores de la contrata puedan recibir en tiempo y forma su contraprestación económica; o de relaciones laborales, entre otros, negociación de acuerdos y demás cuestiones; departamento de compras, servicios generales; departamentos de calidad, necesarios a efectos de certificaciones, preceptivas para la presentación a concursos; departamentos financieros, con sus obligaciones de tesorería, pago de nóminas, gestión de cobros, controles de gestión, contabilidad, etc. Todo ello obviamente residido en una estructura empresarial a nivel de personal que excede con mucho al personal adscrito a la contrata.

En tercer lugar, continuando con nuestros razonamientos a la respuesta negativa a la pregunta de si la contrata puede constituir una unidad productiva autónoma asimilable a la "entidad económica" objeto mínimo de la transmisión, porque una contrata nunca va a gozar de la necesaria autonomía previa a la transmisión entendida ésta como las "*facultades, conferidas a los responsables del grupo de trabajadores afectados, de organizar de manera relativamente libre e independiente el trabajo dentro del referido grupo, y más concretamente de dar órdenes e instrucciones y distribuir tareas a los trabajadores subordinados pertenecientes al grupo en cuestión, ello sin intervención directa de otras estructuras de organización del empresario"*[315].

Y ello por mucho que esta exigencia se haya podido flexibilizar sobremanera en la jurisprudencia del Tribunal Europeo, hasta el punto de entender que la existencia de una entidad suficientemente autónoma no resultaría afectada por la circunstancia de que el empresario impusiera obligaciones precisas al referido grupo de trabajadores y ejerciera así una influencia amplia en las actividades de éste, al resultar exigible en todo caso que dicho grupo conserve cierta libertad para organizar y prestar sus servicios[316].

Por todos estos argumentos, aunque pudiéramos aceptar una cierta superación de la concepción estrictamente patrimonialista de la "entidad eco-

---

[315] Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 6 de marzo 2014, asunto C-458/12, –AMATORI Telecom Italia–, apartado 32 y ss.

[316] Calvo Gallego, J.: "Transmisión de empresas, sucesión de contratas y sector público", *Temas Laborales*, núm. 114/2012, págs. 205-226. En el mismo sentido, Arastey Sahún, L.: "Sucesión de contratas y subcontratas de obras y servicios", *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial, XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Santiago de Compostela, 31 de mayo y 1 de junio de 2018, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 1, 2018.

nómica"[317], hasta el punto de poderla aplicar a supuestos de transmisión de elementos de carácter inmaterial y de alto valor económico[318], no resulta discutible que la contrata, en cuanto mera actividad, no encajaría en el concepto de la "entidad económica" entendida como esa unidad productiva autónoma y, en cuanto tal, categoría organizativo-funcional integrada en la empresa[319]. Por lo tanto, desde esta perspectiva, a nuestro juicio no procedería la aplicación de la Directiva, por ende, del artículo 44 ET, a los supuestos de cambios de empresas contratistas.

3.1.2. La crítica a la teoría de las denominadas como actividades "desmaterializadas"

A partir de estas argumentaciones, y para abundar en la dificultad de aplicar la figura de la "sucesión de plantilla" en el ámbito de las contratas, resulta de todo punto necesario realizar algunas observaciones en relación con la denominada teoría de las actividades "desmaterializadas", desde la simple perspectiva de que tampoco creemos que la contrata encuentre encaje en cuanto tal en esta construcción doctrinal, en la medida en que resulta muy cuestionable afirmar que resulte posible que una contrata funcione en determinados sectores con la mera aportación de mano de obra por el empresario contratista.

Comenzando por la esencia del problema, muy probablemente el debate venga predeterminado por cierta confusión entre lo que se entiende como una concepción "materialista" o "espiritualista" de la empresa, dicotomía que no resulta tal desde la perspectiva de que lo patrimonial, entendido como el conjunto de bienes y obligaciones que corresponden a la esfera jurídica de una persona, comprende tanto lo material como lo inmaterial y, por tanto, susceptible de generar derechos transmisibles[320].

Queremos expresar que, aún en el escenario de una contrata en la que el valor de los elementos materiales tangibles se redujera a la mínima expresión, cuestión ésta que dependerá desde luego de cada contrata en cuestión, no parece discutible que detrás de ése necesario conjunto organizado de

---

[317] A propósito de esta "fricción" entre la jurisprudencia europea e interna en lo que se refiere al propio concepto de la "entidad económica", Escribano Gutiérrez, J. y Ruiz Castillo, M.M.: "Transmisión de empresa y fraude de ley", en VV.AA. (Dir. García Murcia, J.), *Transmisión de Empresa y Sucesión en el desarrollo de Actividades Empresariales,* Editorial Aranzadi, Thomson Reuters, 1ª edición, año 2019, págs. 524 a 530, en un toma de posición a favor de la lectura comunitaria en detrimento de la mantenida en la Sala IV que no compartimos.

[318] López Aniorte, M.C., *La descentralización productiva y su incidencia en la relación individual de trabajo*, Ediciones Laborum, Murcia, 2003, págs. 106 y 107.

[319] Beltrán de Heredia Ruiz, I.: "Sucesión de contratas y transmisión de empresa: conflictos interpretativos y necesidades de reforma", *Iuslabor*, 1/2017, pág. 9.

[320] Desdentado Bonete, A.: "La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 38, pág. 250.

medios necesarios para llevar a cabo una actividad esencial o accesoria en qué consiste la entidad económica los intangibles jugarían un papel determinante. Desde esta perspectiva, no compartimos la teoría de las empresas "desmaterializadas"[321].

Siendo así, la verdadera protección del trabajador quizá no debiera residirse tanto en la aplicación forzada de la figura de la sucesión de empresa del art. 44 ET a supuestos para los que no estaría pensada cuanto en la delimitación del uso fraudulento de la descentralización productiva, en la medida que "*Acaso, incluso, el problema nazca en ocasiones antes, esto es, a la hora de calificar la licitud de una determinada contrata de servicios y de marcar las diferencias con una cesión de trabajadores*"[322].

Si no existe duda de que lo material abarca tanto a lo tangible como a lo intangible[323], en la línea de lo que mantiene el Tribunal Europeo desde la propia conceptuación de la teoría de la "sucesión de plantilla", "*En particular, en la medida en que sea posible que una entidad económica funcione, en determinados sectores, sin elementos significativos de activo material o inmaterial…"*[324], no podemos aceptar sin reservas la teoría de las empresas "desmaterializadas" en esa construcción doctrinal en la que de una manera abstracta e indeterminada se ha denominado a determinados sectores como intensivos de mano de obra, de manera sin duda injustamente peyorativa.

Y ello en la medida en que, de una u otra, manera, en la contrata nos encontraremos tanto con elementos materiales, –los edificios, los bienes muebles, las existencias, entre otros–, como inmateriales, –el conjunto de conocimientos y técnicas, el know how, o la propia imagen de marca, el good will–[325]. Y en este sentido, aún para esos sectores típicos, que se catalogan *iuris et de iure* como "desmaterializados", "*habría que plantear el modo en*

---

[321] Monereo Pérez, J.L.: "Tratamiento jurídico-laboral de la transmisión de empresa: funciones y disfunciones ante los "casos difíciles" en la jurisprudencia reciente", *Trabajo y Derecho*, monográfico 5/2017, nº 5, 1 de junio de 2017, Editorial Wolters Kluwer, pág. 5 de 42, con referencia a Monereo Pérez, J.L.: *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad. Estudio del ordenamiento interno y comunitario*, Madrid, Ibidem ediciones, 1999, pág. 121-122.

[322] Sala Franco, T. y Pedrajas Moreno, A.: "Los problemas laborales de la sucesión de contratas", en *El empresario laboral. Estudios jurídicos en homenaje al Profesor CAMPS RUIZ con motivo de su jubilación*. Coord. Ángel Blasco Pellicer, Tirant lo Blanch, Valencia 2010, pág. 392.

[323] Beltrán de Heredia Ruiz, I.: "La transmisión de la clientela puede ser suficiente para aplicar el art. 44 ET (STJUE 8/5/19, Dodic)", 6 de junio de 2019, en *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, https://ignasibeltran.com/2019/06/06/la-transmision-de-la-clientela-puede-ser-suficiente-para-aplicar-el-art-44-et-stjue-8-5-19-dodic/

[324] F.D. 18 de la Sentencia del Tribunal Europeo de fecha 11 de marzo de 1997, asunto C-13/95, –Süzen–.

[325] Las referencias con respecto a lo que se entienda como elementos materiales o inmateriales se toman del F.D. 91 de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea de fecha 18 de marzo de 1986, asunto 24/85, –Spijkers–.

que ha de valorarse otros elementos patrimoniales más allá de los bienes materiales en sentido estricto, esto es, los bienes inmateriales o también denominados intangibles", cuestión trascendental ésta "*porque en el fondo está el límite a la interpretación finalista por la que ha optado el TJUE*", en opinión que compartimos plenamente[326].

Todo ello al margen de que, la propia teoría de las actividades "desmaterializadas", adolece de una falta de criterio en la jurisprudencia europea e interna que resulta preocupante a estos efectos, en una prueba evidente de su inconsistencia.

En este sentido, resulta imposible encontrar unos parámetros claros y concluyentes a tenor de los cuales resulte posible determinar con un mínimo de seguridad jurídica cuándo nos encontramos ante lo que se considera como una actividad "materializada" o "desmaterializada"[327]. Como botón de muestra, sirva la catalogación en el Tribunal Europeo de la actividad de vigilancia como actividad "materializada"[328], lo que excluiría la aplicación de la teoría de la "sucesión de plantilla" en esta interpretación. O la catalogación de la actividad de contact center en nuestro Alto Tribunal también como "materializada"[329].

Sin embargo, sorprendentemente, catalogando como "desmaterializada" a la actividad de servicios técnicos auxiliares en soporte informático, actividad con un muy alto valor inmaterial en los propios informáticos[330], conclusión ésta objeto de severas críticas en lo que se califica como una aplicación "ciega" de la doctrina TEMCO[331].

En estos términos, esta aplicación "ciega" de la teoría de la sucesión de plantillas con base en una pretendida catalogación *iuris et de iure* de unas ac-

---

[326] Sanchez-Urán Azaña, Y.: "La sucesión de plantillas como factor determinante de la transmisión de empresas", en VV.AA. (Dir. García Murcia, J.), *Transmisión de Empresa y Sucesión en el desarrollo de Actividades Empresariales,* Editorial Aranzadi, Thomson Reuters, 1ª edición, año 2019, pág. 149.

[327] Se puede consultar una excelente crítica al respecto en Sanchez-Urán Azaña, Y.: "La sucesión de plantillas como factor determinante de la transmisión de empresas", en VV.AA. (Dir. García Murcia, J.), *Transmisión de Empresa y Sucesión en el desarrollo de Actividades Empresariales,* Editorial Aranzadi, Thomson Reuters, 1ª edición, año 2019, págs. 146 a 156.

[328] Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 19 de octubre de 2017, asunto C.-200/16

[329] Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 15 de julio de 2013, en recurso 1377/2012, Ponente José Manuel López García de la Serrana, F.J. 2º, o la Sentencia de la misma Sala de 27 de enero de 2015, recurso 15/2014, mismo Ponente.

[330] Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 27 de abril de 2015, en recurso 348/2014, Ponente José Luis Gilolmo López, F.J. 3º apartado 2.

[331] Beltrán de Heredia Ruiz, I.: "Sucesión de plantilla en contrata consistente en activo inmaterial (STS 27 de abril 2015, rec. 348/2014)", *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 19 de mayo de 2015, https://ignasibeltran.com/2015/03/10/sucesion-de-contratas-desmaterializadas-y-art-44-et-algunas-notas/.

tividades como "materializadas" y otras como "desmaterializadas" sin mayor concreción, no sólo contradice la literalidad de la interpretación en el Tribunal de Luxemburgo, que exige el análisis del caso. A mayor abundamiento, en esencia, creemos que no resulta sostenible desde la perspectiva de la incorrecta asimilación de lo patrimonial exclusivamente con lo material sin contar con los elementos inmateriales necesarios para el desarrollo de la actividad.

3.2. El mantenimiento de la "identidad" no se cumple en el escenario de las contratas

Hasta ahora hemos venido manteniendo que, en los supuestos de cambios entre empresas contratistas no se actualizan los presupuestos mínimos exigibles para la aplicación del mecanismo de la transmisión de empresa al no resultar posible la identificación de la contrata con el concepto de "entidad económica" en cuanto mínimo exigible a los efectos de la transmisión. Ni siquiera en la aplicación de la más flexible teoría de la "sucesión de plantilla". Ahora, en un paso más, entendemos que tampoco procede la aplicación de la figura del artículo 44 ET desde la perspectiva de que, en estos escenarios, tampoco se actualiza la condición del mantenimiento de la "identidad" posterior a la transmisión.

En este sentido, y para apuntalar esta afirmación, no hay mejor fundamento que el de efectuar una aproximación a los propios requisitos exigidos en la jurisprudencia del Tribunal Europeo para considerar cuando se mantiene o no la "identidad", debiendo partir a estos efectos de una muy consolidada doctrina en el seno Tribunal Europeo en la que se reside el cumplimiento de este requisito en determinados presupuestos[332].

De este modo, el mantenimiento de la "identidad" va a resultar en particular de que se continúe efectivamente la explotación o de que ésta se reanude. Una vez constatado este primer presupuesto, para determinar si concurre el requisito del mantenimiento de la "identidad", deberán tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho que caractericen la operación, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan cedido o no elementos materiales como los edificios o los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya cedido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades[333]. Siempre,

---

[332] Desde la Sentencia del Tribunal Europeo de fecha 19 de mayo de 1992, en asunto C–29/91, –Stichting–, fundamentos 23 y 24, a la Sentencia de 9 de septiembre de 2015, y otros, asunto C160/14 – Ferreira da Silva e Brito– apartados 25 y 26, entre otras muchas.

[333] En sentido crítico, se ha señalado que "*La enumeración es tan amplia que resulta poco concluyente*", Desdentado Bonete, A.: "La sucesión de empresa: una lectura del nuevo ar-

eso sí, teniendo en cuenta que estos elementos resultan tan solo aspectos parciales de una necesaria evaluación de conjunto, sin que puedan apreciarse aisladamente.

Por último, la jurisprudencia europea se ha encargado de precisar que la importancia respectiva que debe atribuirse a los distintos criterios va a variar en función de la actividad ejercida o, incluso, de los métodos de producción o de explotación utilizados en la empresa, en el centro de actividad o en la parte del centro de actividad de que se trate[334].

Cierto es que, a partir de la Sentencia Süzen el Tribunal Europeo nos va a aportar ciertas reglas sobre la forma de actuar frente a la clásica matriz tipológica de indicios, dando un papel relevante al orden en que se enumeran los mismos desde la perspectiva de que la importancia respectiva que deba atribuirse a los distintos criterios varía necesariamente en función de la actividad ejercida o, incluso, de los métodos de producción utilizados[335].

Así, en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mera aportación de mano de obra, el Tribunal va a concluir que ése conjunto organizado de trabajadores que "podría", –en condicional–, constituir una entidad económica, podría igualmente, –también en condicional–, mantener su identidad cuando el nuevo adjudicatario se hiciera cargo de una parte "esencial" en términos de número y competencias de la plantilla de trabajadores adscritos a la contrata por el anterior adjudicatario. Conclusión ésta que, en nuestro modesto entender, se residencia sobre dos presupuestos incorrectos.

En primer lugar, y en lo que se refiere a esa parte "esencial" de la plantilla de trabajadores de la anterior contratista, son numerosos los problemas aplicativos e interpretativos que se derivan respecto de lo que deba entenderse como "esencial" a estos efectos. Con una disparidad de criterios en el ámbito judicial preocupante en el que se evidencia que, aunque la dimensión cuantitativa está siempre en el análisis, la atención en la cualitativa es mucho menos recurrente[336], habiéndose apuntado que no sería necesario acudir a un criterio estrictamente numérico y mayoritario en la medida que el número de

---

tículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 38, pág. 250. A lo que añadiríamos que poco imaginativa, pues realmente resulta incomprensible que décadas después se siga recurriendo al recurso del corta, copia, pega sin mayor fundamentación.

[334] Como último exponente de esta lectura, Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 8 de mayo de 2019, asunto C-194/18, – Jadran Dodič–, fundamentos 33, 34 y 35.

[335] Calvo Gallego, J.: "Transmisión de empresas, sucesión de contratas y sector público", *Temas Laborales*, núm. 114/2012.

[336] Beltrán de Heredia Ruiz, I.: "Sucesión de contratas y transmisión de empresa: conflictos interpretativos y necesidades de reforma", *Iuslabor*, 1/2017, pág. 26.

trabajadores que ha pasado a incorporarse a la nueva plantilla tiene que ser significativo[337].

A los efectos de nuestro debate, como quiera que "*la esencialidad de la parte de la plantilla asumida por el nuevo empresario ha de ser un reflejo de la valoración previa realizada respecto de la autonomía de la entidad económica transmitida*"[338], va a resultar imposible que en el ámbito de las sucesiones de contratas el nuevo adjudicatario se subrogue en una parte "esencial" de los trabajadores necesarios para llevar a cabo el encargo, ello en la medida en que no resulta cuestionable que el único personal en el que se va a subrogar el nuevo adjudicatario es en el asignado en exclusiva a la contrata, nunca en el personal de estructura de la empresa contratista. Siendo así, el nuevo contratista no se va a subrogar nunca en un conjunto organizado de trabajadores necesarios para llevar a cabo una actividad esencial o accesoria, en una prueba más de lo forzado de la interpretación de la figura de la "sucesión de plantilla".

En segundo término, y en lo que se refiere al mantenimiento de la "identidad" de la denominada como "entidad económica", la propia jurisprudencia europea mantiene que "*Su identidad resulta también de otros elementos, como el personal que la integra, sus directivos, la organización de su trabajo, sus métodos de explotación o, en su caso, los medios de explotación de que dispone*"[339].

Siendo así, residir el mantenimiento de la identidad en exclusiva en la asunción de una parte esencial del personal de la contrata supone incurrir en una evidente contradicción con el propio mandato del Tribunal Europeo en la que claramente se establece que las circunstancias a valorar son tan solo aspectos parciales de una necesaria evaluación de conjunto, por lo que no sería correcto residir todo el argumento a favor del mantenimiento de la identidad en uno de esos elementos en exclusiva.

Como ha concluido el propio Tribunal Europeo, no es el mantenimiento de la organización específica impuesta por el empresario a los diferentes factores de producción transmitidos sino del vínculo funcional de interdependencia y complementariedad entre los diferentes factores de producción

---

[337] Arastey Sahún, L.: "Sucesión de contratas y subcontratas de obras y servicios", *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial, XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Santiago de Compostela, 31 de mayo y 1 de junio de 2018, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Vol. 1, 2018, pág. 10.

[338] Sanchez-Urán Azaña, Y.: "Sucesión de empresa por sucesión de plantilla: conflictos interpretativos derivados de una doctrina controvertida", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, núm. 214, noviembre 2018, Editorial Aranzadi, S.A.U., pág. 167.

[339] Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera), de fecha 20 de enero de 2011, Asunto C-463/2009, CLECE-Cobisa.

transmitidos, el elemento que se constituye en pertinente para la determinación del mantenimiento de la identidad de la entidad transmitida[340].

Vínculo que desaparece evidentemente en los supuestos de sucesiones de contratas en la que cada contratista aportará sus propios factores de producción más allá del personal estrictamente subrogable, esto es, su propio personal de dirección, su propio personal de estructura, sus propios elementos patrimoniales propios, tanto materiales como inmateriales, tangibles o intangibles, sus propios métodos de explotación, su propio know-how, etc. En otras palabras, la autonomía funcional, en cuanto presupuesto para el mantenimiento de la identidad[341], desaparece en el escenario de las sucesiones de contratas.

En tercer lugar, en el terreno de la causa de la transmisión, la circunstancia de que la subrogación del personal adscrito a la contrata lo sea con carácter voluntario o como consecuencia de una obligación establecida en el convenio colectivo no debería a nuestro entender quedar ajena al debate, tal y como planteaba el propio Tribunal Supremo en la jurisprudencia a partir de abril de 2016. Y creemos que esto debería ser así desde la perspectiva de que esa asunción voluntaria o no debería jugar un papel mucho más determinante a la hora de valorar el requisito del posible mantenimiento o no de la "identidad".

Cierto es que el Tribunal Europeo rechaza a partir de Somoza Hermo el argumento del Supremo en el sentido de que en caso de subrogaciones impuestas en convenio colectivo los efectos de la misma debían limitarse a los términos pactados en la norma convencional[342]. Criterio éste que levantó una importante controversia en amplios sectores doctrinales al entender que se infringía la doctrina comunitaria y con ello el principio de jerarquía normativa dado el carácter indisponible del art. 44 ET[343]. Incluso también entre quienes entendían que el argumento podría resultar impecable desde la óptica legal y de estricta dogmática jurídica pero que no respondía a la interpretación abierta y finalista del elemento causal en la jurisprudencia del Tribunal Europeo[344].

---

[340] Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera), de fecha 9 de enero de 2015, Asunto C-160/14, en la línea mantenida anteriormente en la Sentencia de 29 de julio de 2010, Asunto C-151/09.

[341] Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera), de fecha 13 de junio de 2019, Asunto C-664/17.

[342] Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 7 de abril de 2016, en recurso 2269/2014, Ponente Blasco Pellicer, F.D. 2º

[343] Beltrán de Heredia Ruiz, I.: "Sucesión de contratas y transmisión de empresa: conflictos interpretativos y necesidades de reforma", *Iuslabor*, 1/2017, pág. 28 a 31.

[344] Llano Sánchez, M.: "Transmisión de empresa" en AA.VV., *Condiciones de Empleo y Relaciones de Trabajo en el Derecho de la Unión Europea, Un Estudio de Jurisprudencia del Tribunal de Justicia*, (García Murcia, J. Director), Thomson Reuters, Editorial Aranzadi S.A.U., año 2017, pág. 728.

Ahora bien, dicho esto, una cosa es que el carácter voluntario o no de la subrogación no pueda considerarse como el elemento decisivo a la hora de declarar la aplicabilidad de la Directiva, y otra muy diferente que no deba tenerse en cuenta la circunstancia de la asunción voluntaria o no de esa parte de la plantilla a los efectos de la valoración del mantenimiento de la "identidad"[345].

A título ilustrativo, en nuestra jurisprudencia interna, coexistían pronunciamientos en los que se descartaba la incidencia del carácter voluntario o no de la asunción de la plantilla en el alcance de la obligación de la subrogación con apoyo en el Asunto Temco[346], con otros posteriores en los que se mantenía exactamente el criterio contrario, incidiendo la Sala en el carácter voluntario u obligatorio de la asunción del personal como elemento determinante para la declaración de la inexistencia de una transmisión[347]. En esta lectura, cuando la subrogación lo fuera como consecuencia del mandato establecido en el convenio colectivo la extensión y límites de esa obligación debían quedar referidos a lo que se estableciera en el régimen jurídico del convenio[348].

---

[345] Con anterioridad al planteamiento de la cuestión prejudicial en Somoza-Hermo, el Tribunal Europeo ya había mantenido que la asunción del personal como consecuencia de la obligación impuesta en convenio colectivo "no afecta, en cualquier caso, al hecho de que la transmisión se refiera a una entidad económica", Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo de fecha 24 de enero de 2002, C– 51/0, asunto Temco Service Industries SA, F.D. 27, o Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de fecha 11 de julio de 2018, C– 60/17, asunto Somoza Hermo, F.D. 38.

[346] Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 12 de julio de 2010, en recurso 2300/2009, Ponente Desdentado Bonete, F.D. 2º: "*La parte recurrente alega que en el presente caso la asunción de la plantilla no se debe a una decisión voluntaria, sino al cumplimiento de un convenio colectivo. Así es. Pero el carácter voluntario o no de la asunción de la plantilla de la empresa saliente no afecta al alcance de la obligación de subrogación, como ya estableció la sentencia el TJCE en su sentencia de 24 de noviembre de 2002 en el caso Temco Service Industries, en el que la nueva empresa se hizo cargo del personal en cumplimiento de una cláusula del convenio colectivo aplicable.*"

[347] Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 15 de julio de 2013, en recurso 1377/2012, Ponente José Manuel López García de la Serrana, F.D. 2º. 2"… *porque no se ha transmitido un conjunto de medios organizados para llevar a cabo una actividad económica y si se ha dado ocupación a la totalidad o parte de la plantilla anterior ha sido para cumplir lo dispuesto en el art. 18 del Convenio Colectivo, norma que sólo obliga a lo que en ella se dispone, aparte que el factor humano es sólo uno de los que componen la organización productiva*."

[348] Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 15 de julio de 2013, en recurso 1377/2012, Ponente José Manuel López García de la Serrana, F.D. 2º. 2 "*En consecuencia, llegados al punto de establecer si ha lugar o no a dicha incorporación y en qué medida y cuales deberán ser sus consecuencias, es el convenio colectivo el que impone una contratación del 90% de la plantilla anterior y el resto de las condiciones y consecuencias específicas. La recurrente no ha acogido al 90% de la plantilla por su voluntaria decisión configurando así una transmisión, sino que en virtud del mandato convencional ha operado la contratación y es dicho mandato el que debe configurar el régimen jurídico, extensión y límites de esa imposición. Análoga cuestión a la que es ahora objeto de controversia ha sido resuelta si bien en relación con otro sector de actividad, refiriéndonos a la doctrina unificada aplicada en la interpretación del artículo 14 del convenio colectivo de empresas de Seguridad, S.T.S. de 7-4-2016 (R.C.U.D. 69/2014)*".

En todo caso, el Tribunal Supremo va a rectificar a partir de septiembre de 2018 su anterior conclusión para concluir que, en contra de lo que habían venido entendiendo, "*el hecho de que la subrogación de plantilla (la asunción de una parte cuantitativa o cualitativamente relevante) sea consecuencia de lo previsto en el convenio colectivo no afecta al modo en que deba resolverse el problema*"[349].

Afirmación ésta que supone que "*se acepta de forma acrítica la premisa comunitaria de que la voluntariedad u obligatoriedad de la asunción de plantilla es un dato intrascendente a la hora de aplicar la normativa comunitaria y, por ende, la normativa nacional que la traspone, sin que dicha premisa sea fruto de una mayor explicación",* cuando realmente la obligatoriedad debería constituirse en dato relevante porque, de no darse ésta, no cabría apreciar la subrogación[350].

Dicho esto, desde nuestro punto de vista, una cosa es que la voluntariedad o no de la asunción del personal deba ser tenida en cuenta a la hora de la comprobación del mantenimiento de la "identidad" y otra que se convierta en elemento determinante para la aplicación de la Directiva. En todo caso, no tenemos tan claro que nos encontremos ante un requisito de resultados, no de medios[351].

Es más, la voluntariedad en la asunción de la plantilla ya se apuntó desde cierto sector doctrinal tiempo atrás como una circunstancia relevante a tener en cuenta en ciertas actividades, proponiendo trazar una distinción entre la transferencia de personal voluntaria y la impuesta al nuevo empresario, por cuanto que sólo en el primer caso podría existir genuina transmisión de una entidad económica a juicio de los autores, *"el punto de mira debería situarse en el carácter voluntario o imperativo de la transferencia de personal, debiéndose otorgar relevancia a la asunción de personal por parte del empresario entrante únicamente cuando estemos ante una "adquisición" voluntaria de ése elemento organizativo, pues ello será revelador de la transmisión de una auténtica entidad económica*", *"el punto de mira debería situarse en el carácter voluntario o imperativo de la transferencia de personal, debiéndose otorgar relevancia a la asunción de personal por parte del empresario entrante únicamente cuando estemos ante una "adquisición" voluntaria de ése elemento organizativo, pues ello será revelador de la transmisión de una auténtica entidad económica*"[352].

---

[349] Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 27 de septiembre de 2018, en recurso 2747/2016, Ponente Sempere Navarro, F.D 7º.

[350] Gil Plana, J.: "La subrogación empresarial impuesta por convenio colectivo: condiciones y efectos", en VV.AA. (Dir. García Murcia, J.), *Transmisión de Empresa y Sucesión en el desarrollo de Actividades Empresariales,* Editorial Aranzadi, Thomson Reuters, 1ª edición, año 2019, pág. 230 y 231.

[351] Beltrán de Heredia Ruiz, I.: "Sucesión de contratas y transmisión de empresa: conflictos interpretativos y necesidades de reforma", *Iuslabor*, 1/2017, pág. 18.

[352] Del Rey Guanter, S. Del, Martínez Fons, D.

Por todos estos razonamientos, creemos que resulta enormemente discutible poder deducir que en los supuestos de cambios entre empresas contratistas pueda concluirse que se cumple con el preceptivo requisito del mantenimiento de la "identidad", en el entendimiento de que el nuevo contratista adjudicatario del servicio aportará a esa contrata su propia infraestructura que se configura como necesaria para llevar a cabo esa actividad.

4. Las consecuencias de una forzada aplicación de la figura de la sucesión de empresa a los supuestos de cambios entre empresas contratistas

Como tuvimos oportunidad de manifestar en anterior trabajo[353], el resultado de esa aplicación "ciega" de la teoría de la "sucesión de plantilla" a supuestos de cambios entre empresas contratistas en los que se ha establecido la obligatoriedad de subrogación por la vía convencional, no resulta todo lo halagüeño que en una primera lectura pudiera parecer. Y ello por mucho que la aplicación del artículo 44 ET favorezca en teoría los mecanismos de protección de los trabajadores.

En este sentido, ya desde la misma recepción de la figura en la jurisprudencia interna[354], incluso antes[355], se vinieron manifestando importantes reservas sobre la figura[356], críticas que persisten hoy en algún sector doctrinal sobre la premisa de la artificialidad de la figura y el consiguiente riesgo de desprotección, o de menor protección, para los trabajadores[357]. Interrogantes que se plantean, entre otros, en relación con el mecanismo de responsabilidades del art. 44 ET o, por ejemplo, en relación con el papel y el futuro de la negociación colectiva sectorial.

Si nos referimos al régimen de responsabilidades entre el empresario cedente y cesionario tras la transmisión, resulta necesario apuntar que la teoría

---

Serrano Olivares, R.: "El régimen jurídico de la transmisión de empresa 25 años después de la promulgación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 58, año 2005, págs. 234, 235 y 236:

[353] ^I^IDe Castro Marín, E.: "Sucesión de plantilla y subrogación convencional: puntos críticos", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, número 224, octubre 2019.

[354] Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 20 de octubre de 2004, en recurso 4424/2003, Ponente Desdentado Bonete, y Sentencia de la misma Sala de fecha 27 de octubre de 2004, en recurso 899/2002, Ponente Milagros Calvo Ibarlucea.

[355] Desdentado Bonete, A.: "La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 38, año 2002, pág. 241 y ss.

[356] Cavas Martínez, F. "Algunos puntos críticos en el régimen jurídico de la transmisión de empresas", *Revista Doctrinal Aranzadi Social,* núm. 14/2005, parte Tribuna, Editorial Aranzadi SA, Pamplona 2005-

[357] Sanchez-Urán Azaña, Y.: "La sucesión de plantillas como factor determinante de la transmisión de empresas", en VV.AA. (Dir. García Murcia, J.), *Transmisión de Empresa y Sucesión en el desarrollo de Actividades Empresariales,* Editorial Aranzadi, Thomson Reuters, 1ª edición, año 2019, pág. 140.

de la "sucesión de plantilla" no responde en absoluto al modelo de la transmisión de empresa de la Directiva y, por ende, del artículo 44 ET. Desde esta simple perspectiva, si bien no habría en principio inconveniente en asumir la garantía de la estabilidad en el empleo, no resultaría lo mismo con la extensión de responsabilidad a quien no habría recibido el patrimonio del anterior contratista, cuestión ésta que parecería más difícil de asumir[358]. Aceptar la mera transferencia de la plantilla de una contrata como un supuesto de sucesión de empresa supone alterar la significación de la garantía contenida en el art. 44 ET y en la Directiva y deteriorar gravemente las garantías de los trabajadores[359].

En este sentido, debemos recordar que *"No se es "cedente" porque se deja de ser titular de los contratos de trabajo, sino porque se es cedente de otro objeto, se pierde la cualidad de empresario en los contratos de trabajo. Y no se es "adquirente" o "cesionario" porque se adquiere la titularidad de empresario en los contratos de trabajo, sino que quien adquiere la titularidad en la explotación es subrogado "ope legis" en la cualidad de empresario en los contratos de trabajo afectados por aquella adquisición*"[360]. Si en la sucesión de contratas lo único que se transfiere del empresario cedente al cesionario es la actividad, el mecanismo de protección del art. 44 ET residido en la transmisión de la entidad económica se desvirtúa hasta el punto de poder comprometer seriamente los derechos de los trabajadores.

A mayor abundamiento, no menos preocupantes nos parecen las dudas y reservas que se plantean en relación con la segunda cuestión, la del papel en el que queda la negociación colectiva tras la muy significativa alteración de las reglas del juego, con el consecuente desequilibrio de los convenios. Situación ésta que, como hemos tenido ocasión de apuntar al comienzo, ha sido seriamente advertida desde los propios agentes sociales negociadores.

En este escenario, no resultan asumibles para las empresas contratistas los importantes problemas prácticos generados, entre otros, como consecuencia de la derivación automática de responsabilidad del empresario cedente al cesionario, señaladamente, descubiertos salariales y en materia de Seguridad Social del contratista saliente una vez que conoce su no continuidad en la contrata. Todo ello con el consiguiente riesgo de declaración de concursos

---

[358] Cavas Martínez, F. "Algunos puntos críticos en el régimen jurídico de la transmisión de empresas", *Revista Doctrinal Aranzadi Social,* núm. 14/2005, parte Tribuna, Editorial Aranzadi SA, Pamplona 2005. Pág. 6.

[359] Del Rey Guanter, S. Del, Martínez Fons, D. Y Serrano Olivares, R.: "El régimen jurídico de la transmisión de empresa 25 años después de la promulgación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 58, año 2005

[360] Marín Correa, J.Mª: "La sucesión de empresas. Reflexión a la luz de la Directiva CE 2001/23", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 48, año 2004, pág. 87.

como desiertos, al descartarse la presentación de ofertas para la continuación de los servicios por parte de los licitadores una vez que resultan conocidas las deudas del contratista saliente.

Más allá, si el efecto se convierte en causa, nos planteamos la viabilidad y pervivencia de muchos convenios colectivos sectoriales en los que se impone la subrogación del personal de la contrata en los supuestos de cambios entre empresas contratistas. Permanencia desde una simple perspectiva de legalidad pues, aplicando la teoría de la "sucesión de plantilla", cualquier convenio que impusiera, por ejemplo, unos requisitos mínimos de permanencia al personal en la contrata como presupuesto para la subrogación, no cumpliría con las exigencias del artículo 44 ET, con lo que el modelo literalmente salta por los aires. Y recordemos que es el convenio el presupuesto o la "puerta de entrada" para la aplicación de un artículo 44 ET por la vía de la "sucesión de plantilla" que, de otro modo, nunca aplicaría, con lo que la tentación a estos efectos es fácil.

Es por ello que, en este paulatino y a nuestro juicio ciertamente forzado proceso de desnaturalización de la figura de la transmisión de empresa, que no parece que se presente como la opción más favorable a la protección de los trabajadores[361], creemos que existe margen suficiente no sólo para la reconsideración de la teoría de la denominada como "sucesión de empresa" sino, en todo caso, al menos, para una adecuada interpretación de la misma en la que se extreme la diligencia en la constatación de los requisitos de la "entidad económica" previa y en el posterior del mantenimiento de la "identidad", en el entendimiento de que resulta enormemente controvertido que pueda llegar a concluirse que estos presupuestos se actualicen en el escenario de las contratas, al margen por supuesto de nada deseables supuestos de descentralizaciones productivas fraudulentas y abusivas.

[361] Desdentado Bonete, A.: "La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 38, pág. 251: "*Frente a lo que suele imaginar el progresismo ingenuo no siempre la sucesión es la solución más favorable para los trabajadores*".

10. SUCESIÓN DE CONCESIONARIOS. LEY 9/2017, DE 8 DE NOVIEMBRE, DE CONTRATOS DEL SECTOR PÚBLICO. SUBROGACIÓN EX PLIEGOS

1. Sucesión de plantilla

Cuando se produce un cambio de contratista, la obligación de la nueva adjudicataria (empresa entrante) de subrogar a los empleados de la anterior (empresa saliente) adscritos a la ejecución del contrato puede producirse de alguna de las siguientes formas:

- Subrogación por haberse transmitido una unidad productiva autónoma susceptible de funcionamiento independiente y propio y ser explotada con independencia de la empresa o centro al que estaba vinculada (44.2 ET).
- Subrogación por el hecho de que la actividad esencial descansa fundamentalmente en los trabajadores, una parte relevante de los cuales (mayoritaria o cualitativamente esencial para su funcionamiento) continúa prestando servicios en la nueva entidad.
- Subrogación impuesta por convenio colectivo, respetando los mínimos de derecho necesario establecidos en el art. 44 ET.
- Subrogación impuesta por los pliegos de condiciones de la concesión administrativa.

La obligación de subrogación se produce en los cuatro supuestos indicados anteriormente. Sin embargo, el alcance de esta obligación es distinto en cada supuesto. Así, en el caso de la subrogación ex convenio colectivo esta se producirá en los términos y condiciones que fija el convenio (por ejemplo, solo trabajadores que cuenten con cierta antigüedad en la empresa saliente, o solo un determinado porcentaje de trabajadores) y se sujetará a ciertos requisitos (formalidades y entrega de documentación que el convenio colectivo prevea), sin cuyo cumplimiento sabría entender que la obligación de subrogación no es posible o no procede (al menos desde la perspectiva de la empresa entrante).

Algo similar ocurre en la subrogación impuesta en los pliegos de condiciones en el caso de las concesiones administrativas. Desde luego, la subrogación se producirá de conformidad con lo establecido en dichos pliegos. Sin embargo, la eficacia de la misma quedará supeditada a que los trabajadores afectados por la subrogación acepten ésta, en coherencia con el hecho de que el origen de la obligación no es legal o convencional normativa (establecida en un convenio colectivo) sino simplemente contractual[362].

Mientras que la subrogación legal o convencional operan de modo automático, la sucesión derivada de los pliegos de condiciones puede incluir limitaciones en materias diversas establecidas en los mismos, que restrinjan el carácter habitualmente universal de la subrogación. Del mismo modo, en esta subrogación no son de aplicación las previsiones estatutarias en materia de responsabilidades laborales y de Seguridad Social, tanto en su contenido como en su duración.

La sucesión de plantillas proviene de la jurisprudencia comunitaria[363] y fue asumida por el Tribunal Supremo[364]. De acuerdo con esta construcción jurisprudencia, la sucesión de empresas debe operar en sectores de mano de obra intensiva donde la actividad descansa de manera esencial en la mano de obra (caso de la vigilancia y seguridad), de manera que la empresa cesionaria asume una parte cualitativa y cuantitativamente relevante de los trabajadores.

El llamado "test de la sucesión de plantillas"[365] se caracteriza por el hecho de que una empresa contratista o adjudicataria de servicios sucede a otra anterior asumiendo "servicios o actividades sustancialmente iguales a los que desarrollaba la contratista anterior", a cuyo fin "la empresa entrante ha incorporado al desempeño de la contrata una parte importante, cualitativa o cuantitativamente, de la plantilla de trabajadores de la empresa saliente" y "el activo principal para el desempeño de los servicios es la mano de obra organizada u organización en el trabajo".

Esta modalidad de sucesión empresarial se aprecia en aquellos casos "donde el factor relevante no es la transmisión de los elementos materiales constitutivos de la empresa –como entidad económica– sino que lo es la transmisión de trabajadores, integrantes del elemento fundamental de

---

[362] STS de 20-02-2000.

[363] SSTJUE de 11-03-1997, asunto C-13/95, Süzen; de 10 de diciembre de 1998, asuntos acumulados C-127/96, C-229/96 y C-74/97 Sánchez Hidalgo– Hernández Vidal; de 24-01–2002, asunto C-51/00 Temco Services Industries; y de 20-11-2003, asunto C-340/2001 Abler.

[364] SSTS de 20 y 27-10-2004 (RJ 7162 y RJ 72029 y 28-04-2009 (RJ 2997) y 7-12-2011 (RJ 2012\106).

[365] STS de 5-03-2013 (RJ 3649).

la compañía"[366]. Resoluciones judiciales relevantes en la materia dan buena cuenta de esta realidad[367].

En cuanto a la determinación del porcentaje de trabajadores integrantes de la plantilla de la empresa saliente que la empresa entrante ha de asumir, es importante tener en cuenta que el tradicional criterio puramente numérico (14 empleados de 19 en el sector de vigilancia y seguridad)[368] ha dado paso a otro más matizado y casuista.

Ya se afirmó con razón en la STS 226/2006 de 25-01-2006 que el número de trabajadores "no ha de ser mayoritario", sino que es suficiente con que sea "significativo", lo que en el caso concreto determinó la estimación de la sucesión empresarial cuando de dos de un total de seis trabajadores fueron subrogados. En efecto, un criterio "estrictamente numérico y mayoritario", teniendo en cuenta únicamente el número y porcentaje de trabajadores asumidos por la empresa entrante, no es el único que debe considerarse, pues también se han de valorar otras circunstancias tales como el tipo de actividad, el lugar y el modo de prestación, "los elementos cualitativos relativos a la identidad de aquellos trabajadores con facultades directivas o de comandamiento o con cualificaciones profesionales", tal y como se razona en la STSJ de Castilla y León, de 1-12-2010, que apreció la sucesión de plantilla cuando fueron integrados 22 de 40 trabajadores (vigilantes de seguridad) de la plantilla de la empresa saliente. En el mismo sentido, la STSJ de Andalucía (Sevilla), de 10-05-2012 establece idéntica doctrina, si bien en el caso concreto fueron incorporados 70 de los 87 trabajadores afectados por la operación subrogatoria.

La STJUE de 11-07-2018, asunto C–60/17 Somoza Hermo, ha establecido:

- La subrogación no exige que existan relaciones contractuales directas entre cedente y cesionario.
- La transmisión debe tener por objeto una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo su actividad económica ya sea esencial o accesoria.
- La apreciación de si existe un conjunto de medios organizados debe llevarse a cabo evaluando el conjunto de circunstancias concurren-

---

[366] Marta Call Padrós, "La sucesión de empresas por sucesión de plantillas", *Iuslabor* nº 1/2017, pág. 2.

[367] STS 1804/2013, de 5-03-2013 (recurso 3984/2011), FJ 5º; STS 3581/2014, de 9-07-2014 (recurso 1201/2013), FJ 1º; STS 1541/2015, de 12-03-2015 (recurso 1480/2014), FJ 1º; STSJ de Andalucía 1181/2014, de 11-09-2014 (recurso 947/2014), FJ 2º; STSJ de Cantabria, de 28-11-2014 (recurso 708/2014), FJ 3º.

[368] STS nº 1179/2013, de 28-02-2013 (recurso nº 543/2012).

tes en el caso, incluyendo actividad ejercida y medios de producción activados; no pueden apreciarse aisladamente.

- En ciertas actividades un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una actividad económica, sin elementos significativos de activo material o inmaterial.

Esta doctrina implica que la sucesión de plantillas en el caso de una nueva adjudicación, está sometida al art. 44 ET y a los arts. 1 y 8 de la Directiva 2001/23 del Consejo de 12 de marzo de 2001, siempre que se haya asumido una parte esencial de la plantilla de la anterior empresa, bien sea en términos cuantitativos (número de trabajadores, cuando la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra) o bien sea en términos cualitativos (cuando la actividad descansa en otros factores de producción: medios materiales e infraestructura económica).

Por su parte, la STS de 27-09-2018 (Rec. 2747/2016), ha revisado su doctrina tradicional a la vista de la contenida en la Sentencia del TJUE de 11-07-2018, afirmando lo siguiente:

- La exclusión del régimen subrogatorio común (art. 44 ET) por parte del convenio colectivo únicamente es válida cuando no se transmite una unidad productiva con autonomía funcional.

- El convenio colectivo puede mejorar la regulación del ET y de la Directiva 2001/23/CE, no preterirla o empeorarla. Las previsiones convencionales solo rigen "siempre y cuando no conculquen ningún precepto de Derecho necesario".

- Cuando el convenio obliga a la asunción de la plantilla preexistente en supuestos adicionales a los legales, aunque materialmente haya una "sucesión de plantilla" no debe acudirse a la regulación común, puesto que lo pactado opera como mejora de las previsiones heterónomas.

- Siempre que haya transmisión de medios materiales o infraestructura productiva lo que procede es aplicar el régimen general de la transmisión de empresa con subrogación laboral.

Dado que los convenios colectivos del sector de la vigilancia y seguridad persiguen el mismo objetivo que la Directiva 2001/23, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha razonado a este respecto que el concepto de "entidad económica" es el único que puede erigirse en definidor de la existencia de una transmisión empresarial con efectos subrogatorios.

En sectores donde la mano de obra constituye el elemento principal de la actividad empresarial es posible que el conjunto de personas adscritas a la

actividad equivalga a la unidad económica cuyo cambio de titularidad activa la subrogación, por lo que hay que ponderar el conjunto de circunstancias concurrentes. En principio, y ciñéndonos a los casos en que lo relevante no es la infraestructura productiva puesta en juego, la adjudicación de una nueva contrata a una empresa distinta nos sitúa ante la transmisión de la entidad económica referida.

Efectivamente, como afirma el Tribunal Supremo en la citada sentencia de 2018, "…el examen de las características de la adjudicación (condiciones de tiempo, exigencias sobre el modo de suministrar los servicios a la empresa principal, dirección del grupo de personas adscrito, adscripción funcional permanente o aleatoria, etc.), de la realidad transmitida (afectación funcional y locativa, medios audiovisuales, programas informáticos, mobiliario para el personal, etc.), del alcance que tenga la asunción de personas (no solo cuantitativa, sino también cualitativa) son aspectos valorables para despejar esa incógnita, que constituye al tiempo un condicionante de la subrogación".

Este criterio debe combinarse con el establecido en la STJUE de 11-07-2018, de manera que para determinar si concurre efectivamente este requisito, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho que caracterizan la operación en cuestión, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios o los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades. Estos elementos deben apreciarse en el marco de una evaluación de conjunto de las circunstancias del caso y, por lo tanto, no pueden apreciarse aisladamente[369].

En particular, el TJUE ha considerado que, para apreciar las circunstancias de hecho que caracterizan la operación, el órgano jurisdiccional nacional debe tener en cuenta el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate[370].

2. Sucesión de plantilla y contratos públicos

- *Concepto de sucesión de empresas en los contratos públicos*

Dependiendo de si solo se transmite la actividad o servicio objeto de la contrata o si, además, se transmiten los elementos materiales e inmateriales

[369] STJUE de 19-10-2017, Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780, apartado 26 y jurisprudencia citada.

[370] SSTJUE de 26-11-2015, Aira Pascual y Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14, EU:C:2015:781, apartado 33, y de 19-10-2017, Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780, apartado 27.

necesarios para realizar la actividad, o si la entrante ha aportado elementos indispensables para proseguir con ella, habrá o no sucesión empresarial.

La jurisprudencia comunitaria (por todas, la archiconocida CLECE en el asunto C-463/09), recuerda que "la mera circunstancia de que la actividad ejercida por CLECE y el Ayuntamiento de Cobisa sean similares o incluso idénticas no es suficiente para afirmar que se ha mantenido la identidad de una entidad económica. En efecto, tal entidad no puede reducirse a la actividad que se le ha encomendado (…)". Y es que, una unidad productiva autónoma no puede reducirse a la actividad encomendada. Por tanto, si no se han transmitido el conjunto de elementos necesarios para realizar la actividad no cabrá concluir la existencia de una sucesión de empresas.

En tal caso, habrá que revisar si la obligación de subrogación puede proceder de otras fuentes, por ejemplo, la posibilidad de aplicar la sucesión ex convenio colectivo. Recuérdese que desde la STS de 13-03-1990 se viene estableciendo que "ni la contrata ni la concesión administrativa son unidades productivas, a los efectos del reiterado artículo 44 del ET, salvo entrega al concesionario o al contratista de la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación, de forma que en general no se trata de una sucesión de empresas regulada en dicho precepto, sino que la sucesión de empresas contratistas de servicios, al carecer la sucesión de un soporte patrimonial, no tiene más alcance que el establecido en las correspondientes normas sectoriales"[371].

- *Puesta a disposición de bienes "indisponibles"*

Se trata de casos en los que se transmita la actividad junto con determinados elementos materiales relevantes. A este respecto, puede entenderse que no existe sucesión de empresas cuando los elementos son "indisponibles", propios de la Administración, y que no pueden ser enajenados, ni vendidos (no pueden ser objeto de comercio) o bien no son susceptibles de ser explotados económicamente por ser de titularidad pública[372].

- *Subrogación impuesta en los pliegos de condiciones*

La STS nº 983/2017 de 12-12-2017 ha mostrado cautela en cuanto a que los pliegos de contratación obliguen al licitador a subrogar a la plantilla de la empresa existente. En efecto, teniendo presente el artículo 130 de la Ley de Contratos del Sector Público, los pliegos no podrán ser impuestos por subrogación en contraposición con el anterior art. 120 del TRLCSP de 2011.

---

[371] En el mismo sentido, SSTS de 12-02-2013 (RJ 2119) y 19-09-2012 (RJ 9985).

[372] SSTSJ de Madrid de 7-12-2010 (recurso 3755/10), 2-06-2011 (recurso 6181/10) y 24-03-2011 (recurso 4756/10).

De acuerdo con la doctrina emenada de la citada STS de 12-12-2017, los pliegos imponen a la Administración que contrata una única obligación: la de informar a los licitadores de que la subrogación es posible. Según este criterio, la subrogación ha de venir impuesta por el convenio colectivo aplicable o por la concurrencia de elementos determinantes de transmisión de empresa ex art. 44 ET, de manera que el pliego de condiciones solo "ofrece cualidad meramente instrumental respecto de una posible obligación sucesoria, por lo que la inclusión de tal información en el pliego de condiciones no crea obligación alguna para los licitadores en el concurso sino que sólo les informa de las posibles consecuencias laborales de la adjudicación, precisamente cuando las prescripciones legales o convencionales impongan al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador".

A lo anterior, añade: «A destacar –finalmente– que esa función meramente informativa del art. 120 TR LCSP –aplicable en autos– se evidencia aún más claramente en la no vigente todavía Ley 9/2017 [8/Noviembre], de «Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014» [BOE 272, de 9/Noviembre/2017], en cuyo art. 130.1 se dispone –bajo el epígrafe «Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo»– que «Cuando una norma legal un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, los servicios dependientes del órgano de contratación deberán facilitar a los licitadores, en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación…». Redacción que pone de manifiesto que las constancias de los datos de los trabajadores de la empresa saliente no se hace a efectos de imponer a la nueva adjudicataria la obligación de subrogarse en sus contratos, sino tan sólo para el supuesto –que la Administración ni tiene porqué conocer ni con la sola información pretende imponer– de que normativa o convencionalmente esté dispuesto el fenómeno subrogatorio. Y es reiterada doctrina de la Sala que las normas posteriores, aunque sean inaplicables por razones temporales, cumplen una evidente función orientadora, pudiendo «influenciar» el pronunciamiento de la Sala, en orden a una interpretación acorde con los principios inspiradores de la norma posterior (SSTS 22/03/02 –rco 1170/01 –; … 06/07/16 – rcud 530/14 –; y 29/03/17 –rco 133/16 –)".

A esta interpretación de la Sala IV se une la Resolución 235/2016 del Tribunal Administrativo de Contratación Pública de 2 noviembre (Recurso 235/2016), donde se declarada nulidad del pliego, al no estar prevista en el convenio colectivo aplicable, y no estar fundada ésta en ninguna motivación objetiva, la subrogación forzosa del personal establecida en los pliegos.

En fin, el principal argumento empleado por la jurisprudencia contencioso-administrativa para rechazar la posibilidad de que los pliegos de contratación impongan la subrogación es, sin duda, el que parte de considerar que

dicha obligación solo puede derivar de la aplicación del régimen jurídico de la sucesión de empresa previsto en el artículo 44 del ET –en aquellos casos en que el cambio de contratista va acompañado de la transmisión de una entidad económica entendida en los términos previstos en dicho precepto–, en otra norma legal o, si estos preceptos no resultan aplicables, cuando la subrogación esté prevista en el convenio colectivo que resulte aplicable.

No cabe, para los órganos administrativos encargados de interpretar y controlar la legalidad de los pliegos de condiciones, que estos incorporen cláusulas subrogatorias fuera de estos supuestos. La razón para llegar a esta conclusión es que una cláusula de estas características excede del ámbito subjetivo propio de los pliegos, –Administración contratante y adjudicatario–, en la medida en que dicha cláusula supondría establecer en un contrato administrativo estipulaciones que afectan a terceros ajenos al vínculo contractual, como son los trabajadores de la anterior empresa adjudicataria.

Desde un punto de vista objetivo, dicha cláusula impondría al contratista obligaciones que tienen un contenido netamente laboral (la subrogación en los derechos y obligaciones del anterior contratista respecto al personal de este destinado a la prestación del servicio) y que forman parte del estatus de trabajador, de cuyo cumplimiento o incumplimiento no corresponde conocer ni a la Administración contratante ni a la jurisdicción contencioso-administrativa, sino a los órganos de la jurisdicción social. De este modo, solo cuando la subrogación venga impuesta por ley o por convenio colectivo podrán los pliegos recoger tal exigencia[373].

En el terreno de las cuestiones concretas, se han planteado las siguientes preguntas[374]:

- ¿Es norma de derecho necesario que el órgano de contratación establezca en los pliegos de cláusulas administrativas que únicamente corresponde al contratista empleador de trabajadores que pudieran ser susceptibles de ser subrogados atender los pagos que se deriven de remuneraciones a estos trabajadores y de cuotas a la Seguridad Social que se hayan devengado en ambos casos durante la vigencia de un contrato de servicios celebrado con una entidad del Sector Público, pudieran ser o hubieran sido dichos trabajadores subrogados o no posteriormente por un nuevo contratista, y que en ningún caso dicha obligación corresponderá a este último, y que, por tanto, de ser omitida esta referencia deben rectificarse dichos los pliegos?

[373] STS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 18-06-2019, rec. 702/2016.

[374] Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, Expediente 126/18. Materia: Información que se debe ofrecer al contratista en el caso de subrogación de trabajadores. Puede consultarse el expediente en www.hacienda.gob.es/Documentacion/Publico/D.G.%20PATRIMONIO/Junta%20Consultiva/informes/Informes2019/2018-126AESPRI.pdf.

Esta pregunta ha sido formalmente contestada del modo siguiente:

"El artículo 130.6 de la LCSP establece lo siguiente:

"Asimismo, y sin perjuicio de la aplicación, en su caso, de lo establecido en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el pliego de cláusulas administrativas particulares siempre contemplará la obligación del contratista de responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por subrogación, así como de las cotizaciones a la Seguridad social devengadas, aún en el supuesto de que se resuelva el contrato y aquellos sean subrogados por el nuevo contratista, sin que en ningún caso dicha obligación corresponda a este último".

La norma responde claramente a la finalidad de disciplinar la responsabilidad del que vamos a denominar contratista entrante desde el punto de vista de la legislación contractual pública, única materia que puede ser objeto de regulación por la Ley de Contratos del Sector Público. Precisamente por esta razón la norma citada deja a salvo lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (ET) y sus eventuales consecuencias, las cuales, por tratarse de cuestiones de índole estrictamente laboral, deberán ser apreciadas por los órganos jurisdiccionales del orden social, no por el órgano de contratación.

Recordemos que con arreglo al artículo 44 ET "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". A nuestro juicio existe una contradicción aparente que puede solventarse señalando que las normas de la LCSP pueden y deben aplicarse de manera coordinada con las laborales y con la interpretación que de las mismas establezcan los tribunales de justicia, de modo que, si estos han declarado la existencia de una cesión a los efectos del artículo 44 ET, tal declaración debe desplegar sus efectos también en sede contractual. La Abogacía General del Estado se ha pronunciado sobre esta cuestión en su informe A.G. TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL 8/19 (R– 556/2019), de 16 de junio de 2019. Este informe contiene un análisis amplio del alcance de la obligación contenida en el artículo 130.6 de la LCSP. Podemos destacar en su seno los siguientes aspectos de interés para responder esta pregunta: "Dada la disparidad de uno y otro régimen (artículo 44 de TRLET y artículo 130.6 de LCSP), se impone dilucidar la relación entre uno y otro.

Pues bien, a juicio de este Centro Directivo, la regla del artículo 44 del TRLET no ha quedado derogada por la regla del artículo 130.6 de la LCSP si se tiene en cuenta: – que el artículo 130.6 de la LCSP deja a salvo, como expresamente dice su inciso inicial, lo dispuesto en el artículo 44 del

TRLET. – que, inspirándose el artículo 130.6 de la LCSP en un principio tuitivo de los derechos de los trabajadores como claramente resulta de su simple lectura, no sería coherente con ello que el régimen de protección más intenso (responsabilidad solidaria de cedente y cesionario del artículo 44 del TRLET) quede desplazado y sustituido por otro de menos intensidad (artículo 130.6 de la LCSP en el que sólo se hace responsable al cedente, es decir, al contratista saliente). Pues bien, la relación entre ambos regímenes se traduce en la diferenciación de sus respectivos ámbitos de aplicación, bien que con cierta matización, en los términos que seguidamente se indican.

De existir, con arreglo al artículo 44 del TRLET, sucesión de empresa, rige y resulta aplicable el régimen dispuesto por este precepto. De no existir la figura del artículo 44 de dicho texto legal, rige la regla del artículo 130.6 de la LCSP de forma que el contratista entrante no responde de las obligaciones sociales – pago de salarios y cuotas de 10 la Seguridad Social adeudadas por el contratista saliente– respecto de los trabajadores a los que afecte la subrogación." Por tanto, la cuestión no es que una norma excluya a la otra, sino que, por imperativo mandato del artículo 130.6 LCSP, en los supuestos en que concurra la circunstancia descrita en el artículo 44 ET, ésta y no otra será la norma aplicable, mientras que en el resto de los supuestos el artículo 130.6 se aplicará en su integridad.

En estos términos no es posible negar que el pliego incluya la referencia contenida en el artículo 130.6 de la LCSP. El pliego de cláusulas administrativas particulares deberá contemplar la obligación del contratista anterior de responder de los salarios impagados a los trabajadores afectados por la subrogación, así como de las cotizaciones a la Seguridad Social devengadas aún en el supuesto de que se resuelva el contrato y aquellos sean subrogados por el nuevo contratista, sin que en ningún caso dicha obligación corresponda a este último.

Tal referencia queda, no obstante, matizada por la salvaguardia que la propia ley contiene a la aplicación del artículo 44 ET. La omisión de esta cláusula en los pliegos representa el incumplimiento de la regla contenida en el artículo 130.6 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público y habrá de ser corregida, bien por el órgano de contratación, bien mediante su impugnación en tiempo y forma".

- ¿Es norma de derecho necesario que entre los fines y acciones del ejercicio de la potestad administrativa que va a ejercer el órgano de contratación para la dirección, la inspección y el control de la ejecución del contrato se encuentren los de vigilar y garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos y, en especial, detectar los incumplimientos o los

> retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales inferiores a las derivadas de los convenios colectivos que sea grave y dolosa por parte del contratista, que además así se haga constar en los pliegos de cláusulas administrativas, y que, por tanto, de ser omitida esta referencia deben rectificarse dichos los pliegos?

La respuesta a la cuestión planteada requiere un análisis del artículo 201 de la LCSP: "Los órganos de contratación tomarán las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral establecidas en el derecho de la Unión Europea, el derecho nacional, los convenios colectivos o por las disposiciones de derecho internacional medioambiental, social y laboral que vinculen al Estado y en particular las establecidas en el anexo V. Lo indicado en el párrafo anterior se establece sin perjuicio de la potestad de los órganos de contratación de tomar las oportunas medidas para comprobar, durante el procedimiento de licitación, que los candidatos y licitadores cumplen las obligaciones a que se refiere el citado párrafo. El incumplimiento de las obligaciones referidas en el primer párrafo y, en especial, los incumplimientos o los retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales inferiores a las derivadas de los convenios colectivos que sea grave y dolosa, dará lugar a la imposición de las penalidades a que se refiere el artículo 192."

Este precepto es tributario del artículo 18.2 de la Directiva 2014/24/UE, de contenido similar, y de él se derivan varias conclusiones: – Existe un deber general de cumplimiento de la normativa medioambiental, social y laboral. Esta obligación no deriva de la LCSP, sino de la normativa sectorial propia. – Cada sector específico cuenta con órganos competentes para garantizar el cumplimiento de la normativa y sancionar su vulneración. Son estos órganos quienes tienen competencia para inspeccionar y controlar el cumplimiento de este tipo de obligaciones. No es misión del órgano de contratación sustituir tal competencia. Por ejemplo, en el caso de las infracciones de tipo laboral será la Inspección de Trabajo y Seguridad Social quien tendrá las competencias para investigar y tramitar el correspondiente expediente sancionador, en su caso.

El órgano de contratación no tiene tal competencia. – Lo que se pretende en el artículo 201, siempre respetando las competencias de los órganos correspondientes, es contribuir desde el marco de la contratación pública al cumplimiento de esta normativa sectorial, incorporando esta exigencia al régimen jurídico del contrato y aplicando consecuencias contractuales específicas en caso de que se produzca un incumplimiento durante su ejecución o, incluso antes, si se observa durante la licitación que el ofertante no cumple las condiciones legales.

Con este fin es oportuno señalar que en este caso no se requiere imperativamente de una mención concreta en el pliego de todo aquello que no esté

incluido en el artículo 122 LCSP o en alguna otra norma que lo imponga expresamente. – El artículo 122 LCSP cita como contenido obligatorio de los pliegos "la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Sectorial de aplicación" así como aquellas "consideraciones sociales, laborales y ambientales que, como criterios de solvencia, de adjudicación o como condiciones especiales de ejecución se establezcan". Este contenido sí que ha de incluirse en los pliegos y su omisión representa un incumplimiento de la regla 13 contenida en el artículo 130.6 LCSP. Pero esta mención en los pliegos no quiere decir en modo alguno que a su través se alteren las competencias y potestades del órgano de contratación.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, se observa con nitidez que la obligación del órgano de contratación de tomar medidas pertinentes para garantizar el cumplimiento de las normas sociales, laborales o medioambientales consiste en una conducta limitada del órgano de contratación. Tal limitación opera en un doble sentido: por un lado, no le permite asumir potestades propias de la normativa sectorial en lo que atañe a la investigación de las conductas y, por otro, no le autoriza a garantizar frente a terceros, incluido el contratista entrante en los casos del artículo 130 LCSP, el cumplimiento de esas obligaciones. Lo que, por el contrario, sí que permiten las normas analizadas es que en el pliego se incluyan obligaciones específicas de acreditación de las condiciones especiales de ejecución del contrato o de los criterios de adjudicación que se hayan considerado apropiados y hagan referencia a estas materias. También resulta admisible –aunque no obligatorio– incluir en el pliego las consecuencias de los posibles incumplimientos detectados.

Nótese que la anterior idea alude a un contenido no obligatorio, de modo que cabría concluir que es conveniente que se prevean mecanismos que permitan, con pleno respeto a las competencias que son propias del órgano de contratación, obtener información sobre la existencia de posibles incumplimientos en materia social, laboral o medioambiental, de forma que la entidad contratante pueda reaccionar aplicando las previsiones contractualmente previstas. Ello no puede convertir al órgano de contratación en garante del cumplimiento de tales obligaciones frente a terceros ni en responsable de su incumplimiento o, en general, de las consecuencias perniciosas que la legislación laboral pueda acarrear al nuevo contratista.

La anterior conclusión tiene un carácter general respecto del conjunto de obligaciones impuestas por la normativa laboral, social o medioambiental. No obstante, se puede observar en la ley una salvaguardia especial de la específica obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Sectorial de aplicación, así como de la obligación de realizar el pago de los salarios por parte del contratista. Ello se observa claramente en la obligatoria inclusión en los pliegos de la primera circunstancia y en el establecimiento de penalidades en caso de "los incumplimientos o los retrasos reiterados en el pago de los salarios o la apli-

cación de condiciones salariales inferiores a las derivadas de los convenios colectivos que sea grave y doloso". Además, estamos en presencia de una causa de resolución del contrato (artículo 211.1.i) de la LCSP) que podrá ser acordada, incluso de oficio, por el órgano de contratación "cuando los trabajadores afectados por el impago de salarios sean trabajadores en los que procediera la subrogación de conformidad con el artículo 130 y el importe de los salarios adeudados por la empresa contratista supere el 5 por ciento del precio de adjudicación del contrato".

Por esta razón, con el fin de no convertir en ilusorio el cumplimiento de este mandato legal es posible e incluso recomendable prever en los pliegos alguna fórmula que permita al órgano de contratación comprobar el cumplimiento de esta obligación. Mediante su inclusión en los pliegos el contratista queda vinculado por su contenido y debe suministrar tal información. Ahora bien, la entidad contratante no responde de la veracidad de tal información y tampoco debe establecer tal obligación de suministro de información con una extensión tal que haga inviable su control. Tal cosa será especialmente útil en los contratos en los que la mano de obra resulta ser un componente especialmente relevante en cuanto a los costes y en los que procede la subrogación por razón del convenio aplicable.

Finalmente, resulta relevante añadir que el suministro de información por parte del contratista saliente ha de respetar las garantías de confidencialidad y el pleno respecto a la normativa en materia de protección de datos personales.

- ¿Tiene ajuste legal que en aplicación de la potestad administrativa de dirección, la inspección y el control de la ejecución del contrato el órgano de contratación exija, y así lo haga constar en el pliego de cláusulas administrativas y/o en el contrato, que coincidiendo con la presentación de cada factura por el contratista, con la periodicidad que se señale, se aporten, para su revisión por el responsable del contrato o la unidad encargada de su seguimiento, cuadrantes y nóminas de los trabajadores adscritos al servicio, justificantes del pago de éstas, liquidaciones a la Seguridad Social y de ingreso de la retenciones practicadas a cuenta del IRPF, así como certificados de estar al corriente con la Seguridad Social y la hacienda que corresponda, y que no se dará conformidad a las mismas en tanto que esto sea cumplido?

La cuestión que se nos plantea tiene dos partes: la primera consiste en determinar si es legal que el órgano de contratación incluya en los pliegos una obligación de remisión de información de tipo laboral de la empresa contratista; la segunda, si en caso de no cumplirse esta obligación no se dará conformidad a las facturas presentadas por el contratista. También en relación con la primera cuestión se deduce una tercera, consistente en determinar la procedencia de incluir determinados documentos entre la información que

puede requerir el órgano de contratación en el pliego. Para analizar la primera cuestión debemos recapitular en lo hasta ahora expuesto y partir de una serie de consideraciones previas:

- En primer lugar, del principio de libertad de pactos consagrado en el artículo 34 LCSP conforme al cual en los contratos del sector público podrán incluirse cualesquiera pactos, cláusulas y condiciones, siempre que no sean contrarios al interés público, al ordenamiento jurídico y a los principios de buena administración.

- En segundo lugar, debemos recordar que el órgano de contratación debe incluir en los pliegos la obligación del adjudicatario de cumplir las condiciones salariales de los trabajadores conforme al Convenio Colectivo sectorial de aplicación y que entre las prerrogativas del órgano de contratación figura la de inspección de las actividades desarrolladas por los contratistas durante la ejecución del contrato.

- El artículo 201 LCSP ordena tomar las medidas pertinentes para garantizar que en la ejecución de los contratos los contratistas cumplen las obligaciones aplicables en materia medioambiental, social o laboral.

- El incumplimiento de las obligaciones anteriores y, en especial, los incumplimientos o los retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales inferiores a las derivadas de los convenios colectivos que sea grave y dolosa, dará lugar a la imposición de penalidades y puede ser causa de resolución del contrato.

- El artículo 130 de la LCSP impone al contratista saliente la obligación de proporcionar al órgano de contratación la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida. Tal información deberá suministrarse a los licitadores haciéndola constar en el pliego con un contenido mínimo que pasamos a detallar: o el convenio colectivo de aplicación o los detalles de categoría, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto anual de cada trabajador o todos los pactos en vigor aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación.

Teniendo en cuenta lo anterior, debemos distinguir adecuadamente los diferentes supuestos que pueden acontecer, de modo que, en primer lugar, podemos comenzar señalando que se ajusta a la ley que el órgano de contratación incluya en sus pliegos la referencia a la aportación por el contratista de aquellos documentos que sean necesarios para respetar las obligaciones que se le imponen sobre el cumplimiento por el contratista de sus obliga-

ciones sociales, laborales y medioambientales. Es más, tal mención, aunque no sea obligatoria, sí que podría resultar recomendable para asegurar que el órgano de contratación dispone de información suficiente a estos efectos. Por supuesto, el que sea recomendable no quiere decir que la inclusión en los pliegos sea obligatoria.

Es importante destacar que el órgano de contratación deberá operar, como ya hemos señalado, dentro del estricto ámbito de las potestades que le atribuye la LCSP y sin invadir las que son propias de otros órganos. Expresándolo de otra manera: el órgano de contratación tiene una potestad de inspección cuyo principal objeto es verificar que el contrato público se ejecuta correctamente, tanto desde el punto de vista de la calidad o precisión de la ejecución como desde el del cumplimiento de las obligaciones legales que incumben al contratista en el marco del contrato, pero eso no significa que el órgano de contratación deba convertirse en una suerte de agente fiscalizador de la actuación del contratista en los términos más amplios.

Por esta razón, si el órgano de contratación detecta o es informado de la existencia de un incumplimiento de la normativa laboral, social o medioambiental deberá ponerlo en conocimiento de las autoridades competentes y, en el estricto marco del contrato público, aplicar las consecuencias que la ley o el pliego impongan.

En segundo término, también cabe recordar que para el adecuado cumplimento de lo establecido en el artículo 130 de la LCSP resulta obligatorio incluir la referencia a todos aquellos documentos que, según hemos visto, resultan necesarios para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará la subrogación, incluyendo obligatoriamente los que, como numerus apertus menciona el artículo 130.1 segundo párrafo LCSP y añadiendo aquellos que le sean solicitados o que estime pertinente reclamar al contratista por ser necesarios para evaluar los costes laborales del nuevo contrato. Por lo que se refiere a la segunda cuestión planteada, esto es, si en caso de no aportarse la información prevista en los pliegos no se dará conformidad a las facturas presentadas por el contratista, entiende esta Junta que la solución propuesta resulta desproporcionada y va más allá de las previsiones legales.

En este punto debemos diferenciar dos aspectos de la ejecución del contrato de servicios: uno primario y esencial al propio contrato, que es la ejecución adecuada de la prestación pactada por cada una de las partes (servicio y pago); y otro añadido por la LCSP, pero que tiene su origen en las legislaciones especiales, que es el respeto de las obligaciones en materia social, laboral y medioambiental, incluyendo la obligación de información del artículo 130. El primero de estos dos aspectos integra el sinalagma propio de la relación contractual pública.

El segundo tiene su origen en otras normas, bien que quede protegido por la LCSP al constituir un objetivo también relevante de la contratación públi-

ca. Pues bien, uno y otro no deben confundirse ni mezclarse a los efectos de la ejecución del contrato. La correcta realización de la prestación contractual (el servicio) debe llevar consigo el pago del precio pactado, mientras que la incorrecta satisfacción de las exigencias sociales, laborales o medioambientales aparejará la imposición de penalidades, la resolución, en su caso, del contrato o, como señala el artículo 130.6, la responsabilidad de contratista saliente por la información insuficiente. Por tanto, se trata de dos cuestiones diferentes que se encuentran relacionadas porque ambas han de tenerse en cuenta por el órgano de contratación (cabe ver, por ejemplo, el artículo 311.3 de la LCSP para el contrato de servicios), pero que no deben combinarse de manera desordenada.

De este modo, a título de ejemplo, resulta evidente que la imposición de penalidades podría ocasionar una reducción de las cantidades que se hayan de abonar finalmente al contratista, pero ello en ningún caso faculta al órgano de contratación a negar la conformidad a la factura referente a un pago parcial que corresponda a una prestación correctamente ejecutada. Finalmente, se nos plantea una tercera cuestión que atañe a la inclusión en los pliegos de determinados documentos a los efectos de la aplicación del artículo 130 de la LCSP:

- Cuadrantes y nóminas de los trabajadores adscritos al servicio.
- Justificantes del pago de éstas.
- Liquidaciones a la Seguridad Social y de ingreso de las retenciones practicadas a cuenta del IRPF.
- Certificados de estar al corriente con la Seguridad Social y la hacienda que corresponda. Las obligaciones que la LCSP impone al órgano de contratación en el artículo 130 respecto de la información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo únicamente aluden a los salarios impagados a los trabajadores afectados por subrogación y a las cotizaciones a la Seguridad social devengadas, no a las obligaciones tributarias. Por tanto, en un estudio preliminar de la cuestión ya cabría excluir las certificaciones de estar al corriente de las obligaciones tributarias de los requerimientos de documentación que se incluyan en los pliegos para ser aportados durante la ejecución del contrato o de la información que posteriormente se pueda ofrecer a los licitadores a su requerimiento. Lo mismo puede decirse de la acreditación de los ingresos a cuenta del IRPF.

El resto de los documentos mencionados (nóminas, justificantes de pago y liquidaciones a la Seguridad Social, así como la posible existencia de deudas pendientes con ésta) sí que tienen por finalidad la acreditación del cumplimiento de las obligaciones de pago a los trabajadores del contratista y de las obligaciones existentes para con la Seguridad Social, por lo que, en los

términos antes señalados sí parece conveniente incluirlas en los pliegos. Este es el criterio contenido en el informe de la Abogacía General del Estado que venimos comentando, el cual se pronuncia expresamente sobre la no inclusión del porcentaje medio de absentismo del último año de ejecución del servicio y de la información sobre si el contratista saliente se encuentra en situación de concurso de acreedores voluntario o necesario.

- ¿Es norma de derecho necesario que el órgano de contratación establezca en los pliegos de cláusulas administrativas una penalidad por el incumplimiento del contratista de las obligaciones contenidas en el convenio colectivo sectorial, y, en especial, por los incumplimientos o los retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales inferiores a las derivadas del convenio colectivo sectorial, y que, por tanto, de ser omitida esta referencia deben rectificarse los pliegos?

La respuesta a esta cuestión se deduce del artículo 201.3 de la LCSP. Señala este precepto lo siguiente: "El incumplimiento de las obligaciones referidas en el primer párrafo y, en especial, los incumplimientos o los retrasos reiterados en el pago de los salarios o la aplicación de condiciones salariales inferiores a las derivadas de los convenios colectivos que sea grave y dolosa, dará lugar a la imposición de las penalidades a que se refiere el artículo 192". Del carácter imperativo del precepto se deduce que los órganos de contratación deberán reflejar en sus pliegos las penalidades correspondientes en los términos fijados en el citado artículo 192 de la LCSP para que el órgano de contratación pueda reaccionar debidamente frente a los incumplimientos mencionados en el artículo.

Ahora bien, como expresamente se señala en el citado artículo no todo incumplimiento es susceptible de generar la aplicación de las tan citadas penalidades, sino que en el caso de aplicación de condiciones salariales inferiores a las derivadas de los convenios colectivos ésta ha de ser grave y dolosa. La omisión de esta referencia en los pliegos habrá de ser corregida, bien por el órgano de contratación, bien mediante su impugnación en tiempo y forma. Es importante destacar que la imposición de las penalidades derivadas, por ejemplo, del incumplimiento de la normativa medioambiental puede exceder de la preparación propia o de las capacidades del órgano de contratación. Lo mismo puede ocurrir con las infracciones de tipo social o laboral.

En general, cuando estemos en presencia de incumplimientos derivados de lo dispuesto en el artículo 201 LCSP la adopción de una decisión tan grave para el contratista debería contar con un respaldo en forma de resolución previa de los órganos competentes en la materia.

- ¿Es norma de derecho necesario, en relación a lo establecido en el artículo 110 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, y para el caso que es objeto de este escrito, que entre las responsa-

bilidades a que está afecta la garantía definitiva se encuentre la de garantizar el pago de los salarios y/o las cuotas a la Seguridad Social y/o de ingresar las retenciones practicadas a cuenta del IRPF por parte del contratista y así lo deba hacer constar el órgano de contratación en los pliegos de cláusulas administrativas y/o en el contrato, y que, por tanto, de ser omitida esta referencia deben rectificarse dichos los pliegos?

El artículo 110 LCSP regula las responsabilidades a que están afectas las garantías en los contratos públicos incluyendo las penalidades impuestas al contratista conforme al artículo 192 de la presente Ley. Por su parte, el último párrafo del artículo 130.6 LCSP señala que, en caso de incumplimiento acreditado de la obligación de pago de los salarios, la Administración procederá a la retención de las cantidades debidas al contratista para garantizar el pago de los citados salarios, y a la no devolución de la garantía definitiva en tanto no se acredite el abono de éstos.

Las consecuencias establecidas sobre ambos preceptos son diferentes. Conforme al primero de ellos resulta cristalino que la garantía definitiva responde de las penalidades impuestas por el órgano de contratación conforme al artículo 192 LCSP, al que se remite el 201. Es importante destacar que, en este caso, cualquier minoración en el importe de la garantía que tenga su origen en la imposición previa de una penalidad exige, conforme al artículo 109.2 LCSP, la posterior reposición o ampliación de la garantía. Esta es la manera de lograr que la medida sea realmente efectiva.

Conforme al segundo de los preceptos no se devolverá la garantía definitiva en tanto que no se acredite el abono de los salarios, lo que no implica la sujeción de la garantía a su pago a menos que se haya impuesto una penalidad. Además, incluso en el caso de la retención a que alude el artículo 130, sería evidente que ésta sólo alcanza a aquello que concretamente menciona, esto es, los salarios impagados a los trabajadores afectados por subrogación y las cotizaciones a la Seguridad Social devengadas, pero en ningún caso del ingreso de las retenciones a cuenta del IRPF.

Por otro lado, la sujeción de la garantía a las penalidades impuestas al contratista conforme al artículo 192 es una obligación impuesta por la norma legal por lo que, conforme a lo que ya anticipamos, aunque es posible, no resulta imprescindible que los pliegos prevean expresamente esta circunstancia.

- ¿Es norma de derecho necesario, para el caso que es objeto de este escrito, que por el órgano de contratación se debe establecer un plazo de garantía que vaya más allá de la fecha de finalización del contrato, con un periodo suficiente para que pueda acreditarse por el contratista saliente que ha cumplido con todos los pagos que le competen por salarios y cuotas a la Seguridad Social y obligaciones

> tributarias devengados durante su vigencia en relación a la ejecución del contrato, y que, por tanto, no puede ser aplicable la excepción contemplada en el apartado 3 del artículo 210 de la Ley 9/2017, de Contratos del sector Público, y así lo deba hacer constar el órgano de contratación en los pliegos de cláusulas administrativas y/o en el contrato, y que, por tanto, de ser omitida esta referencia deben rectificarse dichos los pliegos?

El artículo 210 LCSP establece en su apartado 3 la obligación general de fijar en los pliegos un plazo de garantía en los términos siguientes: "En los contratos se fijará un plazo de garantía a contar de la fecha de recepción o conformidad, transcurrido el cual, sin objeciones por parte de la Administración, salvo los supuestos en que se establezca otro plazo en esta Ley o en otras normas, quedará extinguida la responsabilidad del contratista.

Se exceptúan del plazo de garantía aquellos contratos en que por su naturaleza o características no resulte necesario, lo que deberá justificarse debidamente en el expediente de contratación, consignándolo expresamente en el pliego." Esta norma, que se ha mantenido incólume desde la LCAP de 1995, está pensada especialmente para garantizar una adecuada ejecución de la prestación objeto del contrato. Tanto la recepción como el plazo de garantía se regulan con este fin. Esto no excluye que, surgidos legalmente nuevos objetivos del contrato público, la garantía pueda servir a los efectos de enmarcar temporalmente la comprobación del cumplimiento de las obligaciones sociales, laborales y medioambientales del contratista, aunque obviamente no puede entenderse que la finalidad por la que se concede el plazo de garantía sea ésta.

Ahora bien, debe insistirse en que, aunque el órgano de contratación asume una obligación activa de promover medidas para garantizar que en el seno del contrato no se violen las obligaciones sociales, laborales y medioambientales del contratista, la ley no impone que a la finalización del contrato sea la entidad contratante quien tenga que valorar esta circunstancia pronunciándose expresamente, ni tampoco que exista un trámite específico por cuya virtud tenga que ofrecer al contratista entrante una información específica a estos efectos.

El hecho de que el órgano de contratación tenga que incluir en los pliegos una referencia a la información a que alude el artículo 130.1 segundo párrafo LCSP, presupone que será el contratista entrante el que haya debido realizar tal operación. Lo que establece la ley es, como hemos visto, por un lado, una serie de medidas que tienen por finalidad forzar al contratista saliente a cumplir con sus obligaciones salariales y de Seguridad Social, medidas que se adoptarán una vez acreditado el impago y, por otro lado, una acción directa del contratista entrante frente al saliente para reclamarle los daños causados por la información insuficiente que haya suministrado.

En consecuencia, el establecimiento de un periodo de garantía a los exclusivos efectos de comprobar el pago de los salarios pendientes no puede ser una obligación para el órgano de contratación y menos convertirse en una mención inexcusable de los pliegos. Otra cosa distinta es que, con el fin de salvaguardar la debida concurrencia de un número suficiente de licitadores, el órgano de contratación decida voluntariamente incluir en los pliegos una obligación específica que impondría al contratista saliente la obligación de comunicar la pertinente información que permita a los licitadores conocer suficientemente el estado de cumplimiento de las obligaciones sociales, laborales y medioambientales del contratista actual, incluso incluyendo algún otro documento no mencionado en el artículo 130.1 segundo párrafo LCSP.

- ¿Es norma de derecho necesario que el órgano de contratación haga constar en los pliegos de cláusulas administrativas particulares, de forma precisa, veraz y contrastada, además de la información mínima sobre las condiciones laborales de los trabajadores que dicho contratista tenga adscritos al contrato (susceptibles de subrogación) recogida en el artículo 130 de la Ley 9/17, de Contratos de Sector Público, toda la información referida en el expositivo octavo y la información referente a que no existe impago alguno de salarios o de cuotas a la Seguridad Social en que hubiera podido incurrir el actual contratista, así como a las reclamaciones o demandas de dichos trabajadores por impagos o por otro motivo de las que se pudiera derivar un incremento de sus retribuciones (pasadas o futuras) y que pudiesen quedar pendientes de resolución a la fecha en que se inicie la prestación por el nuevo contratista, para que pueda realizarse de antemano esa exacta valoración en la oferta de todos y cada uno de los costes derivados de relaciones laborales que ese nuevo contratista deberá atender, en el bien entendido de que toda ella es imprescindible porque en otro caso no se conocerán por los posibles interesados con precisión y exactitud todos los costes de orden laboral que deberá asumir el nuevo contratista para considerarlos en su oferta, con los posibles efectos perniciosos ya tratados en el expositivo, y que, por tanto, de ser omitida esta referencia deben rectificarse dichos los pliegos?

La Junta Consultiva, en este punto, considera que las diversas cuestiones que plantea esta pregunta ya han sido tratadas suficientemente, con un criterio que consideramos plenamente acertado, en el informe 8/19 de la Abogacía General del Estado, informe cuyas conclusiones son asumidas por esta Junta y servirán de punto de partida para analizar separadamente las cuestiones planteadas.

i) En el citado informe se pone de manifiesto, en primer lugar, que la obligación que el artículo 130 de la LCSP impone al órgano de contratación es una obligación de carácter puramente formal, pues únicamente le obliga

a requerir al contratista anterior una información determinada así como, una vez proporcionada tal información, a facilitarla a los licitadores en el propio pliego, sin que el precepto imponga –ni del mismo se deduzca– ninguna obligación para el órgano de contratación de comprobar la veracidad material o intrínseca de aquella información.

En este sentido, el órgano de contratación actúa como una suerte de intermediario entre el contratista actual y los licitadores del nuevo contrato, con el fin de que éstos puedan obtener, antes de hacer sus ofertas, la información necesaria sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación con el fin de poder hacer una exacta evaluación de los costes salariales. En consecuencia, es criterio de esta Junta que el órgano de contratación no asume responsabilidad alguna por la imprecisión o por la falta de veracidad de la información suministrada por el contratista saliente (tal responsabilidad no sería congruente con el contenido del artículo 130.5 LCSP) ni tampoco asume una obligación de contrastación activa de la información suministrada.

ii) En segundo lugar, en lo que se refiere al alcance del contenido de la información que se ha de suministrar, debemos partir nuevamente del carácter abierto de la enumeración del artículo 130.1 de la LCSP, que no excluye que se pueda reclamar al contratista saliente, bien en el pliego o bien a instancia de los licitadores, otra documentación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará la subrogación.

La obligación de concretar qué información es necesaria a estos efectos recae, según señala la Abogacía General del Estado, sobre el contratista saliente puesto que, por un lado, es el único que verdaderamente conoce la situación de sus trabajadores y de su empresa, así como las eventuales circunstancias que pudieran influir en la determinación del coste salarial para el caso de una eventual subrogación, y, por otro, es a dicho contratista al que la LCSP obliga a asumir las consecuencias en el caso de que, una vez producida la subrogación, los costes laborales fueren superiores a los que se desprendieren de la información facilitada por el antiguo contratista.

El órgano de contratación se puede limitar a requerir al contratista para que le remita la información necesaria, comprobando que se ha remitido con los datos legalmente establecidos que constituyen el mínimo de información exigible, o con los incluidos en el pliego. El incumplimiento de la obligación del contratista saliente de aportar información suficiente y adecuada para que el contratista entrante pueda conocer correctamente los costes de la subrogación acarrea dos consecuencias:

- En caso de incumplimiento total por parte del contratista de suministrar la información requerida por el órgano de contratación, la Administración deberá imponer las penalidades correspondientes (130.4 LCSP).

- En el caso de que una vez producida la subrogación los costes laborales fueran superiores a los que se desprendieran de la información facilitada por el antiguo contratista al órgano de contratación, el contratista entrante tendrá acción directa contra el antiguo contratista. Por el contrario, en la medida en que la obligación del órgano de contratación es meramente formal, aquel no asume responsabilidad alguna frente al contratista entrante por las consecuencias de la falta de información o de su insuficiencia.

Por esta razón si el órgano de contratación comprueba que la información suministrada por el contratista, incluso tras haber realizado un requerimiento de subsanación si se considera oportuno, no contiene ningún dato o adolece de los datos mínimos exigidos por la LCSP, procederá a publicar los datos suministrados, haciendo constar que han sido los únicos facilitados por el contratista o que no se ha facilitado dato alguno, e impondrá las penalidades correspondientes. Hecho lo anterior, el órgano de contratación no puede hacerse responsable de las posibles consecuencias perniciosas que al nuevo contratista puedan afectar por causa de la conducta lesiva del contratista saliente, de modo que no cabe adoptar medidas incentivadoras de la concurrencia que supongan una indebida asunción de responsabilidades por parte de la entidad contratante.

iii) Por lo que hace a la extensión de la información que debe incluirse en los pliegos, en los expositivos anteriores ya hemos adelantado nuestro criterio que permite al órgano de contratación exigir en sus pliegos la aportación de cuanta documentación esté directa y exclusivamente relacionada con la valoración de los costes salariales a los que se refiere el artículo 130.

Compartimos el criterio de la Abogacía General del Estado en el sentido de que es posible que esa documentación sea solicitada por los licitadores, quienes tienen derecho a conocer los costes en que van a incurrir a los efectos de preparar su oferta. En estos casos, la petición de información adicional no parece ampararse en el artículo 138.3 de la LCSP porque este precepto alude a información que ya obra en poder de la Administración y no ha de ser requerida del contratista. Como señala la Abogacía General del Estado, lo razonable es considerar que la petición del licitador "tiene cabida mediante una interpretación no excesivamente rigorista de lo dispuesto en el artículo 130 de la LCSP.

En efecto, si la finalidad de esta norma es que los licitadores tengan la mayor información posible para calcular los costes salariales en caso de una eventual subrogación en los contratos de los trabajadores (subrogación que, a su vez, tiene por fin último la protección de dichos trabajadores), resulta razonable admitir que, además de la información que facilite el contratista a requerimiento del órgano de contratación, algún licitador desee conocer algún dato adicional, por lo que no se aprecia reparo en admitir que, en tal caso, solicite de dicho órgano que requiera tal información del contratista, siempre

que dicha información esté directa y exclusivamente relacionada con la valoración de los costes salariales a los que se refiere el citado artículo 130."

Sobre estas premisas podemos analizar individualmente los aspectos concretos que se plantean en la consulta.

a) El convenio colectivo sectorial del que emana la subrogación. El artículo 130.1 segundo párrafo LCSP lo menciona expresamente. El Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales ha reiterado, por ejemplo, en la Resolución 99/2019, de 8 de febrero que "la existencia o no de subrogación laboral, en función de las circunstancias concurrentes en cada caso, es una cuestión cuya determinación corresponde, en última instancia, a los órganos competentes de la jurisdicción social, debiendo limitarse el órgano de contratación a verificar si existe una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación que recojan una obligación de subrogación laboral que, en principio, parezca razonablemente aplicable al contrato objeto de licitación. En caso afirmativo, existe obligación de informar en el PCAP de esa eventual subrogación laboral cuya exigibilidad trae causa en la normativa laboral."

b) La identificación de los trabajadores que actualmente están vinculados con la prestación. El artículo 130.1 segundo párrafo de la LCSP exige que la empresa que viniese efectuando la prestación aporte "los listados del personal objeto de subrogación." No se trata, por tanto, de una vinculación cualquiera con la prestación, sino que debe tratarse de trabajadores afectados por la subrogación obligatoria. Tal listado, como el resto de la información, debe respetar la legislación sobre protección de datos personales.

c) Los datos que tienen relación con el cumplimiento de los requisitos que los convenios colectivos de ámbito superior al de empresa establezcan para ser subrogados. El artículo 130.1 primer párrafo LCSP impone la obligación de suministro de información en relación con las "condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación. También se impone, como hemos dicho, la mención del convenio colectivo aplicable. El análisis de las condiciones que cada convenio colectivo establece para que se aplique la subrogación obligatoria y la determinación de los trabajadores concretos a que afecta corresponde al contratista saliente y se debe plasmar en la información que ha de suministrar. Proporcionada tal información el análisis y el contraste de los datos suministrados debe realizarla el licitador antes de efectuar su proposición.

d) El tipo de contrato de cada trabajador. Se incluye como contenido obligatorio en el artículo 130.1 segundo párrafo LCSP. e) La fecha de inicio de la prestación. Se incluye como contenido obligatorio en

el artículo 130.1 segundo párrafo LCSP. No es necesario, sin embargo, que se incluya información sobre la aplicación del artículo 15.5 del ET puesto que el contratista entrante puede analizar esta circunstancia empleando la información obligatoria que se aporta.

f) La actividad económica de la empresa y la ocupación de cada trabajador. Es lógico pensar que la actividad económica debe coincidir con la que constituye el objeto del contrato. En cuanto a la ocupación el artículo 130.1 segundo párrafo LCSP exige incluir información sobre los detalles de la categoría profesional y el salario bruto anual de cada trabajador. Por esta razón ha de entenderse que en el listado de trabajadores sería necesario mencionar adecuadamente estos datos que afectan a la situación de cada trabajador. También sería oportuno mencionar las situaciones de baja o incapacidad o excedencia que les afecten a los efectos del cálculo del coste salarial, que puede ser menor o no existir.

g) La jornada establecida en el contrato. Se incluye como contenido obligatorio en el artículo 130.1 segundo párrafo LCSP. La operación de análisis de los datos referentes a la jornada establecida en el contrato laboral corresponde al licitador, no a la entidad contratante.

h) Pactos extraconvencionales. Se incluye como contenido obligatorio en el artículo 130.1 segundo párrafo LCSP que alude a "todos los pactos en vigor aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación."

i) La fecha de antigüedad. Se incluye como contenido obligatorio en el artículo 130.1 segundo párrafo LCSP. En caso de que en algún sector concreto el término puede adolecer de alguna ambigüedad la información a incluir será la que sea necesaria para calcular los costes laborales de la subrogación.

j) El edificio, instalación o puesto asignado a cada trabajador. En el supuesto de que esta circunstancia tenga influencia en la determinación de los costes laborales de la subrogación puede entenderse incluida en la información relativa a los pactos aplicables a los trabajadores. En otro caso, su inclusión no es necesaria.

k) La existencia de otros pluses o complementos. Si tales complementos derivan del convenio colectivo o de pactos en vigor aplicables a los trabajadores afectados por la subrogación la información relativa a estos aspectos se incluye como contenido obligatorio en el artículo 130.1 segundo párrafo LCSP. Quedan excluidas de este deber de información, como ya ha tenido ocasión de señalar la Abogacía General del Estado y el Tribunal Central de Recursos Contractuales en su Resolución 729/2018, de 27 de julio, las circunstancias relacionadas

con la ejecución del anterior contrato que no tengan una repercusión cierta en los costes laborales del nuevo. Del mismo modo nos hemos pronunciado expresamente sobre la no inclusión del porcentaje medio de absentismo del último año de ejecución del servicio y de la información sobre si el contratista saliente se encuentra en situación de concurso de acreedores voluntario o necesario. También hemos negado la exigencia respecto de las certificaciones de estar al corriente de las obligaciones tributarias y de la acreditación de los ingresos a cuenta del IRPF.

iv) Merece una mención especial la continuada referencia que se hace en la consulta a la necesidad de que se ofrezca información suficiente sobre la existencia de impagos de salarios o de cuotas a la Seguridad Social en que hubiera podido incurrir el actual contratista, incluyendo los eventuales litigios que puedan existir. Esta información puede ser relevante para determinar los costes laborales de la subrogación.

Para determinar de qué manera hay que diferenciar dos casos. De no existir sucesión de empresas, por no ser de aplicación el artículo 44 ET, se aplicará el artículo 130.6 de la LCSP conforme al cual, como ya sabemos, el pliego de cláusulas administrativas particulares contemplará la obligación del contratista de responder de los salarios impagados y de las cotizaciones a la Seguridad Social, sin que en ningún caso dicha obligación corresponda al adjudicatario del nuevo contrato. En este caso se aplicarían los mecanismos destinados a contribuir al cumplimiento de esta obligación a que hicimos referencia en el punto 2.VI del presente informe.

Si se aplicase la sucesión de empresas conforme al artículo 44 ET existirá una responsabilidad solidaria entre los dos contratistas (cedente y el cesionario) en cuanto a las obligaciones pendientes de pago. En este caso, si las cantidades retenidas al contratista fueran insuficientes para el pago de los salarios adeudados o si existen cuotas de Seguridad Social pendientes, es patente que el nuevo contratista puede ser responsable de las cantidades pendientes, lo que obviamente influirá en la evaluación de los costes salariales de la subrogación. Por tanto, como señala la Abogacía General del Estado no puede negarse al licitador el derecho a que le sean facilitados los datos sobre posibles deudas pendientes en concepto de pago de salarios y de cuotas de Seguridad Social; en consecuencia, los servicios dependientes del órgano de contratación pueden incluir esta información en el pliego y, en caso de solicitud del licitador, deben recabar del contratista la información sobre esos extremos y proporcionarla a los licitadores.

En este caso claramente existirá la obligación de que el contratista saliente proporcione información sobre impagos y litigios pendientes y que se incluya en los pliegos, toda vez que dicha información resulta relevante a los efectos de determinar una exacta evaluación de los costes laborales potencialmente asumidos por el nuevo contratista por causa de la subrogación,

aunque una parte de estos costes no dimanen del contrato público que celebra con la entidad contratante. Nótese, en cualquier caso, que en este supuesto es obvio que la entidad pública contratante no debe asumir coste alguno derivado de los impagos del contratista moroso.

v) A modo de conclusión en este punto, y toda vez que, como hemos visto, el régimen de la información a suministrar es una cuestión que atañe fundamentalmente a las empresas del sector, considera esta Junta Consultiva que sería de enorme utilidad que en el ámbito de asociaciones como la consultante las empresas afectadas alcanzaran acuerdos y protocolos de actuación que, respetando los principios de competencia, concurrencia, igualdad de trato y no discriminación permitieran contribuir al buen funcionamiento de régimen de subrogación aplicable a los contratos públicos.

- ¿Es norma de derecho necesario que el órgano de contratación establezca en los pliegos de cláusulas administrativas particulares una penalidad por la no atención del actual contratista de los requerimientos que a lo largo de la vigencia del contrato se le hagan de aportar toda la información, en el más amplio sentido, sobre las condiciones laborales de los trabajadores susceptibles de subrogación que dicho contratista tenga adscritos al contrato según lo recogido en el artículo 130 de la Ley 9/2017, de Contratos de sector Público, por no atenderla con la precisión documental requerida o por hacerlo con demora, y que, por tanto, de ser omitida esta referencia deben rectificarse dichos los pliegos?

Como se ha señalado anteriormente, en el artículo 130 de la LCSP su apartado 4 prevé con carácter imperativo que "El pliego de cláusulas administrativas particulares contemplará necesariamente la imposición de penalidades al contratista dentro de los límites establecidos en el artículo 192 para el supuesto de incumplimiento por el mismo de la obligación prevista en este artículo." Desde luego, tal consecuencia sólo procede en caso de la omisión de la información mínima y de aquella que sea requerida en los pliegos o por el órgano de contratación por resultar necesaria para determinar los costes laborales aparejados a la subrogación. Ahora bien, dicho lo anterior, lo que no cabe es entender que la obligación legal de aportar información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación pueda tener una extensión tal que se convierta en perpetua y desproporcionada para el contratista anterior.

Para alcanzar esta conclusión debemos describir el iter procedimental establecido en la ley en cuanto a la información que debe recibir el licitador en los casos de subrogaciones obligatorias. Como sabemos, el primer trámite descrito en el artículo 130 LCSP consiste en que el órgano de contratación reclame del contratista saliente la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que impli-

cará tal medida. El siguiente paso consiste en que el órgano de contratación consigne estas circunstancias en sus pliegos y los proporcione en forma legal a los licitadores.

También hemos señalado que es posible que el licitador pueda solicitar del órgano de contratación más información a los efectos de poder perfilar su oferta adecuadamente, calculando con mayor precisión los costes reales de la subrogación. En respuesta a esta petición el órgano de contratación debe requerir al contratista 35 saliente la información que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales de la subrogación. En el último paso, tal información debe ser puesta a disposición del licitador si es que ha sido debidamente proporcionada por el anterior contratista o, en caso contrario, deberá dejarse constancia de tal circunstancia. Mediante este sistema que instituye la ley el licitador puede alcanzar un conocimiento suficiente para decidir libremente si va a presentar una proposición y en qué términos va a hacerlo.

A partir del momento en que voluntariamente decide presentar su proposición queda vinculado por la misma y debe asumir las responsabilidades que le pudiesen corresponder por la seriedad de su oferta. Por tanto, si el licitador ha accedido al pliego y ha tenido la ocasión de solicitar la información que considerase pertinente para realizar su proposición no podrá posteriormente solicitar información de manera perpetua e incondicionada. En este caso, la ausencia de información sí le sería imputable al licitador en la medida en que no guardó la debida diligencia.

11. OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS DERIVADAS DE LA SUCESIÓN

1. Introducción

La regulación normativa comunitaria y nacional en materia de sucesión de empresas, esto es, la Directiva 2001/23/CE cuya transposición a nuestra legislación nacional se concreta en la redacción del art. 44 ET, establece una serie de obligaciones jurídico-laborales que las empresas deberán cumplir en los supuestos de transmisión de empresas y que permiten que los trabajadores afectados por la misma no vean su situación seriamente alterada ante las decisiones empresariales. Efectivamente, la finalidad la normativa laboral sucesoria es la de tratar de conciliar los intereses de ambas partes, de modo que trata de buscar un equilibrio, un punto medio, entre la protección dispensada a los trabajadores y la tutela otorgada al interés empresarial y la racionalización flexible del trabajo en los supuestos de transmisión de empresas[375].

Estas obligaciones se refieren a diferentes aspectos y componentes de las relaciones laborales, lo que se traduce en cuatro tipos de garantías (que a su vez pueden clasificarse en individuales o colectivas) que en cierta manera permiten la conservación de ciertos derechos de los trabajadores con anterioridad a la sucesión. Así, en primer lugar, se establece la continuidad de los contratos de trabajo vigentes en el momento de la sucesión empresarial; en segundo lugar, el mantenimiento provisional de las condiciones de trabajo; en tercer lugar, el mantenimiento del convenio colectivo de origen; y, por último, el mantenimiento de la representación colectiva de los trabajadores y la obligación de las empresas implicadas de informar y consultar a ésta.

A la vista de estas circunstancias, el esquema que se propone para este apartado no es otro que el de ir analizando una a una las obligaciones señaladas para poner de relieve su alcance y su contenido, así como todas las pro-

---

[375] Monereo Pérez, J.L: "Tratamiento jurídico-laboral de la fusión de sociedades en la jurisprudencia" en Garcia Murcia, J (Coord.): *El Estatuto de los trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Estudios dedicados al Catedrático y Magistrado Antonio Martín Valverde,* Tecnos, 2015, pp. 400-427.

blemáticas existentes en torno a las mismas. Ello inevitablemente supone la inclusión de la interpretación de los Tribunales de Justicia –tanto del ámbito comunitario como nacional– sobre dichas garantías.

2. La obligación de mantener las relaciones laborales vigentes en el momento de la transmisión de empresas

El cambio de titularidad de la empresa no es suficiente para la extinción de los contratos de trabajo (Art. 44. 1 ET). Así, la sucesión no extingue por sí misma las relaciones laborales existentes en la empresa con carácter previo a la misma, quedando el nuevo empresario subrogado en los amplios términos que se establecen en el primer apartado del art. 44[376]. Nos encontramos entonces ante una novación subjetiva de la posición del empleador, sin que sea necesaria la autorización o consentimiento por parte de los trabajadores afectados.

Ello implica que la sucesión empresarial no justifica la resolución de los contratos de trabajo[377], sino que, salvo que los trabajadores opten por su extinción por vía de la dimisión y sin derecho a indemnización, las relaciones laborales se mantendrían, sin perjuicio de que una vez concluida la sucesión el cedente o cesionario pueda recurrir al despido individual o colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción como resultado de la operación de transición.

En este sentido, nuestra normativa no establece el derecho del cesionario a elegir de qué trabajadores[378] se hace cargo, –lo que, además, sería contrario a la Directiva 2001/23 [STJUE en su sentencia de 16 de mayo de 2019, C-509/17, Plessers]–, sino que la obligación de subrogación se aplica a todos las relaciones laborales, independientemente del número de horas de trabajo realizadas o por realizar, así como del tipo de contrato laboral (duración indeterminada, determinada o temporal) que se tenga[379].

---

[376] En concreto, se determina que *"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"*.

[377] La única excepción existente al respecto son los altos directivos –con relación especial– que, aunque no quedan exceptuados de la aplicación del art. 44 ET [STS de 27 de septiembre de 2011 (Rec. 4146/2010)] puede resolver su relación laboral en los tres meses siguientes al cambio de titularidad con derecho a las indemnizaciones pactadas, y en su defecto fijadas para el caso de extinción por desistimiento del empresario cuando la sucesión empresarial tenga por efecto una renovación de sus órganos rectores o en el contenido y planteamiento de la actividad principal (Art. 10. 3 d) Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección).

[378] El concepto de "trabajador" se configura en las regulaciones nacionales, de modo que quedarán bajo esta noción toda personal protegida como tal según la legislación laboral del Estado Miembro que se trate (Art. 2.1.d Directiva).

[379] En estos términos se expresa Arastey Sahún, M.L: "Sucesión de contratas y subcontratas de obras y servicios" en AEDTSS: *Descentralización productiva, nuevas formas de tra-*

Siendo ello así, el aspecto clave para que opere la garantía de mantenimiento del empleo establecida por nuestra normativa– así como el resto de las obligaciones– es que, como ha señalado el TJUE, las relaciones laborales han de estar vigentes en el momento de la sucesión de empresas[380]. Así, quedarían también amparados aquellos trabajadores cuya relación laboral se encuentre suspendida en el momento de la transmisión, es decir, aquellos que se encuentran en situación de incapacidad temporal, excedencia[381] o cualquier otra circunstancia. Sirva de ejemplo la STJS Madrid de 10 de febrero de 2020 (Rec. 1228/2019), donde la negativa de la empresa entrante de asumir a un vigilante de seguridad con un contrato suspendido por IT es considerada como un despido improcedente.

Por el contrario, ello no se aplicaría a aquellos contratos de trabajo extinguidos con anterioridad [STS 27 de abril 2016 (Rec. 336/2015)]. Efectivamente, como señala la STS de 30 de noviembre 2016 (Rec. 825/2015) *"el efecto de mantenimiento del vínculo requiere lógicamente que éste se encuentre vigente, por ello el art. 3.1 de la Directiva 2001/23 establece 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 del traspaso, siendo por ello la previsión del art. 44. 1º ET parte de la subsistencia de la relación laboral en el momento de la transmisión, porque únicamente en este caso cabe que se produzca la novación subjetiva en el contrato, ya que 'resulta imposible aceptar la modificación de una relación jurídica ya extinguida"*.

Esto ocurre, por ejemplo, en supuestos en los que los trabajadores tenían un contrato de trabajo de duración determinada que se extingue antes de la

---

bajo y organización empresarial XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Santiago de Compostela, 31 de mayo y 1 de junio de 2018, Colecciones Estudios Laboral nº 24, Cinca, pp. 85-103, haciendo referencia al artículo 2.2 Directiva 2001/23 que señala que: *"los Estados miembros no podrán excluir del ámbito de aplicación de la presente Directiva los contratos o relaciones de trabajo únicamente por: a) el número de horas de trabajo realizadas o por realizar; b) que se trate de relaciones laborales regidas por un contrato de trabajo de duración determinada tal como se define en el punto 1 del artículo 1 de la Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal (1), o c) que se trate de relaciones laborales temporales tal como se definen en el punto 2 del artículo 1 de la Directiva 91/ 383/ CEE y que la empresa, el centro de actividad o la parte de éstos que se haya traspasado sea la empresa de trabajo temporal que asuma las funciones de empresario o una parte de ella"*.

[380] La jurisprudencia comunitaria en la STJCE 7 de febrero de 1985, Asunto Abels, C-135/83, apartado 38, advertía que la Directiva engloba las obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral nacida antes de la fecha de la transmisión.

[381] Como apuntó el TJUE en su sentencia de 20 de julio de 2017, C-416/16, Asunto Piscarreta Ricardo, corresponde a la legislación nacional determinar si la situación de excedencia del trabajador se configura como un supuesto de mantenimiento de la relación laboral, lo que se produce en nuestra normativa interna de acuerdo con los términos expresados en el art. 46 ET.

fecha prevista de transmisión de la actividad, lo cual no genera derecho a la renovación del contrato por el hecho de que se produzca una sucesión de empresa al haberse extinguido con anterioridad la relación laboral [ATJUE de 15 de septiembre de 2010, C-386/09, Briot][382].

Ahora bien, la jurisprudencia ha matizado que la no aplicación de la garantía de mantenimiento de la relación laboral no puede operar en supuestos de previa extinción *"salvo en los supuestos de fraude acreditado, que los contratos de trabajo continúen en vigor y no se hayan extinguido válidamente*" [En este sentido, STS 16 julio 2003 (Rec. 2343/2002) y SSTS de 11 de abril de 2001 (Rec. 1245/2000), de 15 de abril de 1999 (Rec. 734/1998), de 20 de enero de 1997 (Rec. 687/1996) y de 24 de julio de 1995 (Rec. 3353/1994)]. Con esta interpretación lo que se ha pretendido es evitar aquellas prácticas donde la empresa saliente procedía a extinguir los contratos para eludir la transmisión con la empresa entrante[383].

A estos efectos, cabe señalar que en los supuestos en los que el trabajador ha impugnado judicialmente un despido, pero a fecha de la sucesión de empresas no ha habido pronunciamiento judicial los tribunales han entendido que la empresa no estaría obligada a subrogar al recurrente porque *"la previsión del art. 44.1 ET parte de la subsistencia de la relación laboral en el momento de la transmisión, porque únicamente en este caso cabe que se produzca la novación subjetiva en el contrato, ya que 'resulta imposible aceptar la modificación de una relación jurídica ya extinguida"* y ello sin perjuicio de que la empresa cesionaria pueda ser declarada responsable solidaria ex art. 44. 3 ET durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas [STS de 30 de noviembre de 2016 (Rec. 825/2015)].

---

[382] "A este respecto, al celebrar un contrato de trabajo de duración determinada, el trabajador es plenamente consciente de que dicho contrato de trabajo se extinguirá ipso facto en el plazo contractualmente previsto. Desde el inicio de dicha relación contractual, debe contar con que la otra parte usará su derecho a invocar al vencimiento del plazo el fin del contrato. De ello se deduce que, en principio, el trabajador no tiene derecho a la renovación de un contrato de trabajo de duración determinada. El hecho de que la fecha de extinción de tal contrato preceda a la fecha prevista para la transmisión de la actividad a la que el trabajador está destinado no puede crear tal derecho" (Apartado 25).

[383] Este supuesto fue objeto de análisis en STS 18 febrero de 2014 (Rec. 108/2013) donde la empresa saliente procedió a extinguir la totalidad de la plantilla para la continuación de la actividad por un tercero en un uso fraudulento de las previsiones del art. 51 ET en aras de evitar la aplicación del art. 44 ET y por ende de las consecuencias laborales de una transmisión. Como señala Gomez Abelleira, F.J: "Las extinciones de contratos de trabajo previas a sucesión de empresa: entre la validez y el fraude", *Revista de información laboral,* nº 4, 2015, pp. 41-47, una extinción afectante a la totalidad de la plantilla seguida de una continuación de la actividad por un tercero no es sostenible (caso Sodeoil), al margen de supuestos extremos de empresas en crisis o inmersas en procedimiento concursal, en que más que de «continuación», cabe hablar de «reconstrucción» de la actividad [STS 25 septiembre 2008 (Rec. 2362/2007)].

En todo caso, como apunta la STS de 27 de abril de 2016 sobre el carácter constitutivo del despido *"no puede derivarse la interpretación de que el referido carácter constitutivo del despido genere la extinción automática de las acciones que el trabajador despedido tenga y pueda y deba ejercitar oportunamente para acreditar, en su caso, que no debía haber sido despedido, sino que tenía derecho a continuar prestando servicios en otra empresa que por sucesión, subrogación convencional o por otras causas, estuviera obligada a subrogarse en los contratos laborales de la anterior. De entenderse lo contrario, sería muy fácil eludir la subrogación convencional en los frecuentes supuestos de sucesión de contratas si la empresa saliente despide a un trabajador o le deja de suministrar trabajo efectivo momentos antes de cesar en la contrata (por expiración del tiempo o por rescisión a instancia del contratista por incumplimientos del concesionario, como ahora acontece) y el trabajador que tuviera derecho a ser subrogado por el mero hecho de estar despedido, expresa o tácitamente, ya no pudiera dirigir también la demanda de despido contra la empresa entrante y pretender la subrogación convencional"*.

Más controversia ha existido en los supuestos de sucesión de empresas de aquellas actividades que descansan fundamentalmente en la mano de obra, lo que ha venido denominándose como "actividades desmaterializadas" en una interpretación más flexible por parte del TJUE de los supuestos incluidos en la transmisión de empresas[384] y que el TS incorporó en su sentencia de 20 de octubre de 2004 (Rec. 4424/2003) tras haber seguido una línea interpretativa opuesta.

Así, en aquellos sectores económicos donde los elementos patrimoniales se reducen a la mínima expresión y la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra[385] –siendo paradigmático el sector que ocupa este trabajo, es decir, el de la seguridad y vigilancia– la doctrina ha reconocido como

---

[384] Sanchez-Urán Azaña, M.Y: "La sucesión de plantillas como factor determinante de la transmisión de empresas" en Garcia Murcia, J (Dir.): *Transmisión de empresa y sucesión en el desarrollo de actividades empresariales: un estudio a partir de la jurisprudencia del Tribunal Supremo*, Aranzadi, Cizur Menor, 2019, pp. 137– 176, señala que el TJUE en base a una interpretación finalista de la Directiva, caracterizada por la flexibilidad para responder al objetivo de protección de los trabajadores como elemento clave del principio de seguridad en el empleo, ha reelaborado el concepto de la transmisión de empresas. Así, a pesar de que la norma comunitaria no establece cuando se produce la transmisión de empresas en relación con la naturaleza de la actividad ejercida por la empresa transmitida, se ha procedido a diferenciar entre las actividades materializadas y las desmaterizadas produciéndose lo que la doctrina ha denominado como un cambio desde la teoría de empresa-organización – a la que se achaca excesiva rigidez– hacia la teoría de empresa-actividad que ha permitido extender los supuestos de subrogación a estas últimas cuando se produce la sucesión de plantillas.

[385] En palabras del TS en la modalidad llamada "sucesión de plantillas" no es necesaria la transmisión de elementos patrimoniales y basta con la sucesión en una actividad en la que prima "la mano de obra" que organizada constituye el activo principal de la prestación de servicios que se contrata y en la que sucede la nueva adjudicataria [STS 9 mayo de 2018 (Rec. 3537/2016)].

factor determinante de la transmisión la sucesión de plantilla, es decir, la asunción de una parte significativa de la misma[386]; de manera que la sucesión de plantilla conlleva la sucesión empresarial.

Ahora bien, la subrogación de plantillas también se ha venido planteando a través de diferentes vías[387] destacando su inclusión en los convenios colectivos de determinados sectores productivos donde es habitual la prestación de servicios en régimen de contratas –limpieza, hostelería, vigilancia, asistencia domiciliaria, etc[388].– estableciéndose, además, requisitos formales o la exigencia de que los trabajadores cumplan con ciertos requisitos (antigüedad, modalidad de contrato) para que ésta se produzca[389].

---

[386] Sobre la evolución de la jurisprudencia sobre sucesión de plantillas *Vid.* NORES TORRES, L.E: *La aplicación de las previsiones sobre transmisión de empresas en el ámbito de las contratas,* Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.

[387] Otras vías alternativas al convenio colectivo donde se produce la asunción de las plantillas son los supuestos donde se establece en un acuerdo privado entre la empresa saliente y la entrante, por la decisión unilateral de la empresa entrante o por su establecimiento en los pliegos de condiciones. Téngase en cuenta sobre este último aspecto que ha habido cambios recientemente en la normativa porque el art. 130.1 Ley de Contratos del Sector Público (LCSP) ya no contempla la posibilidad de que el pliego de condiciones establezca la obligación subrogación zanjando de este modo el debate existente entre la jurisdicción contencioso-administrativa y social. Para conocer más sobre esta problemática *Vid.* entre otros desde la doctrina laboralista: FITA ORTEGA, F: "El artículo 44 ET y las cláusulas de estabilidad en el empleo previstas en normativa sectorial, o en los pliegos de condiciones de contratas y concesiones administrativas", *Revista de Derecho social,* nº 76, 2016, pp. 183-206; De Sande Pérez-Bedmar, M: "Condiciones de subrogación en contratos de trabajo. El artículo 130 de la ley Contratos del Sector Público", *Derecho de las relaciones laborales,* nº 8, 2018, pp. 870-881; Perez Guerrero, M.L: "Subrogación de los trabajadores en el ámbito de la sucesión de contratas en la Administración Pública. Subrogación ex pliego de condiciones de contratas y concesiones administrativas: Sentencia del Tribunal Supremo (C-A), de 18 de junio de 2019", *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social,* nº 149, 2019, pp. 225-241 o Sánchez Ocaña, J.M: "La subrogación laboral ex pliego ante la sucesión de contratas: una posibilidad vedada por la ley", *Revista de Derecho social,* nº 90, 2020, pp. 91-108.

[388] Como señala De la Puebla Pinilla, A: "Subrogación convencional y sucesión legal de empresas", *Revista Galega de Dereito Social (RGDS),* nº 2, 2016, pp. 80-112, en el terreno de las contratas y concesiones administrativas ha sido uno de los ámbitos donde mayor juego ha dado la sucesión de plantillas. Y ello porque buena parte de las actividades que habitualmente se prestan en régimen de contratas se refieren a actividades, auxiliares o no, que descansan en la mano de obra y que no requieren de elementos materiales o, en su caso, estos tienen escaso valor. Es lo que ocurre en el caso de actividades como la asistencia domiciliaria, la limpieza de edificios y locales, las actividades de información, atención y asistencia a clientes, el mantenimiento eléctrico de instalaciones, los trabajos de jardinería, los servicios de vigilancia, los servicios auxiliares y accesorios en un aeropuerto o los servicios de apoyo en el comedor de un centro de enseñanza.

[389] En el caso concreto de los servicios de vigilancia y seguridad, el Convenio estatal de las empresas de seguridad (BOE nº 29, 1 de febrero de 2018, pp. 12853– 12944 vigente hasta diciembre de 2020) establece la garantía del empleo en supuestos de transmisión en su artículo 14 y las obligaciones de la empresa cesante y la cesionaria derivadas del proceso de subrogación en el artículo 17. Sobre esta cuestión, el TS ha señalado que si la empresa saliente no hubiera cumplimentado de manera suficiente *"los deberes que le impone el convenio colectivo no 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*

Esta circunstancia ha planteado dudas sobre si en estos supuestos concurrirían los presupuestos para la aplicación del art. 44 ET, lo cual fue rechazado por el TS en su sentencia de 7 de abril de 2016 (Rec. 2269/2014) en un supuesto de sucesión de contratadas de servicios de seguridad porque la subrogación de plantillas era impuesta por el convenio colectivo.

El punto de inflexión sobre esta cuestión ha sido la doctrina *Somoza Hermo* [STJUE 11 de julio de 2018, C-60/17] donde el Alto tribunal europeo reafirmó que la Directiva de sucesión empresarial era aplicable también en estos supuestos[390], sin que quepa distinguir entre la asunción de plantilla voluntaria y la sucesión de plantilla ex convenio colectivo cuando el nuevo empresario se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y competencias, del personal[391]. Siendo ello así, el TS se ha visto forzado a cambiar su doc-

---

afectado y 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" [STS de 19 de septiembre de 2012 (Rec. 30156/2001)]. Y ello, a pesar de que la subrogación puede operar, incluso, aunque la documentación de la empresa cesante en la contrata no está completa porque no se trata de «documentación imprescindible» para informar sobre las circunstancias profesionales de los trabajadores afectados y para justificar que se han atendido las obligaciones dinerarias y de seguridad social. En todo caso, si no se remite esa documentación no se produce transferencia alguna hacia la empresa contratante [SSTS de 28 de julio de 2003 (Rec. 2618) o de 12 de febrero de 2014 (Rec. 2028/2012)].

[390] Resulta de especial interés el análisis realizado por Beltrán de Heredia, I: "Sucesión de plantilla en contratas intensivas en mano de obra y aplicación del artículo 44 ET: efectos internos de la doctrina "Somoza Hermo", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº 50, 2019, pp. 61-74. Sobre este pronunciamiento también es posible consultar: Luque Parra, M: "Subrogación convencional y STJUE 11.7.2018 (Somoza Hermo): entre aplicar el artículo 44.3 ET o transitar el –hasta ahora– inerte camino del convenio colectivo como norma de transposición", *Iuslabor*, nº 2, 2018; Morenereo Pérez, J.L y Ortega Lozano, P.G: "Sucesión de plantilla en la empresa por subrogación convencional – "ex convenio colectivo sectorial"–. La reciente doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su recepción por el Tribunal Supremo", *La Ley Unión Europea*, nº 65, 2018; Olarte Encabo, S: "El futuro de los convenios colectivos en materia de sucesión de plantilla ante la sentencia del TJUE de 11 de julio de 2018 (asunto Somoza Hermo)" en Molina Navarrete, C (Coord.): *Impacto sobre la legislación laboral española de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. XXXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2019, pp. 423-433 o Yagüe Blanco, S: "Entre subrogación convencional y transmisión de empresas: la sucesión de plantillas", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales,* nº 52, 2019, pp. 37-56.

[391] Como han apuntado acertadamente en sus blogs personales Rojo Torrecilla, E: "Sucesión de empresa y responsabilidad solidaria de cedente y cesionario. Notas a la importante sentencia del TJUE de 11 de julio de 2018 (asunto C-60/17). Aplicación del art. 44 de la LET y no del art. 14 del convenio colectivo de empresas de seguridad", *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales,* 28 de octubre de 2020 y Beltran de Heredia, I: Sucesión de plantilla ex Convenio Colectivo: impacto de la doctrina Somoza Hermo (incluida la Ley de Contratos del Sector Público), *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 16 de julio de 2018, disponibles para su consulta en: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/07/sucesion-de-empresa-y-responsabilidad.html y https://ignasibeltran.com/2018/05/07/sucesion-de-plantillas-por-convenio-colectivo-debe-aplicarse-el-art-44-et-o-no-nueva-cuestion-prejudicial/ (respectivamente), este pronunciamiento supoa

trina asumiendo la interpretación comunitaria [En este sentido en su sentencia STS de 27 de septiembre 2018 (Rec. 2747/2016)].

3. Mantenimiento de las condiciones laborales y de Seguridad Social aplicables a los trabajadores afectados por el cambio de titularidad

Junto con el mantenimiento de las relaciones laborales vigentes en el momento de la transmisión, el artículo 44.1 ET –en línea con la Directiva (Art. 3.1)– establece que en los supuestos de cambio de titularidad el nuevo empresario queda subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior. Así, la garantía de mantenimiento del empleo anteriormente mencionada encuentra una de sus manifestaciones en la obligación de la empresa de mantener las condiciones laborales y de Seguridad Social que tuvieran reconocidas en la empresa anterior en el momento de la transmisión[392].

La finalidad de estas garantías sustantivas es impedir que los trabajadores afectados por la transmisión se vean en una situación menos favorable a las que tenían con anterioridad [SSTJUE de 6 de septiembre 2011, C-108/10, Asunto Scattolon o de 13 de junio 2019, C-317/18, Asunto Correia Moreira]; y ello con independencia del origen de las condiciones laborales o de Seguridad Social (legal, reglamentario, convencional o contractual), sin perjuicio de que –como más adelante se señale– puedan realizarse cambios y/o modificaciones de las mismas en determinadas situaciones o bajo determinadas circunstancias.

Un primer aspecto a resaltar sobre la conservación de las condiciones de trabajo en supuestos de sucesión de empresa es que dicha garantía no es disponible ni por el cedente ni por los representantes de los trabajadores, siendo extensible a todos los contratos de trabajo que, en fecha de la transmisión, estén vigentes [STJCE de 25 de julio de 1991, C-362/89, Asunto d´Urso y otros] y a las obligaciones derivadas de una relación laboral nacida antes de la fecha de la transmisión [STJCE de 7 de febrero de 1985, C-135/83, Asunto Abels].

---

ne que en las actividades desmaterializadas en el momento en el que se ha asumido una parte esencial de la plantilla se les aplica el contenido íntegro del art. 44 ET con independencia del contenido del convenio colectivo. Esto precisamente ocurre en el supuesto concreto objeto de análisis de la sentencia donde el convenio colectivo de seguridad privada ofrece una protección menor que la subrogación *ex lege*; por ejemplo, al vincular la subrogación al cumplimiento de unos requisitos por parte de los trabajadores o al exonerar de responsabilidades económicas anteriores a la cesión a la empresa adjudicataria.

[392] Como ha señalado el TS en reiteradas sentencias, la sucesión empresarial no supone para los trabajadores subrogados la pérdida automática de los derechos y condiciones de trabajo que tuvieran reconocidos en la empresa cedente [Entre otras SSTS de 22 de marzo de 2002 (Rec. 1170/2001), de 11 de octubre de 2002 (Rec. 920/2002), de 12 de marzo de 2012 (Rec. 4 /2011) o de 26 de diciembre de 2013 (Rec. 107/2013)].

Efectivamente –y de manera análoga a lo que apuntábamos con anterioridad refiriéndonos al mantenimiento de los contratos de trabajo– la subrogación se refiere a los derechos y obligaciones realmente existentes en momento de la integración, lo que significa que afecta a aquellos derechos y obligaciones que el trabajador "*ya hubiera adquirido y consolidado, incorporándolos a su acervo patrimonial, sin que dicha subrogación alcance a las expectativas futuras*" [(STS 5 de noviembre de 1992 (Rec. 425/1992)][393].

Ahora bien, esta garantía puede afectar también a obligaciones asumidas por el anterior empresario en virtud del contrato de trabajo cuya ejecución se produce cuando éste ya se ha extinguido, lo que ocurre con determinadas obligaciones de Seguridad Social complementaria que se contraen durante la vigencia del contrato pero que han de cumplirse una vez la relación laboral ha concluido[394]. De hecho, el art. 44.1 ET expresamente lo establece al señalar que quedan comprendidos dentro de esta garantía *"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"*.

En este sentido también resulta de interés que el TS haya concluido que cuando el –actual– art. 168.2 TRLGSS (anterior art. 127.2 LGSS) señala que en los casos de sucesión en la titularidad el adquirente responde solidariamente con el anterior o con sus herederos del pago de las prestaciones causadas antes de dicha sucesión, no se debe realizar una interpretación formal de la palabra "causadas" sino material; concluyendo que ello no se refiere a las prestaciones "reconocidas" antes de la transmisión de la empresa, sino las "generadas" con anterioridad [STS de 13 de marzo de 2015 (Rec. 2057/2014) y posteriormente reiterada –entre otras– por SSTS de 27 de marzo de 2019 (Rec. 255/2019) o de 19 de diciembre de 2019 (Rec. 3276/2017)].

En segundo lugar y volviendo a la redacción del art. 44.1 ET, es evidente que los términos en los que se expresa esta garantía, esto es, el mantenimiento de las condiciones laborales y de Seguridad Social son muy amplios, por lo que no es de extrañar que los tribunales – tanto nacionales como los comunitarios– hayan tenido que pronunciarse sobre el alcance de

---

[393] Esta interpretación también se plasma en la STS de 19 de abril de 1999, Rec. 96/1998 que establece que *"la subrogación empresarial ex art. 44 ET tan solo abarca "aquellos derechos y obligaciones realmente existentes en el momento de dicha integración, es decir, lo que en ese momento el interesado hubiese ya consolidado y adquirido, incorporándolos a su acervo patrimonial, sin que dicha subrogación alcance, de ningún modo a las meras expectativas legales o futuras*". En doctrina comunitaria resulta ilustrativa la STJUE de 9 de marzo de 2006, C-499/04, Asunto Werhof, Ap. 29, cuando apunta que "la finalidad de la Directiva no es proteger simples expectativas y, por tanto, beneficios hipotéticos dimanantes de futuros convenios colectivos".

[394] Mercader Eguina, J.R: *Lecciones de Derecho del trabajo*, 12ª edición, Tirant lo Blach, Valencia, 2019, p. 600.

dicha obligación y sobre qué aspectos quedan comprendidos o excluidos de la garantía subrogatoria, existiendo un gran número de resoluciones judiciales al respecto. Ejemplo de ello es, sin duda, el tratamiento de los aspectos retributivos de los trabajadores subrogados siendo éstos de máximo interés para los mismos.

Efectivamente en términos generales los trabajadores subrogados deben conservar el nivel salarial o retribución que percibían en la empresa cedente en el momento de la transmisión.

No obstante, ello no implica que la empresa cesionaria deba mantener la integridad de este, sino que para percibir determinados complementos salariales es necesario que perduren las circunstancias que en la cedente dieron lugar los mismos [STS de 16 de enero de 2002, (Rec. 4879/2000)]. En efecto, la empresa cesionaria debe respetar el salario base y los complementos personales, no reconociéndose lo mismo para los complementos salariales vinculados al puesto de trabajo que no son consolidables[395], salvo que expresamente se haya establecido su carácter consolidable [STSJ País Vasco de 11 de mayo de 2005 (Rec. 2278/2003)].

Así, la antigüedad acumulada en la empresa cedente del trabajador subrogado debe respetarse por el cesionario[396] y, además, debe tomase en cuenta "a todos sus efectos" [STJUE de 14 de septiembre de 2000, C-343/98, Asunto Collino y Chiappero, Ap. 53], es decir, para el devengo y cálculo del complemento salarial de antigüedad establecido convencionalmente[397], el

---

[395] Areta Martinez, M y Sempere Navarro, A.V: *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos,* Lefebvre, Madrid, 2017, p. 165, remitiéndose a diferentes pronunciamientos de los TSJ en materia de plus de idiomas vinculados al puesto de trabajo, el plus de jefe de equipo o el complemento funcional.

[396] En las SSTJUE de 14 de septiembre de 2000, C-394/98, Asunto Collino y Chiappero y de 11 de noviembre 2004, C-425/02, Asunto Delahaye, el TJUE señaló que *"la antigüedad adquirida en su antiguo empresario por los trabajadores transferidos no constituye, como tal, un derecho que éstos puedan invocar frente a su nuevo empresario. En cambio, la antigüedad sirve para determinar ciertos derechos de los trabajadores de carácter pecuniario y son estos derechos los que deberán, en su caso, ser mantenidos por el cesionario de idéntica manera que existían en el cedente".* Posteriormente este criterio se ha matizado en la STJUE de 6 de septiembre de 2011, C-108/10, Asunto Scattolon, cuando el TJUE ha señalado que sería contrario al objetivo de la Directiva 77/187 un reconocimiento parcial de la antigüedad de los trabajadores transferidos en aplicación del convenio colectivo de la cesionaria porque éstos sufren una pérdida salarial sustancial en relación con su situación inmediatamente anterior a la transmisión. Siendo ello así, la citada antigüedad debe tenerse en cuenta en el grado necesario para el mantenimiento del nivel de la retribución percibida por esos trabajadores al servicio del cedente (Apartados 81-83).

[397] Sin perjuicio de que el cesionario puede acordar con los trabajadores subrogados que siga devengando y percibiendo el complemento de antigüedad reconocido durante un tiempo determinado tras el cual dejará de percibirse y se producirá la absorción y compensación con otros complementos retributivos [STS de 13 de octubre de 2014 (Rec. 283/2013)].

cálculo para las indemnizaciones por extinción de contrato[398] o el acceso a la jubilación anticipada (Art. 215.2.b TRLGSS)[399], entre otros.

Por su parte y en lo que se refiere a los complementos en función de la situación o los resultados de la empresa, en el caso de los bonus por objetivos el TS ha señalado que, aunque todavía no se hubiera fijado los objetivos por la nueva empresa, el trabajador subrogado debe percibir la retribución variable por objetivos que percibía en la cedente[400].

Finalmente y en conexión con lo apuntado hasta el momento, otra cuestión que la jurisprudencia ha tenido que abordar en materia retributiva a raíz de la sucesión de empresas es que hasta que se adopte un nuevo convenio colectivo para establecer un marco regulador uniforme para todos los trabajadores puede existir un doble régimen retributivo por la aplicación de diferentes convenios colectivos entre trabajadores subrogados – los cuales en principio mantienen los derechos ex convenio colectivo aplicable con anterioridad– y los que no, lo que se afirma que no conculca el principio constitucional de igualdad[401] [SSTS de 27 de junio de 2011 (Rec. 205/2010) y de 6 de octubre de 2015 (Rec. 268/2014)].

No obstante lo anterior, como ya hemos apuntado anteriormente estas previsiones generales pueden matizarse o modularse porque, en primer lugar, el legislador ha establecido particularidades sobre la obligación de subrogación de las condiciones laborales para situaciones concretas –por ejemplo, en la situación de concurso de acreedores[402]-; y, en segundo lugar, porque la nor-

---

[398] Recientemente el TJUE en su sentencia de 6 de abril de 2017, C– 336/15, Asunto Unionen, ha señalado que el artículo 3 de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que, en caso de despido de un trabajador pasado más de un año desde la transmisión de empresa, el cesionario debe incluir en el cálculo de la antigüedad de ese trabajador, pertinente para la determinación del preaviso, la antigüedad adquirida al servicio del cedente. A nivel interno sobre esta cuestión, STS de 12 de diciembre de 2017 (Rec. 1826/2016).

[399] En este sentido se establece que computa la antigüedad acreditada en la empresa anterior a la sucesión si ésta se ha producido en los términos previstos en el art. 44 ET, es decir, si se ha producido una sucesión legal.

[400] En concreto, en la STS de 1 de julio de 2014 (Rec. 101/2013) se reconoce que dentro de los derechos laborales y de Seguridad Social a los que la empresa cesionaria queda obligada tras una transmisión de empresas se encontraría el derecho a la percepción de retribución variable o bonus por objetivos señalado.

[401] El TS también ha rechazado que la vulneración del principio de igualdad en el supuesto donde tras una fusión existe una diferencia de trato en materia salarial entre los trabajadores en función de la fecha de ingreso en la nueva empresa creadas tras la misma porque dicha diferencia no responde a un criterio discriminatorio y se trata de una actuación privada (decisión unilateral o acuerdo sin carácter de convenio colectivo). *Vid.* STS de 11 de noviembre de 2008 (Rec. 120/2007).

[402] En relación con la sucesión de empresas en situación de concurso, además, de la normativa laboral debe acudirse a las disposiciones de la Ley Concursal (LC) porque si bien el art. 44 ET es también aplicable, la LC establece que *"el juez del concurso podrá acordar respecto de estos créditos* –laborales y de seguridad social– *que el adquirente no se subrogue en la parte de la cuantía de los salarios o indemnizaciones pendientes de pago anteriores a la enajenación que*

mativa establece la posibilidad de que el cedente y cesionaria puedan adoptar medidas laborales "con motivo de la transmisión" exigiéndose, además, el correspondiente periodo de consultas (Art. 44. 9 ET).

Efectivamente la normativa sucesoria se mueve entre la conservación del estatus del trabajador previo a la transmisión y las necesarias medidas de adaptación de las condiciones laborales a la nueva realidad empresarial; de modo que algunas de las garantías sucesorias pueden no operar en los supuestos donde las empresas estén sometidas a procedimientos concursales o en situación económica grave [STS de 12 de septiembre de 2016 (Rec. 42/2015)].

No obstante, la jurisprudencia ha tenido que establecer ciertos criterios y soluciones sobre la segunda cuestión mencionada, esto es, la interpretación de la escueta redacción del art. 44.9 ET, porque no puede olvidarse que el artículo 44 ET en su conjunto parte de la premisa de que la transmisión de empresas no puede servir como fundamento para la modificación de condiciones contractuales o convencional, de modo que será necesario observar las previsiones del mismo para no dejar sin efecto dichas garantías.

Así, las decisiones y los pactos de modificaciones de condiciones de trabajo adoptados al amparo del art. 44. 9 ET han sido revisados por los tribunales siendo interesante la SAN de 14 de julio de 2014 (Rec. 108/2014) donde se consideró que la única lectura que pondera estos aspectos es la de que el ámbito subjetivo del mencionado artículo no se refiere a los trabajadores afectados por la sucesión en sí misma, sino por sus consecuencias.

En concreto, se señala que "*tanto el art. 44.9 ET como el art. 7 de la Directiva están haciendo referencia a un colectivo de trabajadores distinto del cedido como consecuencia de la transmisión y no al colectivo de trabajadores cedidos por virtud del traspaso empresarial cuya situación se regula en el art. 44.3 y 4 ET, de modo que no es factible en ningún caso que el fenómeno sucesorio de empresa sirva de fundamento para la modificación de condiciones convencionales o contractuales del colectivo cedido*".

Por su parte, la ya mencionada STS de 12 de septiembre de 2016 confirmó el fallo de la sentencia de la AN declarando la nulidad de los acuerdos impugnados en el supuesto de hecho, pero sin llegar a pronunciarse expresamente sobre la delimitación restrictiva del ámbito subjetivo argumentado por la AN; de modo que reiteró que la sucesión de empresa no puede tener como consecuencia una modificación que suponga imponer unas condiciones menos favorables a las existentes con anterioridad (en la línea propuesta

---

sea asumida por el Fondo de Garantía Salarial de conformidad con el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre" (Actual art. 224 RDL 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal, antiguo 149.4 Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal).

por la doctrina *Scattolon*), pero admitió también que una vez finalizada la sucesión y la transmisión de los trabajadores ambas empresas pueden iniciar procedimientos de consulta para llevar a cabo modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo si concurre el presupuesto causal que justifica la aplicación del art. 41 ET. Poco después, el TS en su sentencia de 19 de diciembre de 2016 (Rec. 197/2016) confirmó el ámbito subjetivo restrictivo del art. 44.9 ET de manera expresa.

Finalmente, no debe perderse de vista que el mantenimiento de las condiciones de trabajo a las que nos estamos referimos tienen con frecuencia origen en las normas convencionales aplicables a los trabajadores con anterioridad a la transmisión de la empresa. Siendo ello así, resulta necesario dar una serie de pinceladas sobre ciertos aspectos relativos al convenio colectivo de aplicación en los supuestos de transmisión de empresas porque para ello existen reglas específicas que vamos a analizar a continuación.

4. Convenio colectivo aplicable en los supuestos de transmisión de empresas: mantenimiento del convenio colectivo de origen y la inaplicación de este *ex* art. 44. 4 ET

Como se sabe, el artículo 3.3 Directiva 2001/23 establece que el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de la extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo permitiendo, además, que los Estados Miembros limiten el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo, sin que en ningún momento éste pueda ser inferior a un año.

Así, el legislador nacional ha transpuesto la garantía de mantenimiento del convenio colectivo de la cedente reconocida por la normativa comunitaria a nuestra legislación laboral, en concreto al art. 44.4 ET en términos similares, pero su vez condicionándola a dos aspectos.

En primer lugar, estableciendo una limitación temporal de la misma – hasta que la fecha de expiración de dicho convenio o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la entidad económica transferida–, de manera que la subrogación abarca también el contenido de los pactos colectivos preexistentes hasta que expire su vigencia o se aplique un nuevo convenio colectivo en la empresa cesionaria [STS de 24 de noviembre de 2005 (Rec. 169/2004)]; y, en segundo lugar, admitiendo pacto en contrario a través de un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y la empresa cesionaria una vez finalizada la transmisión. Nuevamente esta redacción y el alcance de dicha garantía han planteado numerosas interrogantes que han tenido que ser analizadas por los tribunales.

En efecto, determinadas cuestiones tales como el ámbito material o personal de la garantía, su alcance temporal, así como la inaplicación del convenio colectivo de la cedente han sido controvertidas –especialmente estos dos últimos aspectos–, por lo que resulta necesario dilucidar, aunque sea de manera breve, qué condiciones laborales deben conservarse y cuáles pueden verse modificadas en los supuestos de transmisión de empresa sin perder de vista la finalidad de la Directiva 2001/23.

Siendo ello así, en primer lugar, nos referiremos al alcance temporal de la garantía de mantenimiento de las condiciones laborales del convenio colectivo de origen refiriéndonos tanto a la vigencia de este como a la entrada de uno nuevo que lo sustituya; y, en segundo lugar, abordaremos brevemente los acuerdos colectivos de inaplicación contemplados por el art. 44.4 ET.

4.1. El alcance temporal de la garantía del mantenimiento de las condiciones de trabajo: la aplicación del convenio colectivo de origen hasta la expiración de su vigencia y la entrada de un nuevo convenio colectivo

Por el objeto de este estudio quisiéramos centraremos únicamente en los convenios colectivos y ello a pesar de que la jurisprudencia ha extendido la garantía del art. 44 ET a otros productos fruto de la negociación colectiva[403]. Siendo así, una primera idea a resaltar es que –como ya se ha señalado en reiteradas ocasiones– el mantenimiento del convenio colectivo de origen es una garantía de los trabajadores contratados en el momento de la transmisión[404] de carácter temporal y que viene marcada por la expiración de la vigencia del convenio de origen o por la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo en la empresa cesionaria [STS de 26 de diciembre de 2013, (Rec. 291/2011)].

Esta premisa implica que dos son las circunstancias que ponen fin a la garantía de mantenimiento del convenio colectivo de origen: de un lado, la expiración del propio convenio; y, de otro, y con carácter previo, la entrada en vigor un convenio colectivo nuevo aplicable a la entidad económica transmitida.

Comenzando por la vigencia del convenio colectivo de origen, un primer aspecto a remarcar es que la garantía de mantenimiento provisional del con-

---

[403] Por ejemplo, a los pactos o acuerdos de empresa de regulación de condiciones de trabajo con o sin remisión desde el convenio colectivo [STS de 18 de septiembre de 2006 (Rec. 91/2005) y STS de 13 de marzo (Rec. 1/2005), respectivamente] o a pactos colectivos de contenido sindical [STS de 22 de abril de 2015 (Rec. 152/2014)].

[404] No así a los trabajadores contratados con posterioridad a la fusión en cuyo caso será de aplicación el convenio colectivo al que esté sometida la empresa absorbente y ello teniendo en cuenta el mandato del art. 82. 3 ET [SSTS de 3 de noviembre de 2009 (Rec. 134/2008), de 27 de junio de 2011(Rec. 205/2010) o de 15 de abril de 2014 (Rec. 146/2013)]. Tampoco será de aplicación a los trabajadores que ya se encontraban trabajando con anterioridad en la empresa cesionaria [STS de 24 de marzo de 2003 (Rec. 40/2002].

venio colectivo de la cedente no obliga al nuevo empresario al mantenimiento indefinido de las condiciones de trabajado previstas en el convenio colectivo aplicable en la empresa transmitente, sino sólo a respetar las existentes en el momento de la transferencia (siendo, además, inadmisible el "espigueo normativo"[405]), por lo que en el futuro habrá de acomodarse a las normas legales o pactadas que regulan la relación laboral con el nuevo [SSTS de 20 de enero de 1997 (Rec. 687/1996), de 11 de octubre de 2012 (Rec. 920/2002) o de 30 de septiembre de 2003 (Rec. 88/2002)].

Lo contrario –se ha afirmado– supondría el fracaso de cualquier intento de regulación homogénea en supuestos de integración en la misma entidad de diversos grupos de trabajadores [SSTS de 13 de febrero de 1997 (Rec. 2189/1996), de 22 de marzo de 2002 (Rec. 1170/2001), de 11 de octubre de 2002 (Rec. 920/2002) o de 12 de marzo de 2012 (Rec. 4/2011)]. Y es que con esta interpretación lo que se pretende evitar es que las relaciones entre los trabajadores y la empresa queden ancladas en el pasado y, en su caso obsoletas [STS de 31 de marzo de 2011 (Rec. 132/2010)]. De hecho, el cesionario no tiene obligación de seguir aplicando el convenio colectivo de la empresa cedente más allá de dicha fecha – la de vigencia–, aún cuando coincida con la transmisión [STJUE de 27 de noviembre de 2008, C-396/07, Asunto Mirja Juuri y Fazer Amica Oy, Ap. 34].

Ahora bien, la complejidad de esta cuestión, es decir, la determinación de cuándo el convenio colectivo está en vigor es mayor de lo que puede parecer en principio. Así, se ha aclarado que en el supuesto de que el convenio colectivo de origen no haya expirado, pero tampoco haya un nuevo convenio, éste primero seguirá siendo de aplicación y ello a pesar de que éste se encuentre en situación de prórroga por la falta de denuncia [SSTS de 15 de octubre de 2003 (Rec. 4553/2002) y de 15 de abril de 2014 (Rec. 146/2013) o SAN de 14 de junio de 2013 (Rec. 177/2013)].

Lo mismo cabe señalar con respecto a la ultraactividad del convenio colectivo en el momento de la transmisión, lo que no implica la exclusión de la Directiva 2002/23 de las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores transmitidos en virtud de una norma en situación de ultraactividad [STJUE de 11 de septiembre de 2014, C-28/13, Asunto Österreichischer Gewerkschaftsbun][406] porque *"mientras se mantiene la vigencia de las cláusulas normativas de un convenio colectivo, este estará, en todo caso, en trance de desaparición paulatina, pero no podrá decirse de él, que ha cesado en todos sus efectos (.) por consiguiente, el Convenio en fase de ultraactividad sigue obligando a la cesionaria, hasta que, después*

[405] SSTS de 27 de junio de 2011 (Rec. 205/2010) y de 12 de marzo 2012 (Rec. 4/2011).

[406] A nivel interno numerosas sentencias como las SSTS de 22 de marzo y de 11 de octubre 2002, (Rec. 1170/2001 y 920/2002), de 30 septiembre 2003 (Rec. 88/2002); 18 septiembre 2006, (Rec. 91/2005) y 12 de abril 2011, (Rec. 132/2010).

de producida la subrogación, se alcance un pacto al respecto o entre en vigor otro Convenio que sea aplicable a dicha empresa" [STS de 22 de marzo de 2002 (Rec. 1170/2001)].

Situación distinta y con mayor desarrollo jurisprudencial es aquella en la que la ultraactividad del convenio colectivo de origen ha finalizado en el momento de la transmisión y es que el TS en su sentencia de 22 de diciembre de 2014 (Rec. 264/2014) sostuvo la contractualización *"ab origine"* de las condiciones laborales del convenio una vez finalizada la ultraactividad, lo que –sin duda– supuso una extensión sustancial de la garantía subrogatoria establecida desde la Directiva 2003/21, pero también una confrontación notable con el sistema de fuentes de Derecho del Trabajo[407].

Ahora bien, en posteriores –y numerosos– pronunciamientos el TS ha matizado esta cuestión y también ha tenido que concretar en qué supuestos debe activarse –a su entender– la misma, no existiendo un criterio único al respecto. Así, por ejemplo, la STS de 1 de febrero de 2018 (Rec. 35/2017) si bien ratificó la doctrina de la contractualización desde el primer momento, introdujo el matiz de que el hecho de que las condiciones *"estén "contractualizadas", no supone (…) que dichas condiciones queden "petrificadas", es decir, que permanezcan inalterables a lo largo del tiempo";* de modo que ante la falta de un nuevo convenio colectivo aplicable se declaró la aplicación del convenio colectivo de la empresa cesionaria porque las condiciones de trabajado que venían disfrutando, en su conjunto, eran menos favorables que las previstas en el mismo.

Sin embargo, en otros pronunciamientos el TS ha descartado la contractualización, en concreto, en los casos en los que sí existe un convenio colectivo de ámbito superior, a diferencia de los hechos que originaban la sentencia de 2014 donde existía un vacío convencional [SSTS de 6 de julio de 2016, Rec. 155/2015) y de 18 de octubre de 2016 (Rec. 205/2015)] en lo que se ha

[407] La novedad de esta sentencia es evidente a la luz de los votos particulares de la misma no comulgando con la opinión mayoritaria de la Sala, pero también por los numerosos trabajos académicos que han abordado esta cuestión, entre otros: Beltrán de Heredia Ruiz, I: "Contractualización ab origine de las condiciones de trabajo fijadas en convenio colectivo y fin de la ultraactividad", *Estudios Financieros. Revista de trabajo y seguridad social*, nº 384, 2015, pp. 223-229; Blasco Pellicer, A. A y Goerlich Peset, J.M: "La nueva situación de "post-ultraactividad" del convenio colectivo: una visión "rupturista". A propósito de la STS de 22 de diciembre de 2014, sobre la interpretación del artículo 86.3 in fine ET sobre ultraactividad de los convenios", *Revista de información laboral*, nº 2, 2015, pp. 49-65; Desdentado Bonete, A: "La ultraactividad en el Tribunal Supremo. Un comentario a la Sentencia de 22 de diciembre de 2014", *Revista de información laboral,* nº 3, 2015, pp. 25-44; Lahera Forteza, J: "La contractualización del convenio colectivo: una lectura contractualista", *Derecho de las relaciones laborales,* nº 1, 2015, pp. 58-66; Pastor Martinez, A: "La contractualización de las condiciones convencionales tras la extinción de la ultraactividad", *Iuslabor,* nº 1, 2015 o Cremades Chueca, O: "La contractualización ab origine de las condiciones convencionales y la aplicación del convenio colectivo de ámbito superior", *Iuslabor,* nº 3, 2016.

venido denominando por algún autor como contractualización condicionada o "latente"[408].

Precisamente, el último pronunciamiento del TS sobre esta cuestión, en concreto la STS de 28 de enero de 2020 (Rec. 1294/2018), ha reiterado esta posición porque al existir un convenio colectivo superior no resulta *"procedente la aplicación de técnicas extrañas al precepto y a la propia configuración del sistema de fuentes del Derecho del Trabajo dispuestas excepcionalmente por esta Sala en un supuesto específico en que se produjo un vacío normativo absoluto y la única alternativa posible era la desregulación cuyas consecuencias resultan especialmente extrañas en el ámbito de las relaciones laborales*". Dentro de estos vaivenes jurisprudenciales, incluso, se ha empleado por parte del TS un criterio intermedio en el que se ha mantenido a la vez la contractualización *ab origine* y la sujeción a la existencia de un convenio de ámbito superior [STS de 23 de septiembre de 2015, (Rec. 209/2014)].

Así, es evidente que dependiendo de las circunstancias concretas de cada caso el TS ha establecido diferentes criterios para la aplicación del criterio de contractualización de las condiciones de trabajo, lo que conduce a diferentes interpretaciones sobre la subrogación de las condiciones de trabajo ex convenio colectivo de origen cuando éste deja de estar en situación de ultraactividad.

Al margen de la vigencia del convenio colectivo de origen, como se sabe el legislador también ha condicionado la aplicación del convenio colectivo de origen hasta *"la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmisión"* de manera que el principio de modernidad de los convenios colectivos parece no verse alterado por la figura de la transmisión de empresas. Precisamente esta segunda circunstancia ha sido abordada también por la jurisprudencia que ha señalado que la expresión *"otro convenio colectivo nuevo"* no se refiere ni al convenio colectivo vigente en la empresa cesionario antes de la subrogación –*convenio ex ante*– [Entre otras, SSTS de 22 de marzo de 2002 (Rec. 1170/2002), de 30 de septiembre de 2003 (Rec. 88/2002) o de 6 de octubre de 2015 (Rec. 268/2014)] ni tampoco se refiere a la situación en la que el convenio de la cesionaria esté en ultraactividad [STJUE 11 de septiembre de 2014, C-328/13, ap. 33] porque no puede equiparse a la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo a la situación de ultraactividad, lo que supone una ampliación de la vigencia inicial [STS de 30 de septiembre de 2003 (Rec. 88/2002)]. Igualmente se ha rechazado la aplicación del nuevo convenio colectivo aplicable a la empresa cedente después de la transmisión si la cesionaria no ha participado en su negociación [STJUE 9 de marzo de 2006, C-499/04, Asunto Werhof, apartados

[408] Beltran de Heredia, I: "Pérdida de vigencia de convenio colectivo, ultraactividad y las tres "modalidades" de contractualización: estado de la cuestión y últimas novedades", *Una mirada crítica a las relaciones laborales,* 20 de febrero de 2020.

29 y 37 y en este sentido, STS de 26 de diciembre de 2013, Rec. 291/2011] porque el art. 3.3 Directiva 2001/23 no tiene únicamente por objeto garantizar los intereses de los trabajadores de la empresa cedente afectados por la transmisión empresarial, sino también establecer el equilibrio justo entre intereses de éstos y los del cesionario [STJUE 18 de julio de 2013, C-426/11, Asunto Alemo-Herron y otros, Ap. 25]. De hecho, la esencia del derecho a la libertad de empresa puede resultar lesionada si el cesionario estuviera obligado a aplicar a los trabajadores subrogados un nuevo convenio colectivo del que no es parte (Aparados 35 y 36).

Ha de ser, por tanto, un convenio que entre en vigor o resulte aplicable después de producida la transmisión [STS 12 de abril de 2011 (Rec. 132/2010)]. A estos efectos, debe tenerse en cuenta que "*el acuerdo extraestatutario alcanzado en el ámbito de la empresa no constituye un convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida con respecto a los trabajadores de la antigua empresa a los fines de la sustitución entre convenios prevista en el aplicable art. 44.4 ET, pues los pactos o convenios extraestatutarios no se integran en el sistema de fuentes de la relación laboral al no estar incluidos en el art. 3.1 ET, carecen de eficacia normativa y únicamente surten efecto entre quienes los concertaron*" [STS 12 de abril de 2010 (Rec. 139/2009)][409].

4.2. Los acuerdos colectivos para la inaplicación del convenio colectivo de origen

Finalmente, como ya se ha señalado al inicio de este apartado, el 44. 4 ET establece la aplicación transitoria del convenio colectivo de la empresa cedente anteriormente mencionada salvo *"pacto en contrario"* lo que, en otras palabras, significa que se prevé una excepción a la garantía de mantenimiento del convenio colectivo de origen en los términos anteriormente descritos. Así, el legislador español otorga una prioridad aplicativa del acuerdo de empresa sobre la regla general que resuelve la concurrencia de convenios colectivos en supuestos de sucesión empresarial[410].

En cualquier caso, para que estos acuerdos dejen sin efecto el marco convencional la normativa impone como requisito imprescindible que sean fruto de la autonomía colectiva, lo que –sin duda– permite equilibrar los intereses

---

[409] En estos mismos términos, De la Puebla Pinilla, A: "Externalización de actividades y determinación de condiciones laborales aplicables a los trabajadores subrogados. Inadecuación del procedimiento de modificación del artículo 44.9 ET: (Comentario a la SAN de 14 de julio de 2014, Rº 108/20149", *Revista de información laboral*, nº 7, 2014, pp. 167-193.

[410] Llano Sanchez, M: "Subrogación empresarial y modificación de condiciones de trabajo" en Garcia Murcia, J: "Transmisión de empresa y sucesión en el desarrollo de actividades empresariales. Un estudio a partir de la jurisprudencia del Tribunal Supremo", *op. cit.* pp. 325-361.

de ambas partes evitando, en primer lugar, que una actuación unilateral de la empresa cesionaria deje sin efecto la garantía provisional de aplicación del convenio colectivo de origen declarándose ésta nula de pleno derecho [STS de 2 de marzo de 2002 (Rec. 1170/2001) o SAN de 14 de junio de 2013 (Rec. 177/2013)] y, en segundo lugar, que se establezcan acuerdos individuales con los trabajadores renunciando al convenio colectivo de origen para aplicar otro distinto.

En lo que se refiere a las partes negociadoras del acuerdo el precepto claramente identifica a los sujetos participantes: de un lado, la empresa cesionaria y, del otro, los representantes de los trabajadores. Así, no tiene validez el acuerdo en el que haya sido parte la empresa cedente en lugar de la cesionaria [SAN de 27 de mayo de 2014 (Rec. 123/2014)].

Otro aspecto es el de la legitimación de los representantes de los trabajadores porque como se puede comprobar de su lectura el art. 44.4 ET no entra en precisiones al respecto. No obstante, de acuerdo con el art. 44.5 ET en aquellos supuestos donde la unidad transmitida conserve su autonomía la transmisión no extingue por sí misma el mandato de los representantes de los trabajadores, de modo que bajo estas circunstancias éstos son los sujetos capacitados para la negociación del acuerdo de inaplicación del convenio colectivo de origen.

Ahora bien, también se ha señalado que para la adopción de este tipo de acuerdos es necesario que los trabajadores subrogados estén debidamente representados en la empresa cesionaria [SSTS de 14 de mayo de 2014 (Rec. 2143 y 2232)], de no ser así el acuerdo tampoco tendría validez porque la capacidad de los representantes de los trabajadores no alcanza a los trabajadores afectados por la sucesión empresarial.

Pero, además, el art. 44.4 ET impone un condicionante temporal para que pueda articularse este mecanismo. En efecto, el acuerdo debe negociarse y adoptarse *"una vez consumada la sucesión",* es decir, después de la fecha de transmisión de la empresa. Por lo tanto, no tiene validez el pacto suscrito entre la empresa cedente y el comité de empresa con anterioridad a la transmisión [SSAN de 14 junio de 2013 (Rec. 177/2013) y de 27 de mayo de 2014 (Rec. 123/2014)] ni tampoco lo tiene un acuerdo que se negocia antes de la sucesión empresarial y que entra en vigor poco después de la misma [STS de 9 de marzo de 2015 (Rec. 471/2014)].

No obstante, si se ha declarado válido el acuerdo formalizado entre cedente y cesionaria antes de la transmisión empresarial, pero exigiéndose que sea posteriormente ratificado por un acuerdo entre la empresa cesionaria y los representantes de los trabajadores subrogados [SAN 9 de octubre de 2017 (Rec. 142/2017)].

Sea como fuere, no puede perderse de vista que el acuerdo al que nos estamos refiriendo no supone la negociación de un nuevo convenio, sino que

lo que exclusivamente hacen los sujetos legitimados es negociar el cambio de convenio colectivo de los trabajadores por la transmisión estableciendo otro de aplicación –normalmente el de la empresa cesionaria– o, dicho de otro modo, inaplicado la garantía general de aplicación del convenio colectivo de origen.

En efecto, lo habitual es que este tipo de acuerdos se establezcan para la homogenización y unificación de las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores de la empresa sin que sea necesario esperar a la pérdida de vigencia de este o la negociación de uno nuevo. Sin embargo, ello no puede dar lugar a un trato peyorativo injustificado de los trabajadores subrogados, por ejemplo, en lo relativo al reconocimiento de la antigüedad o un trato desigual al establecerse en el convenio colectivo de manera temporal una doble tabla salarial y diferentes condiciones laborales para los trabajadores transmitidos (STS de 9 de febrero 2011, Rec. 238/2009). Ni tampoco puede emplearse para la modificación de las condiciones laborales individuales de trabajo, sin atender a la necesaria causalización y procedimiento que exige el art. 41 ET (STS de 11 de febrero de 2011, Rec. 2613/2013).

5. Derechos de los representantes de los trabajadores en supuestos de transmisión de empresas y obligaciones de la empresa cesionaria: la continuidad de los órganos de representación de los trabajadores y los deberes de información y consulta

Otro aspecto incluido en el art. 44 ET –y que emana de la Directiva 2001/23– es la previsión expresa de una serie de garantías de carácter colectivo que se manifiestan en dos planos diferenciados, pero relacionados entre sí. Así, en primer lugar, se establece una garantía colectiva de carácter "institucional"[411] que se traduce en el mantenimiento de las estructuras representativas o del mandato representativo como consecuencia jurídica de la transmisión (Art. 44. 5 ET); y, en segundo lugar, una de carácter "procedimental y negocial"[412] o, dicho de otro modo, una serie de garantías relativas a los derechos de información y consulta de los trabajadores que implica la participación de éstos y de sus representantes durante el fenómeno sucesionario y que, además, incentivan el diálogo social con la empresa durante la misma (Art. 44. 6, 7, 8, 9 y 10). Partiendo de este esquema, a continuación, iremos desgranando el contenido del artículo 44 ET en todo lo referido a garantías colectivas.

Comenzando por el mantenimiento del mandato representativo o las garantías "institucionales" hay que señalar que la regla general es que los repre-

[411] Monereo Pérez, J.L: Tratamiento jurídico-laboral de la fusión de sociedades en la jurisprudencia, *op. cit.* pp. 409 y ss.

[412] Ídem.

sentantes unitarios de los trabajadores afectados por la transmisión mantienen su mandato en la empresa *"cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productivo objeto de la transmisión conserve su autonomía"* (Art. 6 Directiva 2001/23 y art. 44.5 ET). Por lo tanto, la transmisión empresarial no implica por sí misma la pérdida del mandato de los representantes de los trabajadores que son subrogados por la empresa cesionaria[413], los cuales seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y condiciones existentes con anterioridad [Art. 44.5 ET y reiterado por STJUE de 29 de julio de 2010, C-151/109, Asunto UGT vs Ayuntamiento de La Línea, Ap. 40].

De hecho, la extinción del contrato de trabajo debe ser calificada como nula si la empresa no asume estos trabajadores por su condición sindical [STSJ And\Sevilla 5 de abril 2017 (Rec. 1373/2016)]**.** Se trata, por lo tanto, de garantizar la tutela efectiva del interés colectivo de los trabajadores representados y la defensa del estatuto protector de los trabajadores representantes[414].

No obstante, la propia norma establece que es condición necesaria para que se produzca esta continuidad que la empresa, centro de trabajo o unidad productiva transmitida conserven su autonomía por lo que, *a sensu contrario*, se entendería que si no lo hiciera deberá declararse el final del mandato representativo[415].

Así, si únicamente hay un cambio formal en la titularidad, la representatividad no puede quedar afectada por un acto discrecional empresarial porque la condición de delegado de personal o miembro del comité de empresa carece de la naturaleza contractual laboral que es esencial a las obligaciones asumibles por el nuevo empresario en virtud de la subrogación empresarial[416].

Sin embargo, la determinación del concepto de autonomía no se incluye ni en la Directiva ni tampoco en nuestra legislación nacional, por lo que ésta deberá interpretarse de acuerdo al criterio del TJUE que ha entendido que la entidad mantiene su autonomía organizativa cuando *"con posterioridad a la transmisión, las facultades organizativas de los responsables de la entidad transmitida permanecen en esencia inalteradas, dentro de las estructuras de*

---

[413] La STS de 23 de julio de 1990 señaló que *"lo determinante, para que no se pierda la condición de miembro del Comité de Empresa, es la subsistencia del centro de trabajo, para el que el trabajador fue elegido, y no la empresa, sin que dicho cometido se vea afectado por la integración o asunción de la titularidad por un nuevo empresario"*.

[414] Monereo Pérez, J.L: Tratamiento jurídico-laboral de la fusión de sociedades en la jurisprudencia, *op. cit.* p. 410.

[415] Del Rey, S; Martinez Fons, D y Serrano Olivares, R: "El régimen jurídico de la transmisión de empresa 25 años después de la promulgación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración (Ejemplar dedicado a XXV años del Estatuto de los Trabajadores*), nº 58, 2005, pp. 221-286.

[416] Moreno Gené, J: *El nuevo régimen jurídico-laboral de la sucesión de empresa*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2003, p. 156.

organización del cesionario, en comparación con la situación existente antes de la transmisión" pero ha rechazado que "*en una situación en la que, tras la transmisión, los trabajadores dependen de responsables cuyas facultades organizativas han sido reducidas y ya no pueden calificarse de autónomas, los intereses de dichos trabajadores ya no son, por tanto, los mismos y, en consecuencia, los términos y las condiciones de su representación deben adaptarse a los cambios que se hayan producido"*[STJUE de 29 de julio de 2010, C-151/109, Asunto Dai Cugini NV, Apartados 44 y 46, respectivamente].

Efectivamente, la pervivencia de las estructuras representativas está determinada por la subsistencia del centro de trabajo u organización productiva transferidas para la que el trabajador o los trabajadores fueron elegidos [STS de 23 de julio de 1990, RJ 6453/1990], de manera que el mandato de los representantes se extingue tras el cierre definitivo del centro de trabajo transmitido porque desaparece la unidad electoral de la que emanaba dicho mandato [STS Madrid de 20 de octubre de 2008 (Rec. 3637/2008)].

Por tanto, si los representantes mantienen el vínculo que les une a su base electoral persistirá su mandante representativo[417]. Sin embargo, conviene apuntar el gran abanico de situaciones que pueden producirse en función de los órganos de representación de los trabajadores –unitarios o sindicales– o ante la ausencia de estos, lo que puede añade un gran número de matices sobre estas cuestiones, los cuales no vamos a analizar en estos momentos[418].

No obstante, si es necesario señalar que la Directiva contiene una garantía adicional contemplada para los supuestos en los que la unidad productiva no conserve su autonomía.

De modo y manera que se ha establecido que "*si la empresa, el centro de actividad o una parte de éstos no conserva su autonomía, los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores traspasados que estuvieran representados antes del traspaso se hallen debidamente representados, de conformidad con la legislación o prácticas nacionales vigentes, durante el período necesario para la constitución de una nueva formación o designación de la representación de los trabajadores"*. Ahora bien, nuestra legislación, en una transposición parcial de la Directiva no ha establecido dichas medidas. Por lo tanto, nos encontramos ante un gran vacío normativo que la doctrina científica y la doctrina judicial tratan de dar respuesta siendo ésta una de las grandes cuestiones pendientes de resolver de la redacción del art. 44 ET en su conjunto.

---

[417] Cristobal Roncero, R: "Los derechos de los representantes de los trabajadores en la transmisión de empresas" en Garcia Murcia, J (Dir.): Transmisión de Empresa y Sucesión en el desarrollo de Actividades Empresariales, *op. cit.* p. 454.

[418] Un análisis de las diferentes situaciones posibles en función del tipo de representación de los trabajadores y sintetizando la doctrina, *Vid.* CRISTOBAL RONCERO, R: Los derechos de los representantes de los trabajadores en la transmisión de empresas, *op. cit.* 455-457.

De otro lado, nos referiremos a las garantías colectivas de derecho de información y de consulta de los representantes de los trabajadores reconocidos por el legislador, no sin antes poner de manifiesto que, además de lo previsto en la legislación laboral, el Derecho de Sociedades también establece alguna previsión al respecto[419]. Ahora bien, por la naturaleza de este estudio lógicamente vamos a incidir en la perspectiva laboral, sin perjuicio de señalar la existencia de este tipo de previsiones en otros ordenamientos jurídicos.

Centrándonos, pues, en lo previsto en los apartados 6 a 10 del art. 44 ET, la normativa ha establecido como titulares del deber de información a la empresa cedente y a la empresa cesionaria, las cuales deben informar a los representantes de los trabajadores (Art. 44. 6 ET). Así, este deber se traduce en el derecho de los representantes de los trabajadores de ser informados[420]. Ahora bien, este derecho de información alcanza no sólo a los representantes de los trabajadores, sino que establece como destinatarios subsidiarios a los trabajadores afectados por la transmisión cuando no exista representación en la empresa (Art. 44.7 ET).

Esta previsión va más allá de lo dispuesto en la Directiva, donde se prevé la obligación de facilitar la información a los propios trabajadores cuando no hubiera representantes legales, pero únicamente si esta ausencia es por motivos ajenos a la voluntad de éstos (Art. 7.6). Sin embargo, nuestro derecho positivo no limita esta obligación a los supuestos en los que la falta de representantes se deba a causas ajenas a la voluntad de los trabajadores, de manera que no se establece dicha distinción[421].

En cuanto al contenido de la información que debe facilitarse a los sujetos destinatarios la propia disposición enumera los extremos de esta, siendo necesario algo más que la mera notificación como anteriormente se venía exigiendo[422].

En efecto, el deber de información supone que el cedente y el cesionario deben informar sobre la fecha prevista de la transmisión, los motivos de esta,

---

[419] En concreto, la Ley 3/2009, de 3 de abril sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles (BOE) establece en su artículo 39, apartado primero, que *"Antes de la publicación del anuncio de convocatoria de las juntas de socios que hayan de resolver sobre la fusión o de la comunicación individual de ese anuncio a los socios, los administradores deberán insertar en la página web de la sociedad, con posibilidad de descargarlos e imprimirlos o, si no tuviera página web, poner a disposición de los socios, obligacionistas, titulares de derechos especiales y de los representantes de los trabajadores, en el domicilio social"*.

[420] Areta Martinez, M y Sempere Navarro, A.V: Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos, *op. cit.* p. 187.

[421] Marín Correa, J. M: "La sucesión de empresas. Reflexión a la luz de la Directiva CE 2001/23",

Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, nº 48, pp. 83-96.

[422] Moreno Gené, J: El nuevo régimen jurídico-laboral de la sucesión de empresa, *op. cit.* p.166.

las consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores y las medidas previstas para aquellos afectados por la transmisión (Art. 44.6 ET). No obstante, nada se dice sobre si la obligación de informar se realizará por escrito o de palabra a los representantes de los trabajadores, si bien todo apunta a que deberá facilitarse de manera adecuada para que tengan un conocimiento de la decisión empresarial de la transmisión y puedan proceder a su examen[423].

La norma tampoco detalla el momento exacto en el que debe trasladarse dicha información porque únicamente señala que deberá ser con una "antelación suficiente" (Art. 44.8 ET), concepto claramente indefinido. Ahora bien, el precepto incide en que ante todo debe ser "*antes de que los trabajadores vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión",* de manera que lo que se persigue es que el trabajador se entere anticipadamente de la variación que va a producirse en su contrato de trabajo antes de que se lleve a cabo materialmente[424].

La única salvedad la encontramos en los supuestos de fusión y escisión de sociedades donde se identifica éste con el momento de publicación del anuncio a la convocatoria de la junta general para adoptar los acuerdos (Art. 44.8 ET).

Por otra parte, se garantiza el derecho de consulta-negociación de los representantes de los trabajadores cuando se prevé adoptar medidas laborales en relación con los trabajadores (Art. 44. 9 ET) y siempre que exista una relación de causalidad entre la transmisión y la adopción de estas[425].

Este periodo de consultas se iniciará con suficiente antelación y antes de que las medidas se lleven a cabo en vistas de alcanzar un acuerdo con el alcance de lo anteriormente señalado sobre el art. 44. 9 ET. Dicho procedimiento se ajustará al deber de buena fe, de modo que ambas partes deben negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.

Ahora bien, esta regulación únicamente se refiere a las medidas laborales que se pueden incluir dentro del *ius variandi* empresarial, porque si éstas se refieren a medidas de traslados colectivos o modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo de carácter colectivo, el periodo de consultas debe regirse por el procedimiento establecido para estos supuestos en los artículos 40.2 o 41.4 ET, respectivamente.

---

[423] En estos términos Cristobal Roncero, R: Los derechos de los representantes de los trabajadores en la transmisión de empresas, *op. cit.* p. 462.

[424] Sempere Navarro, A.V: "Transmisión de empresas y subrogación empresarial" en Martin Jimenez, R y Sempere Navarro, A.V (Dir.): *Aspectos laborales de la reestructuración empresarial*, Aranzadi, 2011, p. 250.

[425] Debe diferenciarse, por lo tanto, las medidas que traen causa en la transmisión de empresas de aquellas motivas por circunstancias que afecten únicamente al cesionario o al cedente [STS de 16 de junio de 2014 (Rec. 194/2013)].

En todo caso el art. 44. 10 ET establece que *"las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto"*.

Finalmente, y en lo que se refiere a las consecuencias jurídicas del incumplimiento de las obligaciones de información y consulta nos encontramos con que, en términos generales, la falta de observancia de estas no acarrea la nulidad de la transmisión [STS de 13 de noviembre de 1989], sino que se traduce en una infracción administrativa grave en materia de relaciones laborales tipificada en los artículos 7.7 y 7.11 LISOS.

No obstante, la falta de cumplimiento de las obligaciones de consulta-negociación sí pueden invalidar la introducción de las medidas laborales que se pretenden introducir por ser necesario el seguimiento de los procedimientos establecidos también en los supuestos de traslados colectivos o modificación sustancial de carácter colectivo [STS de 20 de abril de 2015 (Rec. 354/2014)].

12. CONCLUSIONES SOBRE LOS EFECTOS DE LAS SENTENCIAS DEL TJUE Y DEL TS SOBRE LOS CONVENIOS COLECTIVOS QUE REGULAN LA SUCESIÓN EX CONVENIO

1. Preliminar

Como se sabe, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ensanchó el ámbito operativo de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 marzo 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad, al decidir sobre diversas cuestiones prejudiciales planteadas por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, en su Sentencia de 11 julio 2018[426] (más conocida por tratarse del asunto Somoza Hermo), pues aquí se aceptó proyectar el aparato tuitivo contenido en la Directiva sobre la subrogación de trabajadores efectuada en el marco de la sucesión de una contrata, en cumplimiento de lo dispuesto en el convenio colectivo sectorial aplicable, haciéndolo además a propósito de empresas dedicadas a la actividad de seguridad.

Sobre la base de los hechos concurrentes, tal como reproducidos en la propia Sentencia del Tribunal de Justicia [en lo que aquí interesa, «el Sr. Somoza Hermo trabajaba como vigilante de seguridad por cuenta de Esabe Vigilancia, empresa adjudicataria del servicio de vigilancia del Museo de las Peregrinaciones de Santiago de Compostela, dependiente de la Consellería de Cultura de la Xunta de Galicia»[427]; «el 16 de octubre de 2012, dicho servicio de vigilancia se adjudicó a Vigilancia Integrada, S.A. (en lo sucesivo, «VINSA»), actualmente Ilunión Seguridad, que se subrogó, a partir de esa fecha, en las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo de los empleados de la anterior empre-

[426] Asunto C-60/17 (Ángel Somoza Hermo e Ilunión Seguridad S.A. contra Esabe Vigilancia, S.A. y Fondo de Garantía Salarial).

[427] Marginal 12.

sa adjudicataria del servicio, incluido el del Sr. Somoza Hermo»[428]], la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia planteó –como cuestión prejudicial– si «se aplica el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23 […] cuando una empresa cesa en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente por rescisión del contrato de arrendamiento de servicios donde la actividad se funda predominantemente en la mano de obra (vigilancia de las instalaciones), y la nueva adjudicataria del servicio se hace cargo de una parte esencial de la plantilla destinada en la ejecución de tal servicio, cuando tal subrogación en los contratos laborales se haga por imperativo de lo pactado en el convenio colectivo [de las empresas de seguridad]».

A la vista de su análisis del asunto, el Tribunal de Justicia respondió en clave positiva, afirmando «que el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que esta Directiva se aplica a una situación en la que un arrendatario de servicios ha resuelto el contrato de prestación de servicios de vigilancia de instalaciones celebrado con una empresa y, a efectos de la ejecución de esta prestación, ha celebrado un nuevo contrato con otra empresa que se hace cargo, en virtud de un convenio colectivo, de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que la primera empresa destinaba a la ejecución de dicha prestación, siempre y cuando la operación vaya acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las dos empresas afectadas»[429].

También es sabido que esta trascendente decisión del Tribunal de Luxemburgo impactó con rapidez en la jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo, al aparecer prontamente incorporada en una Sentencia del Pleno de su Sala de lo Social de 27 septiembre 2018[430], resolviendo en casación para la unificación de doctrina, en un asunto perteneciente a la actividad de la limpieza –igualmente conectado a la sucesión de contratas, como en el caso de la actividad de seguridad, al que se refería el asunto Somoza Hermo–, que implicaba la interpretación y aplicación del convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales de la provincia de León, con el objeto de esclarecer –en relación con la asunción de deudas salariales con los trabajadores implicados en un supuesto de subrogación convencional, motivado por el cambio de contratista en la prestación de un servicio de limpieza– si debía prescindirse de la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores –atendiendo en exclusiva a lo regulado en el convenio colectivo en cuestión, que concentraba la responsabilidad exclusivamente en la empresa saliente–, o si debía procederse a la aplicación del precepto estatutario y, más en concreto, a la de su apartado 3, que establece un supuesto de responsabilidad solidaria entre empresas saliente y entrante en caso de sucesión de empresa[431].

---

[428] Marginal 13.

[429] Marginal 39.

[430] Núm. de recurso 2747/2016 (*Aranzadi Westlaw*, referencia RJ 4619/2018).

[431] Literalmente, «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, responde-

Pues bien, a partir del «análisis de la STJUE 11 julio 2018 (C-60/17), Somoza Hermo»[432] –reconociendo que «el supuesto litigioso es similar al presente»[433]–, el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo procede a revisar su doctrina anterior (consistente en que, «cuando el convenio obliga a la asunción de la plantilla preexistente en supuestos adicionales a los legales, aunque materialmente haya una "sucesión de plantilla" no debe acudirse a la regulación común, puesto que lo pactado opera como mejora de las previsiones heterónomas»)[434], justificando ahora el «alineamiento de nuestra doctrina con la doctrina del TJUE»[435] («en contra de lo que hemos venido entendiendo, el hecho de que la subrogación de plantilla … sea consecuencia de lo previsto en el convenio colectivo no afecta al modo en que deba resolverse el problema»)[436], lo que le lleva a concluir que «en actividades donde la mano de obra constituye un factor esencial, la asunción de una parte del personal adscrito a la contrata (en términos cuantitativos a cualitativos) activa la aplicación del artículo 44 ET»[437], teniendo en cuenta que «el hecho de que la asunción de una parte relevante de la plantilla derive de lo preceptuado por el convenio colectivo no impide la aplicación de la anterior doctrina»[438].

Y esta misma doctrina –reiterada hasta en tres ocasiones más, siempre en relación con el mismo convenio colectivo sectorial provincial para la actividad de limpieza de edificios y locales[439]–, asentada en la recepción del asunto Somoza Hermo, también acabó desplegando sus efectos tuitivos sobre la actividad de seguridad, tal como aparece registrado primeramente en una Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 8 de enero de 2019[440], sustanciando un recurso de casación para la unificación de doctrina, donde la cuestión se contrae a «determinar el alcance de la obligación de subrogación por parte de la empresa entrante en un supuesto de sucesión de contratas de seguridad …, en función de lo previsto en el artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad vigente al tiempo de los hechos que dieron lugar al presente procedimiento»[441].

---

rán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas» (párrafo primero).

[432] Cfr. Fundamento de Derecho sexto.

[433] *Ibidem*.

[434] Cfr. Fundamento de Derecho séptimo.

[435] *Ibidem*.

[436] *Ibidem*.

[437] Cfr. Fundamento de Derecho octavo.

[438] *Ibidem*.

[439] Al respecto, Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 24 octubre 2018 (núm. de recurso 2842/2016 [*Aranzadi Westlaw*, referencia RJ 4981/2018]), de 25 octubre 2018 (núm. de recurso 4007/2016 [*Aranzadi Westlaw*, referencia RJ 5324/2018]) y de 12 noviembre 2019 (núm. de recurso 357/2017 [*Aranzadi Westlaw*, referencia RJ 4865/2019]).

[440] Núm. de recurso 2833/2016 (*Aranzadi Westlaw*, referencia RJ 423/2019). Asimismo, véase Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 5 marzo 2019 (núm. de recurso 2892/2017 [*Aranzadi Westlaw*, referencia RJ 1534/2019]).

[441] Cfr. Fundamento de Derecho primero.

A la vista de todo lo anterior, cabe preguntarse en qué medida podrían impactar estos recientes desarrollos jurisprudenciales en las previsiones contenidas en los convenios colectivos sectoriales –señaladamente para la actividad de seguridad, así como para la de limpieza de edificios y locales–, relativas a la subrogación de personal conectada a la sucesión de contratas, lo que en la doctrina laboralista se ha cuestionado ya con agudeza, indicándose que «en ese contexto, a modo de "efecto dominó", es previsible que se produzcan cambios de signo "defensivo" en la estrategia negociadora, o, incluso, la desaparición de este tipo de cláusulas, abriéndose otro nuevo frente litigioso en torno a la aplicación del art. 44 ET en estos supuestos de ausencia de cláusula convencional que contemple la obligada subrogación del personal»[442], habida cuenta que «sin previsión convencional que imponga la subrogación en los contratos de trabajo no habría asunción de parte esencial de plantillas y no sería aplicable, hoy por hoy, el art. 44 ET y no es descartable que en un futuro los convenios colectivos dejen de incluir esta obligación de subrogación (negociación colectiva "defensiva"), con evidentes consecuencias negativas sobre la estabilidad en el empleo de estos trabajadores»[443].

En este sentido, habría que comprobar si tales desarrollos jurisprudenciales han tenido ya algún reflejo relevante en los procesos de negociación colectiva sectorial a nivel estatal, mostrando una fuerza motriz suficientemente potente como para vencer las tradicionales inercias que suelen caracterizar estos procesos negociadores[444], fijando como punto de partida a tal efecto el respectivo convenio colectivo estatal vigente al tiempo de las decisiones judiciales reseñadas (*infra*, II). Profundizando un poco más en la hipótesis, también merece la pena esclarecer qué haya podido suceder en el nivel provincial, pero centrado sólo –en ausencia de frutos de la negociación colectiva en la actividad de seguridad– en el sector de la limpieza de edificios y locales (*infra*, III).

2. En la negociación colectiva sectorial estatal para las actividades de seguridad y limpieza de edificios y locales

Tomando como referencia la fecha de 27 septiembre 2018, en que aparece datada la Sentencia del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo

---

[442] Al respecto, véase S. Olarte Encabo, «El futuro de los convenios colectivos en materia de sucesión de plantilla ante la Sentencia del TJUE de 11 de julio de 2018 (Asunto Somoza Hermo) y su impacto en la jurisprudencia del TS», en C. Molina Navarrete (Coordinador), *Impacto sobre la legislación laboral española de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. XXXVII Jornadas Universitarias Andaluzas de Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (Sevilla, 2019), pág. 426.

[443] *Ibidem*, pág. 431.

[444] Al respecto, véase X.M. Carril Vázquez, «¿Inercia en la negociación colectiva sobre edades de jubilación forzosa, tras el Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo?», *Actualidad Laboral*, núm. 1 (2002), págs. 159 y ss.

antes mencionada, actuando la adaptación de la anterior doctrina de la Sala a los nuevos pronunciamientos establecidos por el Tribunal de Luxemburgo en el asunto Somoza Hermo –referido, éste último, al convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el período 2012-2014[445]–, se encontraba vigente en dicho concreto momento el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el período 2017-2020[446], «suscrito, con fecha de 8 noviembre de 2017, de una parte por la organización empresarial APROSER, en representación de las empresas del sector, y de otra por las organizaciones sindicales FeSMC-UGT, CC.OO. de Construcción y Servicios y FTSP-USO, en representación del colectivo laboral afectado»[447].

Por su parte, en relación con la actividad de limpieza, el instrumento de regulación colectiva se encontraba encarnado en el I convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales[448], «que fue suscrito con fecha 17 de diciembre de 2012, de una parte, por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL) y las Asociaciones Federadas de Empresarios de Limpieza Nacionales (AFELIN) en representación de las empresas del sector, y de otra, por la Federación de Actividades Diversas de CC.OO. y la Federación Estatal de Servicios de UGT, en representación de los trabajadores»[449], lo que no extraña –a pesar del tiempo transcurrido–, supuesta «su vocación de permanencia y estabilidad normativa»[450].

En ambos convenios colectivos –todavía vigentes en la actualidad, a punto de finalizar el año 2020–, existía previsión convencional expresa relativa a la subrogación, operativa en los supuestos de sucesión de contratas, teniendo en cuenta que nada ha cambiado por el momento de manera sustancial, como enseguida se apunta.

---

[445] Publicado por Resolución de 11 abril 2013, de la Dirección General de Empleo (*Boletín Oficial del Estado* de 25 abril 2013). Se trataba de un convenio colectivo «suscrito, con fecha 16 de abril de 2012, de una parte, por las organizaciones empresariales APROSER y FES, en representación de las empresas del sector, y, de otra, por las centrales sindicales FES-UGT, F.E.AA. DD. CC.OO. y FTSP-USO, en representación de los trabajadores del sector, habiéndose suscrito posteriormente por la organización empresarial AESPRI, en fecha de 12 de marzo de 2013, con las modificaciones incorporadas al texto definitivo de dicho convenio en esta última fecha, al que también se han adherido las asociaciones empresariales AES, AMPES y ACAES» (cfr. su párrafo preliminar).

[446] Publicado por Resolución de 19 enero 2018, de la Dirección General de Empleo (*Boletín Oficial del Estado* de 1 febrero 2018).

[447] Cfr. su párrafo preliminar. Entre medias, llegó a estar vigente el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2015, suscrito el 23 octubre 2014 (publicado por Resolución de 23 diciembre 2014, de la Dirección General de Empleo [*Boletín Oficial del Estado* de 12 enero 2015]), así como el convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el período julio 2015-2016, suscrito el 17 julio 2015 (publicado por Resolución de 4 septiembre 2015, de la Dirección General de Empleo [*Boletín Oficial del Estado* de 18 septiembre 2015]).

[448] Publicado por Resolución de 8 mayo 2013, de la Dirección General de Empleo (*Boletín Oficial del Estado* de 23 mayo 2013).

[449] Párrafo primero.

[450] Artículo 7, apartado 1, párrafo primero, inciso primero.

En lo que respecta el actual convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para 2021 resulta procedente indicar que comienza con un extenso preámbulo, en el que las partes firmantes «quieren hacer constar las dificultades que han tenido que sortear para alcanzar un acuerdo que, aun estando lejos de sus respectivos objetivos, refleja los puntos básicos que les han permitido confluir en muchos de los objetivos marcados al inicio de las negociaciones manteniendo, de este modo, el marco sectorial de negociación»[451], teniendo en cuenta que entre las dificultades referenciadas no se encuentra ninguna alusión a la cuestión de la subrogación de personal conectada a la sucesión de contratas, que se encuentra regulada –al igual que sucedía en el convenio colectivo vigente para el período 2012-2014, que fue objeto de disputa en el asunto Somoza Hermo–, con carácter general, en su artículo 14 (rotulado «Subrogación de servicios»)[452].

Se trata de un precepto construido sobre la base de que «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»[453], teniendo en cuenta que «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»[454], sin incluir ninguna alusión a una eventual responsabilidad solidaria entre contratistas saliente y entrante por obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la sucesión.

Lo único que interesa destacar aquí, en la línea anticipada, es que sobre esta regulación convencional no han impactado los desarrollos jurisprudenciales en la materia, a pesar de que el anterior convenio colectivo ya había sido modificado en una ocasión, con posterioridad a la fecha de referencia de 27 septiembre 2018, pues el acuerdo de modificación suscrito el 16 enero 2019[455] afectó a su artículo 55 (relativo al «descanso anual compensatorio y día de asuntos propios»), a su artículo 78 (relativo a las «licencias de repre-

---

[451] Párrafo primero.

[452] Sobre otros aspectos más específicos, también tratan del tema el artículo 15 (rotulado «Subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural»), el artículo 16 (rotulado «Subrogación en Servicios de Transporte de Fondos [Manipulado en efectivo, cajeros automáticos, transporte y distribución)»], el artículo 17 (rotulado «Obligaciones de la empresa cesante y adjudicataria derivadas del proceso de subrogación en servicios de vigilancia, sistemas de seguridad, transporte de explosivos, protección personal y guarderío rural») y el artículo 18 (rotulado «Subrogación de los representantes de los trabajadores»).

[453] Párrafo primero.

[454] Párrafo tercero.

[455] Publicado por Resolución de 18 febrero 2019, de la Dirección General de Trabajo (*Boletín Oficial del Estado* de 1 marzo 2019).

sentantes de los trabajadores») y a su artículo 69.bis (relativo a la «jubilación a la edad legal de jubilación»)[456].

Por lo que se refiere al I convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales de 2013, del que ya fue resaltada su vocación de permanencia y estabilidad, dicha vocación –supuesto que «el Convenio se prorrogará automáticamente por periodos anuales, salvo denuncia expresa de cualquiera de las partes firmantes»[457]– se predicaba de manera especialmente acentuada en relación con la sucesión de contratas, al afirmarse que «con el objetivo fundamental de garantizar el principio de estabilidad en el empleo a través de la figura de la subrogación, de no alcanzarse un nuevo acuerdo en el plazo máximo legalmente establecido ambas partes acuerdan extender la vigencia del Convenio Sectorial por un plazo máximo de 5 años desde la finalización de su vigencia o desde la última prórroga»[458], teniendo en cuenta que «lo establecido en el punto anterior en lo que se refiere al plazo máximo de vigencia de cinco años en el supuesto de no alcanzarse un nuevo acuerdo, no será de aplicación a la regulación incluida en este Convenio Sectorial referida a la Subrogación, Régimen Disciplinario y Clasificación Profesional, que mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no se alcance un nuevo acuerdo que sustituya a lo previsto en el presente convenio»[459].

Lógicamente, este convenio colectivo también se ocupa del tema de la «subrogación del personal» –rótulo, éste, de su artículo 17[460]–, sobre la base de que «en el 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»[461], sin contener previsión expresa sobre una eventual responsabilidad solidaria entre contratistas saliente y entrante por obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la sucesión.

Aunque el texto original de este convenio colectivo llegó a experimentar una modificación –afectante precisamente al tenor del artículo 17–, se trata de una modificación efectuada por medio de acuerdo suscrito el 19 septiem-

---

[456] Previamente, ya había sido modificado en una ocasión, por acuerdo suscrito el 31 mayo 2018 (publicado por Resolución de 12 junio 2018, de la Dirección General de Empleo [*Boletín Oficial del Estado* de 26 junio 2018]), aunque los preceptos convencionales afectados en esta otra ocasión fueron sus artículos 40 (relativo a la «estructura salarial y otras retribuciones») y 43 (relativo a los «complementos de puesto de trabajo»).

[457] *Ibidem*, párrafo segundo.

[458] Artículo 7, apartado 2.

[459] *Ibidem*, apartado 3.

[460] Además, el artículo 18 se ocupa de «supuestos especiales de subrogación», como el de la «subrogación de plantilla entre empresas dedicadas a la limpieza de aviones en recintos aeroportuarios» (párrafo primero).

[461] Párrafo primero.

bre 2014[462] y, por tanto, previa a la fecha de referencia de 27 septiembre 2018, resultando que –con posterioridad a esta fecha de referencia– el tenor del artículo 17 en cuestión sigue permaneciendo inalterado, debiendo descartarse hasta el momento, casi a punto de finalizar el año 2020, cualquier impacto sobre las partes vinculadas por el convenio colectivo de los desarrollos jurisprudenciales a que se viene aludiendo.

3. En la negociación colectiva sectorial provincial para la actividad de limpieza de edificios y locales

Profundizando en la hipótesis, llevando el análisis a la negociación colectiva sectorial de nivel provincial, resulta que no he podido seguir el rastro de convenios colectivos provinciales en la actividad de seguridad que hayan sido suscritos, en sucesivas versiones, tanto antes como después de la fecha de referencia de 27 septiembre 2018, al efecto de verificar el alcance de la huella que hayan podido dejar en las partes estipulantes los desarrollos jurisprudenciales aludidos. Por el contrario, sí he podido localizar huellas de negociación colectiva en la actividad de limpieza de edificios y locales, anterior y posterior a la fecha de referencia.

Conforman una muestra de hasta diez convenios colectivos provinciales –o, en su caso, igualmente autonómicos, por tratarse de Comunidades Autónomas de carácter uniprovincial–, que son los siguientes, ordenados alfabéticamente:

1. El convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Cuenca para los años 2016 y 2017, suscrito a comienzos de 2016[463], y para los años 2018-2021, suscrito a comienzos de 2019[464].

2. El convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Gipuzkoa para los años 2010-2017, suscrito el 18 febrero 2015[465], y para el año 2018, suscrito el 15 octubre 2018[466].

---

[462] Publicado por Resolución de 12 junio 2018, de la Dirección General de Empleo (*Boletín Oficial del Estado* de 26 junio 2018). Bajo el rótulo «Punto único. Subrogación Parcial», se procede a añadir un punto doce al artículo 17 del convenio colectivo, con el tenor literal siguiente: «En el supuesto de cambio de contrata, independientemente de que el servicio se haya visto reducido en la nueva adjudicación a la empresa contratista entrante, se aplicará el mecanismo de subrogación recogido en este artículo como garantía de estabilidad en el empleo para todos los trabajadores y trabajadoras que cumplan los requisitos para ser subrogados conforme a lo estipulado en el mismo, pasando a estar adscritos a la nueva adjudicataria del servicio, tanto todos los trabajadores y trabajadoras como la jornada adscrita al referido servicio hasta ese momento».

[463] Publicado por Resolución de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de 8 junio 2016 (*Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca* de 15 junio 2016).

[464] Publicado por Resolución de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de 13 mayo 2019 (*Boletín Oficial de la Provincia de Cuenca* de 20 mayo 2019).

[465] Publicado por Resolución del Delegado Territorial de Trabajo, Empleo y Políticas Sociales de 24 febrero 2015 (*Boletín Oficial de Gipuzkoa* de 20 marzo 2015).

[466] Publicado por Resolución del Delegado Territorial de Trabajo y Seguridad Social de 13 noviembre 2018 (*Boletín Oficial de Gipuzkoa* de 19 noviembre 2018).

3. El convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Guadalajara y su provincia para los años 2016-2017, suscrito el 23 febrero 2016[467], y para los años 2018-2021, suscrito el 2 abril 2019[468].

4. El convenio colectivo del sector de la limpieza de edificios y locales de las Illes Balears para los años 2014-2017, suscrito el 29 julio 2015[469], y para los años 2018-2022, suscrito el 29 octubre 2018[470].

5. El convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de Madrid para los años 2016-2017, suscrito el 9 mayo 2017[471], y para los años 2018-2021, suscrito el 10 diciembre 2018[472].

6. El convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Ourense para los años 2016-2017, suscrito el 10 enero 2017[473], y para los años 2018-2022, suscrito el 19 diciembre 2018[474].

7. El convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales para la provincia de Pontevedra para los años 2011-2017, suscrito el 29 junio 2015[475], y para los años 2018-2020, suscrito el 28 junio 2019[476].

8. El convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias para los años 2015-2017, suscrito el 18 enero 2016[477], y para los años 2018-2020, suscrito el 12 noviembre 2018[478].

---

[467] Publicado por Resolución de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de 21 marzo 2016 (*Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara* de 6 abril 2016).

[468] Publicado por Resolución de la Consejería de Economía, Empresas y Empleo de 6 mayo 2019 (*Boletín Oficial de la Provincia de Guadalajara* de 8 mayo 2019).

[469] Publicado por Resolución del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria de 27 octubre 2015 (*Boletín Oficial de las Illes Balears* de 12 noviembre 2015).

[470] Publicado por Resolución del Consejero de Trabajo, Comercio e Industria de 13 diciembre 2018 (*Boletín Oficial de las Illes Balears* de 5 enero 2019).

[471] Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda de 14 septiembre 2017 (*Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid* de 14 octubre 2017).

[472] Publicado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda de 26 febrero 2019 (*Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid* de 23 marzo 2019).

[473] Publicado por Resolución de la Consejería de Economía, Empleo e Industria de 8 febrero 2017 (*Boletín Oficial de la Provincia de Ourense* de 2 marzo 2017).

[474] Publicado por Resolución de la Consejería de Economía, Empleo e Industria de 20 diciembre 2018 (*Boletín Oficial de la Provincia de Ourense* de 17 enero 2019).

[475] Publicado por Resolución de la Consejería de Trabajo y Bienestar (*Boletín Oficial de la Provincia de Pontevedra* de 14 octubre 2015).

[476] Publicado por Resolución de la Consejería de Economía, Trabajo e Industria de 23 julio 2019 (*Boletín Oficial de la Provincia de Pontevedra* de 28 agosto 2019).

[477] Publicado por Resolución de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo de 18 febrero 2016 (*Boletín Oficial del Principado de Asturias* de 4 marzo 2016).

[478] Publicado por Resolución de la Consejería de Empleo, Industria y Turismo de 28 noviembre 2018 (*Boletín Oficial del Principado de Asturias* de 3 enero 2019).

9. El convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Santa Cruz de Tenerife para los años 2012-2015, suscrito a comienzos de 2013[479], y para los años 2017-2020, suscrito a comienzos de 2019[480]. y
10. El convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincial de Teruel para los años 2015-2017, suscrito el 5 septiembre 2016[481], y para los años 2018-2021, suscrito el 25 julio 2019[482].

En relación con los respectivos textos convencionales aprobados con anterioridad a la fecha de referencia de 27 septiembre 2018, a los concretos efectos aquí analizados, basta poner de relieve la existencia de dos denominadores comunes a este conjunto de diez convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior al estatal.

En primer lugar –con un enfoque positivo–, que todos ellos incluyen en su contenido una regulación de la subrogación de personal para el caso de sucesión de contratas, más allá de los rótulos empleados para su identificación –que sí varía–, pudiendo ser el de «adscripción de personal» (como en el caso del convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Cuenca para los años 2016 y 2017)[483], el de «subrogación del personal» (como en el caso del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Gipuzkoa para los años 2010-2017)[484], el de «cambio de contrata» (como en el caso del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Guadalajara y su provincia para los años 2016-2017)[485], el de «subrogación empresarial» (como en el caso del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Ourense para los años 2016-2017)[486] o el de «estabilidad de los puestos de trabajo» (como en el caso del convenio colectivo provincial

[479] Publicado por Resolución de la Consejería de Empleo, Industria y Comercio (*Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife* de 3 julio 2013).

[480] Publicado por Resolución de la Consejería de Empleo, Políticas Sociales y Vivienda (*Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife* de 12 julio 2019).

[481] Publicado por Resolución del Director del Servicio Provincial de Economía y Empleo de 23 febrero 2017 (*Boletín Oficial de la Provincia de Teruel* de 15 marzo 2017).

[482] Publicado por Resolución del Director del Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo de 3 diciembre 2019 (*Boletín Oficial de la Provincia de Teruel* de 3 enero 2020).

[483] Cfr. su artículo 12. También, cfr. artículo 17 del convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales para la provincia de Pontevedra para los años 2011-2017, así como artículo 18 del convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias para los años 2015-2017.

[484] Cfr. su artículo 71. También, cfr. artículo 63 del convenio colectivo del sector de la limpieza de edificios y locales de las Illes Balears para los años 2014-2017, así como artículo 24 del convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de Madrid para los años 2016-2017.

[485] Cfr. su artículo 15. También, cfr. artículo 20 del convenio colectivo del sector de limpieza de edificios y locales de la provincial de Teruel para los años 2015-2017.

[486] Cfr. su artículo 19.

de limpieza de edificios y locales de Santa Cruz de Tenerife para los años 2012-2015)[487].

En segundo lugar –con un enfoque negativo–, que ninguno de los convenios colectivos de la muestra mencionaba expresamente el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, ni incluía indicaciones relativas a una eventual responsabilidad solidaria entre contratistas saliente y entrante –en la línea de lo que dispone el apartado 3 del propio precepto estatutario– respecto de obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la sucesión.

En relación con los respectivos textos convencionales aprobados con posterioridad a la fecha de referencia de 27 septiembre 2018 –siempre a los concretos efectos aquí analizados–, la palabra que mejor define la relación de estos con sus correspondientes predecesores es inercia. En este sentido, cabe indicar que los convenios colectivos subsiguientes se limitan a reproducir casi clónicamente el contenido del correspondiente predecesor en cuestión, teniendo en cuenta que se trata de una inercia negocial que se produce en prácticamente todos los casos, con la única excepción del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Guadalajara y su provincia para los años 2018-2021, que además es el único que cambia el rótulo del precepto regulador de la materia, optando por el de «subrogación del personal» (en lugar del anterior de «cambio de contrata»)[488].

Además, se trata de convenios colectivos que tienden a reproducir inercialmente la regulación del tema contenido en el convenio colectivo sectorial estatal, advirtiendo que en algún caso –como el del convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Santa Cruz de Tenerife para los años 2017-2020– se limita incluso a copiar y pegar dicha regulación (tras indicar que «en esta materia, será de aplicación lo establecido en los artículos 17 a 29 del vigente "Convenio Colectivo Sectorial de Limpieza de Edificios y Locales", o artículo que lo sustituya»)[489], y hasta tal punto existe inercia negocial, que en algún otro caso –como, de nuevo, el del convenio colectivo convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Guadalajara y su provincia para los años 2018-2021– pasó desapercibido el hecho de que la regulación del convenio colectivo sectorial estatal había sido modificada –como anteriormente se indicó[490]– en el año 2014, habiéndose procedido a copiar y pegar la regulación previa a la modificación.

---

[487] Cfr. su artículo 24.

[488] Cfr. su artículo 15. En el caso del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Gipuzkoa para el año 2018, la regulación del tema –aunque clónica respecto del anterior– pasa del artículo 71 al artículo 70. Y en el caso del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Ourense para los años 2018-2022, la regulación del tema –igualmente clónica respecto del anterior– pasa del artículo 19 al artículo 21.

[489] Cfr. artículo 24.

[490] *Supra*, apartado II, párrafo tercero.

Resulta asimismo inercial la falta absoluta de recepción de los desarrollos jurisprudenciales experimentados en sede del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y de la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo, a los que no se refieren en ninguno de los casos las partes negociadoras de los respectivos convenios colectivos sectoriales provinciales.

Y más inercia cabe observar, en fin, en la absoluta falta de cita del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, especialmente en lo relativo al crucial tema –destapado, como se indicó, por la jurisprudencia de la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo– de la eventual responsabilidad solidaria de contratistas saliente y entrante por obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la sucesión, teniendo en cuenta que en algún caso –como el del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de Ourense para los años 2018-2022– se sigue afirmando que «la nueva empresa concesionaria incorporará a su personal el personal afectado por el cambio de titularidad, con iguales derechos y obligaciones que tuviesen en la empresa cesante»[491], con la apostilla de que «no se responsabilizará de las posibles diferencias salariales o de infracotización a la Seguridad Social, de las que fuese responsable la empresa cesante»[492].

[491] Cfr. artículo 21, apartado 7, párrafo tercero, inciso primero.
[492] *Ibidem*, inciso segundo.

CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS AUXILIARES

1. ACTIVIDADES DE SERVICIOS AUXILIARES

El sector de servicios auxiliares de seguridad es muy amplio ya que incluye un número de empresas que difícilmente puede delimitarse y además éstas realizan muchos tipos diferentes de actividades.

Cada vez más empresas, edificios o centros de negocios necesitan recurrir a empresas especializadas en servicios auxiliares para contratar aquellos profesionales que necesiten para su actividad diaria. No siempre una empresa puede saber cuántas personas necesita para desempeñar una tarea específica o cuánto tiempo es necesario emplear para cubrir sus demandas, de ahí la importancia de contar con una empresa de servicios auxiliares solvente y con capacidad para reaccionar en cualquier momento ante imprevistos, sustituciones o aumento de personal, etc.

Contratar a buenos profesionales por separado para cubrir las necesidades de una empresa puede resultar caro y, además, si no se conocen referencias de estos profesionales pueden suceder desagradables sorpresas a la hora de desempeñar sus funciones. La contratación de un servicio integral a empresas de servicios auxiliares resulta lo más rentable para cualquier compañía, ya que ofrecen todos los servicios necesarios en cualquier momento, con profesionales de total confianza y con capacidad de reacción ante cualquier imprevisto.

Los servicios auxiliares que la mayoría de las empresas necesitan y van a demandar a su proveedor son los siguientes:

- ✓ Servicio de limpieza y mantenimiento**:** dependiendo del espacio, la limpieza se lleva a cabo de una forma o de otra. No es lo mismo limpiar un hospital o un colegio que una empresa o una comunidad de vecinos. Lo mismo ocurre con el mantenimiento de instalaciones. Es muy importante que sean siempre profesionales experimentados y cualificados los que se encarguen de estas tareas.

- ✓ Servicio de jardinería**:** es otro de los servicios más requeridos por las empresas que tienen zonas verdes o jardines y desean que luzcan siempre bonitos y que contribuyan a crear una imagen corporativa de calidad frente a sus competidores.

- ✓ Otros servicios auxiliares**:** en este apartado se engloban todos los servicios que puede necesitar una empresa, ya sea de modo puntual, como puede ser una mudanza, por ejemplo, o servicios recurrentes que se necesiten quizá solo un día a la semana o al mes y que, normalmente, desean que sea el mismo profesional quien lo desempeñe.

Hay determinados perfiles profesionales que las empresas suelen demandar para reforzar sus plantillas, por ejemplo, cuando aumenta el volumen de trabajo, en épocas concretas del año (Navidad) o porque ha habido algún cambio en el organigrama de la empresa. Entre estos servicios se pueden destacar:

- ✓ Telefonistas: suelen ser requeridos para un centro de atención telefónica, por ejemplo. Dependiendo de los picos de trabajo se pueden necesitar más o menos profesionales.

- ✓ Recepcionistas: es un puesto de trabajo con tendencia a la rotación y suele ser muy demandado en determinados sectores.

- ✓ Secretarias: este trabajo requiere una serie de habilidades muy específicas y no siempre es fácil conseguir buenos profesionales, ya que son muchos los distintos perfiles que se demandan.

- ✓ Conserjes y ordenanzas: también es un puesto con mucha rotación y se requiere una gran experiencia y unas cualidades determinadas para acceder al puesto.

- ✓ Servicios de reprografía: es posible que en ciertos negocios se necesite contratar a más personas en este tipo de servicios en algunas épocas del año.

- ✓ Vigilantes: en edificios con mucha afluencia de público, el control de accesos es primordial y se necesitan vigilantes capacitados para hacer un buen trabajo.

- ✓ Gestión de salas: es un puesto que puede ser solicitado por el cliente y que una empresa de servicios auxiliares debe saber cubrir con buenos profesionales.

- ✓ Logística interna: es un trabajo que puede desempeñar el conserje, pero si hablamos de empresas con mucho volumen de negocio pueden necesitar una persona en exclusiva.

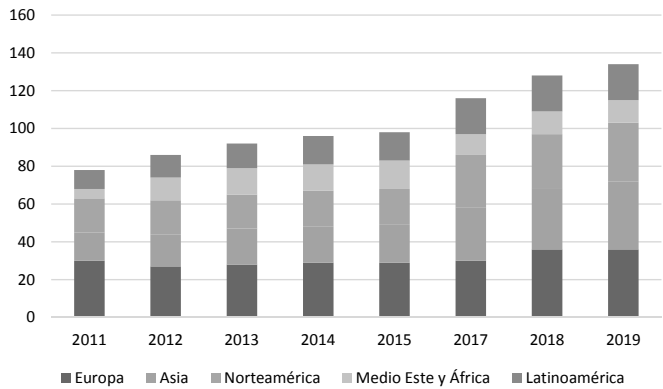
- ✓ Profesionales cualificados: son necesarios para reparar averías o efectuar un mantenimiento continuado del edificio. Aquí nos encontramos con electricistas, cerrajeros, albañiles, carpinteros, pintores o especialistas en plagas.

Aun así, puede afirmarse, según datos actuales, que el repunte del empleo y el buen comportamiento de la actividad industrial y empresarial favoreció durante los años 2017 y 2018 el crecimiento de la demanda de servicios auxiliares a empresas.

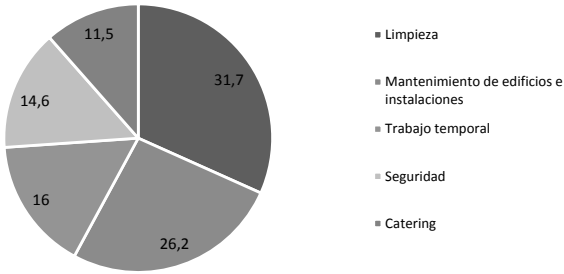
Así, se estima que la facturación agregada obtenida por la prestación de servicios de limpieza, mantenimiento de edificios e instalaciones, trabajo temporal, seguridad y catering alcanzó en 2018 los 32.210 millones de euros, lo que supuso un crecimiento del 3,8% respecto al año 2017, en el que la variación fue del 5,1%.

El mercado de servicios auxiliares a empresas, que abarca los sectores de limpieza, mantenimiento de edificios e instalaciones, trabajo temporal, seguridad y catering, alcanzó en 2019 los 32.985 millones de euros, un 2,7% más respecto al año anterior.

Este crecimiento fue, no obstante, inferior a la variación del 3,8% contabilizada entre 2017 y 2018, en un escenario de menor dinamismo económico.



Los sectores de mayor peso en el volumen total de negocio son los de limpieza y mantenimiento, al concentrar en 2019 el 31,7% y 26,2% del total, respectivamente. El resto se reparte entre los sectores de trabajo temporal (16,0%), seguridad (14,6%), y catering (11,5%). Las previsiones de evolución del mercado de servicios auxiliares a empresas a corto y medio plazo apuntan a nuevos aumentos del volumen de negocio sectorial, si bien con una progresiva tendencia de desaceleración. En 2020 crecerá un 2%, hasta situarse en torno a los 33.635 millones de euros.



Aunque las áreas que generan un mayor volumen de negocio son las de limpieza y mantenimiento, las cuales concentraron en 2018 el 32,4% y 26,1% del total, respectivamente, durante estos años el sector de seguridad ha representado un 14% del total, previendo una facturación total en 2019 de unos 4.650 millones de euros.

La necesidad o conveniencia por parte de las empresas de seguridad de complementar sus servicios por la falta en la organización o infraestructura de los clientes para las que trabajan les conduce a crear la figura del auxiliar de servicios. Por esta razón, la mayoría de estas empresas disponen además de otra de servicios auxiliares, aunque también hay otro tipo de empresas que sólo prestan este tipo de servicios.

Así, las principales actividades desarrolladas por el personal de servicios auxiliares son las propias de los Conserjes, Porteros y Controladores, ya sea en comunidades, urbanizaciones de alto standing, centros comerciales, edificios emblemáticos, empresas o instalaciones críticas y de infraestructuras.

También es destacable la utilización de servicios de auxiliar en aparcamientos, dedicándose al control de accesos (cobro de tiques, validación, etc.), edificios de oficinas (recepción de visitas, centralita, correo…), Comunidades de Propietarios y Urbanizaciones y Organismos, Colegios e Instituciones.

El principal valor de estas personas es la total capacidad de adaptación a las características específicas de cada uno de los clientes que solicitan sus servicios para conseguir responder plenamente a sus necesidades, como se puede observar en este cuadro resumen de las principales funciones que desarrollan.

- Control accesos
  Proporcionan información y control en los accesos, y a su vez custodian y comprueban el estado y el completo funcionamiento de las instalaciones.

- Soluciones escalables
  Funciones polivalentes y multidisciplinarias, soluciones escalables a todas las posibilidades de los servicios.

- Control del tránsito
  Controlan principalmente el tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior del servicio.

- Recepción y control
  Realizan recepción, comprobación de visitantes y orientación de estos, así como la de control de entradas, documentos o carnés privados.

Esto significa que existe la figura del auxiliar de servicios, como una persona que puede desempeñar en momentos determinados diversas funciones, pero que bajo ningún concepto puede desarrollar funciones como un vigilante de seguridad.

Las principales diferencias entre ambos colectivos son muy claras:

- ✓ El vigilante debe obtener una habilitación expedida por el Ministerio del Interior, después de superar un proceso selectivo, donde se incluyen una serie de pruebas de aptitud psico-física y de conocimientos que realiza y examina actualmente el Cuerpo Nacional de Policía. El auxiliar de servicios no tiene ninguna obligación de obtener dicha habilitación.

- ✓ Si el servicio lo requiere, el vigilante puede llevar arma de fuego. El auxiliar de servicios bajo ningún concepto puede llevar arma.

- ✓ Los vigilantes están considerados como subordinados de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, y como tales, tienen la obligación de colaborar y auxiliar siempre en defensa de la seguridad ciudadana y la paz social. Los auxiliares de servicios no tienen esta obligación y no son considerados como subordinados de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.

- ✓ Tanto los vigilantes como los auxiliares de servicios están facultados a detener, como cualquier ciudadano español. La diferencia principal es que el vigilante tiene la obligación de realizar la detención cuando se encuentre de servicio, mientras que el auxiliar de servicios carece de esa obligatoriedad.

- ✓ El vigilante, cuando se encuentre de servicio, puede registrar a personas, realizar cacheos y registrar los bolsos y maletas que porten, pero sólo por razones justificadas ante la sospecha de la perpetración de un delito. El auxiliar de servicios no puede realizar estas funciones.

Los trabajadores que antes eran guardas de seguridad y que en la actualidad son controladores de accesos o auxiliares de servicio**,** no forman parte en ningún caso del personal operativo de una empresa de seguridad y por tanto

no están capacitados para ejercer las funciones de vigilancia y protección de bienes y personas.

Es más, está terminantemente prohibido por ley que desarrollen ninguna de las funciones de protección y vigilancia que asume un vigilante de Seguridad y en caso de que un auxiliar ejerza funciones de vigilancia cuando no está cualificado o habilitado para ello, se podría considerar intrusismo profesional.

De esta manera, cualquier usuario, a la hora de contratar un servicio que cubra las necesidades en cuanto a atención, seguridad, mantenimiento y control en general de los recintos y edificios, ha de tener en cuenta que no es lo mismo y no puede dar por hecho que sea cual sea la figura escogida, auxiliar de servicios, conserje, o vigilante de seguridad, puede llevar a cabo todas ellas, ya que existen disposiciones legales que marcan los límites y establecen la diferencia entre las funciones que pueden, o no, desarrollar unos y otros**.**

Por ello, antes de optar por qué tipo de servicio se contratará, debe determinarse si lo que se quiere es la seguridad y protección de las personas y sus bienes, o la realización física de los diferentes trabajos necesarios para el funcionamiento en general de las instalaciones. Dependiendo de la opción escogida, el servicio a contratar será realizado por vigilantes de seguridad o por auxiliares de servicios.

Esta multifuncionalidad, hace que esta figura, tenga difícil encuadre en la organización del personal de un sector determinado o empresa y por ende, en sus convenios laborales. Todo ello, especialmente, con la exclusión expresa de este tipo de actividades auxiliares del propio convenio de las empresas de seguridad (art. 3), por lo que no es éste el convenio que se les aplica.

2. SITUACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Además, en la actualidad, no existe ningún convenio colectivo específico para las funciones de los auxiliares de servicio o controladores de acceso, tal como han declarado diversas sentencias judiciales o la propia Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en sus decisiones, por lo que a estas personas se les aplican los convenios colectivos de las empresas para la que trabajen, o, en su defecto, el régimen establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Concretamente, se pueden citar los siguientes 3 dictámenes.

- REFERENCIA: Expediente: 1160-B
  ASUNTO: Informe

Se pregunta sobre el convenio colectivo aplicable a los trabajadores que tiene contratados una Comunidad de Propietarios, para llevar a cabo, básicamente, tareas de control de las instalaciones y accesos, a través de unas cámaras situadas en su lugar de trabajo (sala situada en una zona intermedia entre el parking y las instalaciones comerciales), y también tareas de información y colaboración con los usuarios, propietarios y arrendatarios de los locales existentes en el centro, así como otras, como es la relativa a dar partes de incidencias a los guardas jurados de las empresas de seguridad contratados por el Centro.

En función de los datos aportados permite considerar que la Comunidad de Propietarios del Centro Comercial S.A., a la cual se refiere la consulta, es una empresa que se ha constituido al objeto de gestionar las instalaciones comunes del edificio donde se ubica aquel Centro Comercial, y que para desarrollar las tareas administrativas que conlleva esta gestión, dicha Comunidad tiene contratado a determinado personal, al que se aplica el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Asturias y que para las tareas de control de instalaciones y accesos, así como de información a usuarios, propietarios y arrendatarios de los locales del Centro Comercial, tiene contratado a otro tipo de personal, que desarrolla su actividad en otro local de trabajo, al que se viene aplicando el Convenio Colectivo para Empleado de Fincas Urbanas

de Asturias, pero cuya aplicabilidad se duda, y por cuya razón, según parece, se plantea la consulta que nos ocupa, en relación a los citados trabajadores.

Expuesto lo anterior, cabe señalar que, ciertamente, no existe convenio colectivo sectorial, de carácter nacional o autonómico, en el caso del Principado de Asturias, que regule con carácter específico las relaciones laborales de las empresas que explotan o gestionan los centros comerciales o mercados en general, pero que, según se estima, ello no impide tener en cuenta el Convenio Colectivo de la Comunidad de Madrid para las Empresas Explotadoras de Mercados de Distrito de Concesión Municipal, Centro Comerciales de Barrio y Galerías de Alimentación, o también el Convenio Colectivo Provincial para Empresas Explotadoras de Zaragoza, para poder detraer como consecuencia la consideración de que las empresas que explotan o gestionan los mercados en general, o los centros comerciales en particular, pertenecen a la rama de actividad de Oficinas y Despachos, no obstante las peculiares tareas informativas o de control de instalaciones que puedan desarrollar algunos de sus trabajadores, en contraste con la actividad principal de estas empresas, relacionada con la gestión administrativa de este tipo de centros, y la consecuencia, por tal motivo, de que a las citadas empresas, en los ámbitos geográficos donde no existan Convenios Colectivos que regulen, con carácter específico, su actividad, les haya de ser aplicable, en su caso, el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos correspondiente a la comunidad o provincia donde radiquen.

Por cuanto antecede, es de estimar que a los trabajadores que tiene contratados la Comunidad de Propietarios del Centro Comercial S.A., de Gijón, para desarrollar básicamente tareas de control de las instalaciones y accesos, así como de información a usuarios, propietarios y arrendatarios de los locales situados en dicho Centro, les sería de aplicación el Convenio Colectivo para Oficinas y Despachos de Asturias, de la misma forma que viene sucediendo con el personal administrativo que tiene contratado dicha Comunidad.

- REFERENCIA: Expediente 1703
  ASUNTO: Informe

Se ha planteado consulta sobre el Convenio Colectivo aplicable a los trabajadores que prestan servicios de controladores y ordenanzas en otras empresas, tras exponerse que dicha empresa se dedica principalmente, en un 80%, a la actividad de limpieza de edificios y locales y, en menor medida, en un 20%, a la prestación de servicios de controladores y ordenanzas en otras empresas, en edificios y locales, que no requieren vigilantes de seguridad.

En relación con la citada consulta cabe señalar que, tras el análisis de los datos aportados en relación a la consulta planteada, se ha venido a considerar que a los trabajadores de referencia les habría de ser aplicable el Convenio

Colectivo Provincial de Valencia para Limpieza de Edificios y Locales, por corresponder este Convenio a la actividad principal desarrollada por la citada empresa y por entender que, en el caso que nos ocupa, no procede estimar la ruptura del principio de unidad de empresa, en orden a la aplicación de un Convenio distinto a los citados trabajadores.

- REFERENCIA Expediente 1904
  ASUNTO: Informe

Se ha planteado consulta ante esta Comisión sobre el Convenio Colectivo aplicable a la relación laboral que las empresas A.S.,S.L., N, C.,S.L. Y C.S.C.N., S.L., mantuvieron con sus exempleados, a los efectos de acreditar en procesos judiciales por despido y reclamación de cantidad, si el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad es el aplicable a los trabajadores afectados, que han venido realizando tareas de vigilancia y protección de bienes muebles e inmuebles y tareas de control de acceso a las instalaciones de un establecimiento hotelero en construcción, con la categoría profesional de auxiliar de servicio.

La información de que dispone la parte que realiza esta consulta es que las empresas N.C., S.L. y C.S.C.N., S.L. son empresas de servicios y no se dedican a la actividad propia de las empresas de seguridad, y respecto a la mercantil A., S.A., al menos, formalmente, sí se dedica a la actividad de empresa de seguridad, pero se desconoce si figura inscrita como tal en el Registro correspondiente.

Respecto a los trabajadores afectados se indica que han realizado un curso de tres meses de duración, impartido por un centro autorizado, sobre vigilancia de seguridad, escolta y vigilante de explosivos, aunque no están habilitados por el Ministerio del Interior ni disponen de la cartilla profesional ni tarjeta de identidad conforme a la normativa aplicable, y desde el inicio de su relación laboral siempre han realizado las mismas tareas, con contratos encadenados y sin solución de continuidad con este grupo de empresas, como auxiliares de servicio, realizando vigilancia de oficinas, comedor, barracones (donde pernoctan los empleados de la obra), instalaciones de la obra, control de entrada y salida de vehículos, impedir que se cometan actos delictivos (robos, hurtos, peleas, etc.), y siempre en el mismo centro de trabajo, es decir, en la construcción de un hotel de la promotora La P. R., S.L., situado en Fuencaliente (La Palma).

La Comisión Consultiva tiene atribuidas competencias para dictaminar a nivel consultivo, y sin carácter vinculante, sobre el ámbito funcional de los convenios y sobre materias conexas con esta cuestión, y que por tal motivo, se le plantean consultas sobre convenios aplicables a las empresas, aportándose una serie de datos o argumentos, a partir de los cuales basa su criterio, para conformar el dictamen sobre la consulta que le haya sido planteada, y,

por tal motivo, en relación con la cuestión planteada en la presente consulta, la información complementaria facilitada, a petición de los Servicios Técnicos de esta Comisión, resulta ser insuficiente para verificar debidamente la actividad y estructura organizativa completa de estas empresas, siendo así que la única documentación remitida a esta Comisión está constituida únicamente por una copia de la inscripción en el Registro Mercantil del objeto social de estas empresas, y este dato no constituye un elemento suficiente y objetivo sobre la actividad realmente desarrollada por las mismas, para poder emitir una contestación debidamente fundamentada.

Además, cabe señalar, de otra parte, que el planteamiento de la consulta, sobre la base de la existencia de una sucesión de contratos sin solución de continuidad entre las diferentes empresas y los trabajadores afectados, plantea una complejidad evidente, ante la prestación de servicios de unos trabajadores que, en su caso, pudieran ser controvertidas, que hacen que esta Comisión Consultiva, a la vista de las competencias que legalmente tiene asignadas, no pueda responder, en este caso, a la citada consulta. y ello, sin perjuicio de lo que, en relación con el asunto planteado en la consulta, pudieran dictaminar los Tribunales competentes.

Por todo lo expuesto, cabe informar que esta Comisión Consultiva no puede pronunciarse sobre la cuestión planteada en la presente consulta, sobre el convenio colectivo aplicable a las citadas empresas, siendo así que sus competencias se relacionan exclusivamente, con el ámbito funcional de los Convenios y que carece de competencias para dirimir sobre el conflicto planteado entre los trabajadores y las empresas afectadas.

Es más, en algunas ocasiones, las propias empresas de seguridad, cuando realizan servicios de seguridad, siempre es a través de la empresa debidamente homologada y acogiéndose al convenio de seguridad privada, pero cuando los servicios son de auxiliares, se hacen con empresas de servicios del grupo empresarial que suelen tener convenio propio, completamente diferenciado del convenio de seguridad privada.

De esta manera, en el sector de servicios auxiliares de seguridad existen, s.e.u.o, un convenio colectivo de ámbito nacional pero restringido a un sector muy concreto, el IV Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (código de convenio número 99015485012007), publicado en el BOE de 28 de marzo de 2017, firmado por la Asociación Empresarial AGESFER y la Organización Sindical UGT, con vigencia hasta 31 de diciembre de 2019 y que se encuentra denunciado.

Este convenio regula las relaciones laborales entre las empresas y los trabajadores de contratas de servicios ferroviarios en los distintos sectores de explotación del servicio de carros portaequipajes y la prestación de ayuda a personas con movilidad reducida; gestión de centros de servicio al cliente

de las diferentes empresas ferroviarias; servicios auxiliares de orientación y ayuda en estaciones de viajeros; servicios auxiliares de información personalizada en trenes; control de plazas y vehículos, cobro, facturación y validación y recogida de ticket en los aparcamientos ferroviarios; venta, cambio y anulación de títulos de transporte; servicio de máquinas de auto-ventas y auto check in e información, atención y asesoramiento al cliente; entrega de recaudación y control de instalaciones; servicios auxiliares en las oficinas de entidades ferroviarias. Asimismo, afecta al personal administrativo que preste servicio en las empresas contratistas, con carácter exclusivo y acreditado, en las actividades relacionadas con los contratos mercantiles recogidos en el ámbito personal y funcional de este convenio.

La citada relación no es exhaustiva, por lo que es susceptible de ser ampliada o complementada con actividades existentes en la actualidad u otras que pudieran exigirse en el futuro por las empresas titulares de las infraestructuras o de la explotación. La inclusión requerirá del dictamen previo de la Comisión Paritaria de este convenio.

A los efectos del convenio, se entenderá por contrata de servicios ferroviarios, al vínculo que surge de la concesión de servicios entre cualquier empresa, pública o privada, que tenga la titularidad de las infraestructuras o cuya actividad sea el transporte de mercancías o viajeros por ferrocarril, como contratante y/o concedente y una o varias empresas como contratistas y/o concesionarias con independencia de su actividad principal.

La clasificación profesional de este convenio es la siguiente:

Grupo I. Cuadros

Se encuadran en este grupo aquellos niveles profesionales que requieren una determinada formación, así como un elevado grado de responsabilidad en el ejercicio de sus funciones.

Jefe de Servicio: es el empleado que, con propia iniciativa y responsabilidad, actuando dentro de las directrices marcadas por la dirección de la empresa dirige la actividad de esta en los servicios, zonas y/o equipos productivos que la misma determine, planificando, programando, coordinando y controlando los mismos y respondiendo de su buena marcha.

Estos puestos serán de libre designación y dependerá de la empresa en base a criterios de confianza.

Grupo II. Mandos intermedios

Se encuadran en este grupo aquellos niveles profesionales que requieren una determinada formación, no precisando de titulación profesional específi-

ca, ejecutando sus funciones bajo las directrices emanadas de la dirección de la empresa y con absoluta responsabilidad en el ejercicio de estas.

Coordinador de servicio: Es el empleado que, con propia iniciativa y responsabilidad, actuando dentro de las órdenes dadas por el Jefe de Servicio, organiza, coordina y supervisa el trabajo del personal que tenga a sus órdenes. Durante el tiempo que la dirección de la empresa determine, realizará las funciones propias del nivel salarial de azafato encargado.

Azafato encargado: Es el empleado que actuando dentro de las órdenes dadas por el jefe de servicio o el coordinador del servicio coordina y supervisa el trabajo del personal del área o servicio asignado debiendo informar a sus superiores de todas las incidencias que surjan durante la realización del trabajo con relación a uniformidad, absentismo, limpieza, cumplimiento de horarios, etc., debiendo resolverlas en la medida de lo posible. Durante el tiempo que la dirección de la empresa determine realizara las funciones propias de la categoría profesional de Azafato.

Oficial administrativo: Estarán encuadrados en este nivel aquellos trabajadores que den soporte administrativo de cualquier tipo y que esté relacionado directamente con los servicios recogidos en el ámbito personal y funcional de este convenio colectivo, asumiendo funciones con cierto grado de responsabilidad que requieran un conocimiento técnico de las tareas que se llevan a cabo.

Jefe de Aparcamiento: Es el empleado que tiene a sus órdenes personal de uno o más establecimientos o centros de trabajo, así como la atención directa y conservación de las instalaciones, estudiando y proponiendo las medidas convenientes para el mejor mantenimiento de éstas, teniendo los conocimientos precisos para la realización y control de las operaciones de cobro que se realicen en los servicios.

Grupo III. Personal auxiliar

Se encuadran en este Grupo aquellos niveles que requieren una formación de grado medio o elemental, no precisando de titulación profesional específica, salvo en lo relativo al conocimiento y dominio de idiomas en los casos que así se requiera expresamente, ejecutarán sus funciones bajo supervisión con un alto grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de estas.

Azafato: Es el personal que realiza y atiende cada uno de los servicios de información y asistencia que han de dispensarse a los usuarios conforme a los servicios licitados y las especificaciones establecidas en los pliegos de condiciones. En esta categoría profesional se incluyen los trabajadores de los Servicios en Tierra.

Entre sus funciones, y siguiendo las instrucciones de sus inmediatos superiores jerárquicos y la supervisión del Coordinador de Servicio, Azafato

Encargado o persona en quién estos deleguen, realizará las siguientes funciones prevalentes:

- Atender los requerimientos de los usuarios, la solicitud de información general de los servicios prestados en la estación, la referida a la comercialización y circulación de los trenes, la correspondencia en las estaciones de paso, etc.

- Recepción, y distribución de incidencias; pérdidas de títulos de transporte, aperturas, registro y cierre de expedientes y atención telefónica.

- Controlar que el puesto de control de acceso cuente con los elementos necesarios para la prestación de servicio.

- Controlar los títulos de transporte y proceder a la cancelación de los mismos informando a los viajeros del número de coche y plaza de cada uno de ellos.

- Comunicar posibles incidencias, solicitar ayudas y otros servicios, colaborando con el personal de la estación en labores de orientación.

- Realizar la recepción y atención de los clientes en los puntos o recintos donde así esté establecido, controlando el funcionamiento general de estas dependencias, así como realizar y ejercer el control de la reposición y aprovisionamiento de esta y la venta de artículos en cuando sean puntos de promoción.

Auxiliar taquillero: Es el personal, que dentro de los servicios de información y asistencia que han de dispensarse a los usuarios conforme a los servicios licitados y las especificaciones establecidas en los pliegos, se destina a asesorar y atender a los clientes en la obtención de títulos de transportes ferroviarios a través de las máquinas expendedoras automáticas; venta de los mismos mediante la utilización de los equipos instalados en las taquillas; en la venta de otros productos y la realización de aquellos otros servicios que no estén directamente relacionados con la circulación de los trenes.

Auxiliar PMR: es el empleado que colabora y realiza labores de orientación y asistencia al usuario, así como, ayuda al viajero, especialmente en el transporte de equipajes, cuando se trate de personas impedidas o con movilidad reducida (invidentes, lesionados o enfermos temporales, ancianos, embarazadas o personas acompañadas de niños o bebés, etc.). En el desarrollo de sus funciones utilizará los medios materiales y técnicos disponibles para lo que deberá recibir las instrucciones o, en su caso, formación correspondiente y contar con la autorización para el manejo de los medios motorizados si fuese necesario.

Auxiliar: Es el empleado que, en coordinación con el Azafato, colabora y realiza labores de orientación y asistencia al usuario, así como, ayuda al

viajero, especialmente en el transporte de equipajes cuando se trate de personas impedidas o con movilidad reducida (invidentes, lesionados o enfermos temporales, menores sin acompañante, ancianos, embarazadas o personas acompañadas de niños o bebes, etc.). En el desarrollo de sus funciones utilizará los medios materiales y técnicos disponibles para lo que deberá recibir las instrucciones o, en su caso, formación correspondiente y contar con la autorización para el manejo de los medios motorizados si fuese necesario. Asimismo, realiza la recogida, ordenación y posterior depósito de los carros-portaequipaje en las estaciones, y el mantenimiento integral de las isletas, zonas de influencia y de los propios carritos.

Auxiliar de servicios centrales: Estarán incluidos en este nivel salarial los auxiliares que realicen las tareas propias de alguno de los colectivos siguientes:

- Recepción en puertas y accesos; vigilancia y protección del establecimiento de las personas y los bienes; recepción de correspondencia y paquetería; atención a la centralita; atención y acompañamiento al visitante y de los informes y seguimiento de las visitas y tráfico telefónico atendido (ej. recepcionista, telefonista, atención al visitante, etc.).
- Conducción de automóviles para el traslado de personal directivo; conducción de automóviles y distribución de mercancías de manera permanente u ocasional según el puesto de destino; traslado y entrega de documentación; cuidado y mantenimiento básico de los vehículos y carga y descarga de la documentación transportada (ej. conductores).
- Mensajería y entrega de documentación y/o paquetería utilizando o no medios mecánicos de transporte, correspondiendo entre sus funciones la carga y descarga de la documentación o paquetería a transportar (ej. mensajeros).
- Archivo; tratamiento y organización de datos e información; registro de entradas y salidas de información; manejo de sistemas de archivo manuales o electrónicos y apoyo auxiliar a los trabajos que mantengan relación con la gestión de la información (ej. auxiliar de archivo).

Auxiliar administrativo: Estarán encuadrados en este nivel aquellos trabajadores que den soporte administrativo de cualquier tipo que esté relacionado directamente con los servicios recogidos en el ámbito personal y funcional de este convenio colectivo, y que asuman funciones que requieran un conocimiento básico de las tareas que se llevan a cabo.

Ordenanza: Es el empleado encargado de preparar, recoger y repartir la correspondencia interna y externa, así como, de la dotación de consumibles de las dependencias administrativas.

Además, existe un convenio que incluye todas las actividades auxiliares, pero de ámbito autonómico, el Convenio Colectivo del sector Servicios Auxiliares de Navarra 2012-2016 (Código número 31008825012009), que además presenta una Resolución de promoción de negociación con fecha de firma 25 de abril de 2017 y un expediente tramitado en fecha 20 de julio de 2017 de revisión automática de las tablas salariales.

El convenio regula las condiciones de trabajo y empleo en el sector de Servicios Auxiliares que es de aplicación a todas las personas que prestando sus servicios en empresas del sector, se dediquen a una cualquiera de las actividades de celaduría, conserjería, portería o atención e información a terceros.

A título puramente ejemplificativo, y, en consecuencia, sin que la enumeración siguiente pueda considerarse cerrada o excluyente se señala como actividades incluidas en el ámbito de aplicación del Convenio, entre otras, las siguientes:

- Las de información en los accesos, custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones, y de gestión auxiliar, realizadas en edificios particulares por porteros, conserjes y personal análogo.

- En general la comprobación y control del estado de calderas e instalaciones generales en cualquiera clase de inmuebles, para garantizar su funcionamiento y seguridad física.

- El control de tránsito en zonas en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos y similares.

- Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios o inmuebles.

De la misma manera, existen diversos convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, entre los que cabe citar el Convenio colectivo de las empresas Ombuds Servicios, S.L., Protección Castellana, S.L.U., y UTE Thyssen (UTE Castellana de Seguridad, S.A.U., y Protección Castellana, S.L.U.), código de Convenio número 90103073012018, suscrito con fecha 11 de mayo de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de dicho grupo de empresas, en representación de las mismas, y, de otra, por las organizaciones sindicales UGT y USO, en representación de los trabajadores. El ámbito temporal del convenio es de 1 de enero de 2017 a 31 de diciembre de 2019.

El ámbito funcional del convenio únicamente viene referido a los trabajadores de las empresas adscritos a la actividad de Servicios Auxiliares,

entendiendo por tales aquellos que pertenecen a alguno de los sectores a los que se dedica las empresas en la actualidad prestando servicios a terceros y que carecen al momento presente de regulación convencional específica de cualquier ámbito, viniendo el presente convenio colectivo a colmar la laguna normativa existente.

En todo caso, las partes por tanto dejan constancia expresa de que las tareas a regular no se encuentran, salvo error u omisión, afectadas por ningún otro convenio colectivo sectorial u otra norma reguladora, pactando expresamente que en caso de dedicarse en el futuro a la realización de cualquier otro tipo de actividades distintas a las que actualmente realiza, deberá de reunirse la comisión negociadora a fin de que adopte, en su caso, el acuerdo que legalmente sea necesario para ampliar, el ámbito funcional de aplicación del convenio para en su caso proceder a incorporar a los trabajadores que se dediquen a esa nueva actividad al mismo con las condiciones que en ese momento se pacten.

La clasificación profesional se estructura en los siguientes grupos profesionales.

Grupo I: Directores y Titulados de Estructura

Director: Es la persona que, con título adecuado o amplia preparación teórico-práctica, asume la dirección y responsabilidad de un área, en su más amplio sentido, planificando, programando y controlando el trabajo en todas sus fases.

Titulado Superior: Es la persona que aplica sus títulos a la actividad general de la empresa o concreta de un área.

Grupo II: Mandos Intermedios de Estructura

Jefe de Departamento-Servicio: Es la persona que, con o sin título, bajo la dependencia directa de la Dirección de que depende, lleva la responsabilidad directa de uno o más departamentos. Dependen de él las diversas secciones administrativas u operativas a las que imprime unidad.

Supervisor: Es la persona que tiene por misión verificar y comprobar el exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediata al Jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

Grupo III: Personal Administrativo de Estructura

Jefe Administrativo: Es la persona que, provisto de poderes o no, lleva la responsabilidad y dirección de una o más secciones administrativas.

Oficial de Primera Administrativo: Es la persona, que actúa bajo las órdenes de un Jefe y tiene a su cargo un trabajo determinado que requiere un cálculo, estudio, preparación y condiciones adecuadas, dando exacto cumplimiento de las funciones y obligaciones atribuidas a los demás empleados, dando cuenta inmediatamente al encargado o jefe inmediato correspondiente de cuantas incidencias observe en la prestación de los servicios, tomando las medidas de urgencia que estime oportunas, encargándose de mantener la disciplina y pulcritud entre sus empleados.

Oficial de Segunda Administrativo: Es la persona que, con iniciativa y responsabilidad restringida, subordinado a un Jefe, realiza tareas administrativas y contables de carácter secundario que requieren conocimientos generales de técnica administrativa.

Auxiliar Administrativo: Es la persona que dedica su actividad a tareas y operaciones administrativas elementales y, en general, a las puramente mecánicas inherentes al trabajo de oficina.

Grupo IV: Personal Comercial

Jefe de Ventas: Es la persona que, provisto o no de poderes limitados, y bajo el control e instrucción del Director Comercial, está encargado y tiene responsabilidad directa de la promoción comercial y captación de clientes para la Empresa. Es él es el responsable geográfico de la gestión con los clientes, y los procesos administrativos asociados.

Comercial: Es la persona que realiza funciones de prospección de mercado, promoción y venta de productos y servicios para la empresa, necesitando para ello un conocimiento y cualificación básica, debido a la sencillez de los productos y servicios a promover.

Grupo V: Personal Operativo de Servicios Externos

Auxiliar (engloba a los auxiliares de Servicios, Sala, Parking y/o similares): Es la persona, mayor de dieciocho años, que, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, realiza tareas auxiliares en cualquier clase de inmuebles.

Azafata/o: Es la persona que, uniformada o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, es la encargada de recibir a los clientes, personal o telefónicamente, proporcionar la información que soliciten dentro de sus funciones, anunciarles y conducirles ante la persona o personas con quien deseen hablar atiende las solicitudes de información o de entrevistas, concierta las mismas, las prepara en sus aspectos formales y, en general, está encargada de las buenas relaciones entre los clientes y la empresa.

Operador/Recepcionista: Es la persona que, uniformada o no, con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, tiene la función de estar al servicio y cuidado de una centralita telefónica y/o de recibir visitas, atenderlas y orientarlas.

Conductor: Es la persona que, estando en posesión del permiso de conducir adecuado, uniformado o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, desempeña funciones de mensajería, transporte de material o de personal de la propia empresa y para su único servicio.

Ordenanza: Es la persona que, uniformada o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, con elementales conocimientos y responsabilidad, se le encomiendan recados, cobros, pagos, recepción y entrega de correspondencia y documentos, pudiendo realizar en oficinas tareas de índole elemental por orden específica de sus superiores.

Conserje/Bedel: Es la persona que, uniformada o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, encargada de realizar las tareas de información y control al público, así como el realizar pequeñas tareas administrativas.

Peón: Es la persona que, uniformada o no con las prendas y distintivos que la empresa determine necesarios para la correcta prestación del servicio, se ocupa de realizar tareas para cuya ejecución se requiere únicamente la aportación de esfuerzo y atención, sin la exigencia de práctica operativa alguna.

El resto son convenios de las propias empresas, entre los que destacan los siguientes:

- ✓ Convenio colectivo de Alianzas y Subcontratas, SA. (código de convenio número 90013912012004) hasta 31 de diciembre de 2018.
- ✓ Convenio colectivo de Atese Atención y Servicios, SL.
- ✓ Convenio colectivo Bilur2000, SL (código de convenio 48005 952012006), ámbito territorial Vizcaya.
- ✓ Convenio colectivo de la empresa Consorcio de Servicios.
- ✓ Convenio colectivo de la empresa Damaterra Empresa de Servicios, SL (Código de Convenio número 9015082).
- ✓ Convenio colectivo de la empresa ESC Servicios Generales, SL (código de convenio número 90015602012005), con vigencia hasta 31 de diciembre de 2018.

- ✓ Convenio Eulen Servicios Auxiliares.
- ✓ Convenio colectivo para la empresa ISS Facility Services (código de convenio número 90100040012014).
- ✓ I Convenio colectivo de Mega 2 Servicios Integrales, SL (código de convenio número 90102752012017).
- ✓ Convenio Ombuds Servicios.
- ✓ Convenio Protección Castellana.
- ✓ Convenio Provico Servicios Auxiliares, SL (código de convenio número 90017722012009).
- ✓ III Convenio colectivo de Sagital, SA (código de Convenio número 9013282).
- ✓ Convenio Seguriber Compañía de Servicios Integrales, SLU (código de Convenio número 90012102012000).
- ✓ Convenio Servicios Securitas, SA (código de convenio número 90006932011991).
- ✓ Convenio Star Servicios Auxiliares, SL.
- ✓ Convenio colectivo de la empresa Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, SA (código de convenio número 90102692012017).
- ✓ Convenio colectivo de la empresa "Umano Servicios Integrales, SA" (código de Convenio número 9012672).
- ✓ VII Convenio colectivo de la empresa V2 Complementos Auxiliares, SA (código de convenio número 90012072011999).
- ✓ Convenio Viriato Auxiliares (Región de Murcia).
- ✓ Convenio Servimax Servicios Generales, SA (código de convenio número 90011802011998).
- ✓ Convenio colectivo de la empresa Fissa Servicios Auxiliares, SL (código de convenio número 90101282012013).
- ✓ I Convenio Colectivo de la empresa Fragaservi, SL (código de convenio número 9017042).
- ✓ Convenio colectivo de la empresa Global Control Auxiliar de Servicios, SL (código de convenio número 71100142012012).
- ✓ IV Convenio colectivo de la empresa Iman Corporation, SA (código de convenio número 90013072012001).

- ✓ Convenio colectivo de la empresa Mantrol Servicios SL (código de convenio número 90017942011900).
- ✓ Convenio colectivo de la empresa Prosegur Multiservicios, SA (código de convenio número 90101052012012).
- ✓ Convenio Colectivo de la empresa Sial Servicios Auxiliares, SL (código de convenio número 90100562012011).
- ✓ Convenio Starseg Servicios Técnicos Auxiliares.
- ✓ Convenio colectivo de la empresa Servigesplan, SL (código de convenio número 90017752012009).
- ✓ I Convenio Colectivo de la empresa Unique Personal, SLU (código de convenio número 90101062012012).
- ✓ II Convenio colectivo de la empresa Clece, SA (servicios auxiliares) (código de convenio número 90100902012012).

Como se puede comprobar hay empresas grandes y otras pequeñas, incluso muy pequeñas, alguno de estos convenios está vinculados con empresas que realizan de manera principal actividades de seguridad privada y hay convenios de empresa que tienen ámbito territorial en una o diversas provincias, por lo que puede haber varios convenios, como por ejemplo en la empresa Eulen o Starseg.

A la hora de determinar una propuesta de estructura de negociación colectiva de este sector de servicios auxiliares hay que tener en cuenta que se trata de actividades externalizadas auxiliares, intensivas en mano de obra y no demasiado cualificadas desarrolladas por empresas que pueden ser denominadas multiservicios, que se diferencian de las empresas especializadas porque no se especializan en ningún tipo de actividad sino que ofrecen una amplia gama de servicios a empresas que conciertan con ellas una contrata global.

A falta de un convenio colectivo propio de este sector de empresas de servicios auxiliares que abarque todas las actividades que pueden prestar simultáneamente, la realidad de este tipo de sectores integrado por diversas empresas multiservicios registra una amplia diversidad de situaciones.

En primer lugar, hay muchos convenios de empresa, en ocasiones con un plazo de vigencia temporal muy amplio, que definen su ámbito funcional con referencia al diverso objeto social de la empresa multiservicios y que, por lo general, prevén unas condiciones de trabajo y de empleo inferiores a las que se regulan en los convenios de los diferentes sectores en los que estas empresas intervienen.

En segundo lugar, hay empresas que carecen de convenio propio, que aplican el salario y demás condiciones laborales de un convenio colectivo sectorial, ya sea el convenio correspondiente al sector considerado principal

entre las varias actividades que desarrollan para otras empresas o incluso un convenio sectorial económicamente más competitivo o rentable desde el punto de vista empresarial.

En tercer lugar, hay empresas multiservicios que no aplican un único convenio sectorial sino, en cada caso, el convenio correspondiente a la actividad contratada, con lo que resultan de aplicación en una misma empresa tanto convenios colectivos sectoriales como contratas.

En cuarto y último lugar, son diversas las empresas multiservicios que, en ausencia de convenio propio de empresa y de convenio sectorial, aplican directamente los mínimos laborales establecidos en la normativa o aplican las condiciones establecidas en pactos o acuerdos de empresa, originando en algunos casos, supuestos de competencia desleal.

En conclusión, la regulación convencional actual presenta una asimetría que podría ser unificada por medio de un convenio colectivo sectorial de las actividades auxiliares de seguridad que regularía en su integridad las relaciones laborales en las empresas que no existe convenio de empresa, así como unificaría determinados aspectos, aquellos que no estén comprendidos dentro del concepto de prioridad aplicativa del convenio de empresa, en las empresas que sí cuentan con convenio propio.

Concretamente, son 4 los aspectos fundamentales a analizar.

En primer lugar y más importante, en cuando al ámbito funcional de convenio, la propuesta debe fundamentarse en que el convenio debe delimitar su ámbito funcional no por el tipo de empresas, sino por el desarrollo de la actividad productiva, de modo que queden incluidos todos los trabajadores que realicen las tareas objeto del convenio, con independencia de la empresa para la que presten servicios. Esta cuestión es muy delicada ya que si no se aborda con cautela puede tener consecuencia que el convenio no tenga la naturaleza de estatutario, con los inconvenientes que esto supone.

En todo caso, es cierto que la opción propuesta se fundamenta en el denominado principio de especificidad que es aplicado de manera uniforme por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos al determinar el convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicio, así como en alguna decisión judicial.

En segundo lugar, es necesario delimitar la legitimación negocial de sindicatos y asociaciones empresariales. En cuanto a los sindicatos, ya sea por el porcentaje de presencia en el sector de las dos centrales más representativas, no existe ninguna duda en relación con esta parte. Mayores dificultades surgen respecto a las asociaciones empresariales, en las que se debe analizar si existen asociaciones más representativas en el sector o si es aplicable la regla subsidiaria del art. 87.3 *in fine* del Estatuto de los Trabajadores.

En tercer lugar, debe analizarse la situación jurídica de este nuevo convenio en relación con la preferencia aplicativa del convenio de empresa *ex* art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta el gran número de estos existentes en el sector, desde la doble perspectiva de situar la figura en sus justos términos y advertir sobre los riesgos de competencias desleales y *dumping* social en el supuesto de uso fraudulento de la misma.

En cuarto y último lugar, en cuanto a las materias que se podrían incluir en el futuro convenio colectivo estatal de servicios auxiliares, sin perjuicio de las cláusulas denominadas de contenido mínimo del art. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, las múltiples posibilidades que otorga el propio Estatuto de los Trabajadores en sus diferentes artículos, así como sucesivas incorporaciones que puedan realizarse, se pueden agrupar en los siguientes bloques temáticos:

- ✓ Objeto y ámbito de aplicación del convenio (territorial, funcional, personal, temporal, denuncia, ultraactividad).
- ✓ Interpretación y administración del convenio (unidad de convenio y vinculación a la totalidad, principio de igualdad, compensación, absorción y garantía *ad personam*, comisión paritaria, adhesión a los mecanismos de solución autónoma de conflictos).
- ✓ El inicio de la relación laboral (empleo y modalidades de contratación, períodos de prueba, cese, externalización y subcontratación, subrogación de personal y política de estabilidad en el empleo).
- ✓ Derechos y deberes laborales básicos (facultad de organización del trabajo: principios y normas, ropa de trabajo, formación profesional y cualificación.
- ✓ Derechos digitales (protección de datos, derechos derivados de las nuevas tecnologías).
- ✓ Clasificación profesional y promoción en el trabajo (sistema de clasificación profesional, movilidad funcional, escalafones, ascensos, provisión de vacantes y plantillas).
- ✓ Igualdad de oportunidades y no discriminación (protocolo de acoso laboral y sexual, personas con discapacidad, trabajadoras víctimas de violencia de género).
- ✓ El tiempo de trabajo (jornada de Trabajo, control de jornada, distribución irregular de la jornada, horas extraordinarias, modificación del horario, descansos, licencias, vacaciones).
- ✓ Retribuciones (estructura salarial y otras retribuciones sueldo base, complementos, indemnizaciones o suplidos, pagas extraordinarias, cuantía de las retribuciones, anticipos).

- ✓ Lugar de trabajo, destacamentos, desplazamientos, traslados y cambios de puesto.
- ✓ Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.
- ✓ Prevención de riesgos laborales.
- ✓ Prestaciones sociales (seguros, ayudas a familiares, compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal).
- ✓ Suspensión del contrato de trabajo (excedencias, situaciones especiales de la relación laboral, permisos sin sueldo).
- ✓ Extinción de la relación laboral (terminación de la relación laboral, preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador, premio de vinculación, jubilación parcial y contrato de relevo, jubilación forzosa).
- ✓ Premios.
- ✓ Faltas y sanciones.
- ✓ Derechos sindicales.
- ✓ Negociación colectiva e inaplicación de convenio (concurrencia de convenios, inaplicación de las condiciones de trabajo).
- ✓ Medio ambiente.

El objeto de esta parte del estudio consiste en analizar todas estas materias en todos los convenios colectivos de empresa que tengan relación con este sector económico (según listado), del convenio colectivo del sector Servicios Auxiliares de Navarra, del IV Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios, del convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, así como algunos convenios que por regular sectores económicos similares (intensivos de mano de obra) pueden aportar ideas interesantes.

Una vez realizado este análisis comparativo, se trata de extraer conclusiones en forma de propuestas concretas que pueden servir de base en la mesa negociadora de un futuro convenio colectivo estatal de servicios auxiliares.

3. EMPRESAS AUXILIARES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Introducción

La relación entre las empresas auxiliares y la negociación colectiva puede ser abordada desde distintas perspectivas. La misma existencia de las empresas auxiliares constituye una expresión del desmantelamiento del concepto de "empresa-organización" en favor de la empresa red, lo que implica desde el punto de vista de la negociación colectiva la aparición de dificultades para la identificación del convenio colectivo aplicable a estas actividades que, si antes se realizaban por la empresa-organización, ahora son realizadas por empresas auxiliares, en una autonomización o segregación de todas las actividades no directamente relacionadas con el objeto social de la empresa en un conjunto de empresas.

En algunos casos, cuando la empresa auxiliar realiza exclusivamente una actividad empresarial (limpieza, seguridad privada, jardinería, etc.) la identificación del convenio colectivo resulta sencilla atendiendo a las reglas tradicionales para la identificación del convenio sectorial aplicable. Se trata, además, de sectores en los que la actividad empresarial se sustenta fundamentalmente en la mano de obra más que en la organización de un conjunto de bienes, capital y factor humano.

La escasa infraestructura material que precisan algunas de las empresas sectoriales facilita la subcontratación empresarial. Si hace unas décadas las empresas auxiliares presentaban una "especialización" en determinadas actividades accesorias o instrumentales en relación con la empresa principal (empresa-organización), en la actualidad se ha producido un fenómeno contrario: las empresas auxiliares han ido ampliando su oferta de servicios auxiliares a cualquier actividad que pueda precisar la empresa principal y que no constituya el núcleo esencial de la actividad de esta última.

Resulta llamativo que el registro de los convenios colectivos empresariales negociados en los últimos años se agrupe bajo una multiplicidad de actividades de la CNAE pero siempre coincidentes en que se trata de un suministro de mano de obra a la empresa principal fuera del cauce del único

supuesto legal de "cesión de trabajadores": las empresas de trabajo temporal. La tenue frontera entre la subcontratación lícita y la ilícita cesión temporal de trabajadores ha permitido la proliferación de estas empresas auxiliares múltiples o multiservicios, muchas veces en el ámbito de grandes ETTS, que han encontrado un ámbito de actuación menos sujeto a las limitaciones legales (y económicas) previstas para las empresas de trabajo temporal.

La existencia de un ordenamiento jurídico edificado sobre un modelo empresarial determinado ("empresa organización") y una nueva realidad económica y empresarial muy dinámica edificada sobre el concepto de "empresa-actividad" ha generado dificultades en el cumplimiento de la finalidad tuitiva del Derecho del Trabajo y también de una de sus instituciones fundamentales: la negociación colectiva (y también su resultado, el convenio colectivo).

A esto se unen otras características particulares de la etapa actual: el neoliberalismo de las últimas décadas, que se ha ido infiltrando en el conjunto de la sociedad y del ámbito del Derecho, incluyendo las instituciones normativas y judiciales comunitarias; la deslegalización normativa; la pérdida del poder sindical al hilo de dos realidades concurrentes: la precarización del empleo y simultáneamente, la desindustrialización de la economía española en favor del sector servicios; la globalización de la economía y el comercio; la deslocalización de las actividades empresariales por señalar sólo algunas pocas y ya bien conocidas.

En relación con la negociación colectiva desde una perspectiva dinámica, los problemas que cabe identificar son varios cuando la empresa auxiliar presta distintos servicios.

En primer lugar, la propia identificación del convenio sectorial aplicable a las empresas auxiliares cuando aúnan la prestación de múltiples servicios. El criterio tradicional, articulado sobre el principio de unidad de empresa, determinó la inicial búsqueda de la aplicación del convenio colectivo sectorial de la actividad preponderante, que no en balde resultaba ser aquél con peores o inferiores condiciones laborales en comparación con las a las previstas en los convenios sectoriales de las otras actividades prestadas por estas empresas a sus clientes.

La reacción del ordenamiento jurídico (CCNCC y Tribunales) en la anulación de esta ventaja competitiva articulada sobre el abaratamiento de la mano de obra ha sido lenta (aplicación del convenio colectivo sectorial de la actividad que presta el trabajador en la empresa principal) pero eficaz.

Esta eficacia ha sido, sin embargo, efímera. La reforma de las normas jurídicas que regulan el proceso de negociación colectiva y singularmente, las reglas sobre articulación de la negociación colectiva afectando a la regla de "prior in tempore, prior in iure" (entre otras), ha propiciado un nuevo fenó-

meno elusivo de las garantías legales: la negociación de convenios colectivos de ámbito empresarial, de aplicación general a todos los trabajadores de la empresa contratista cualquier que sea la actividad auxiliar que el trabajador realice para la empresa principal.

Se ha operado así una peculiar transformación de la funcionalidad del convenio de empresa, que ha pasado de ser la vía para la mejora y concreción de las condiciones laborales previstas en los convenios sectoriales a instrumentarse para la precarización del estatuto jurídico de sus trabajadores, aprovechando las nuevas posibilidades de descuelgue convencional abiertas por las últimas reformas normativas. Pero también la regulación legal es insuficiente o inadecuada: ni las reglas que definen en el ET la legitimación para negociar convenios colectivos empresariales ni las reglas que disciplinan el ámbito de la representatividad a nivel empresarial son de fácil aplicación para la negociación de estos convenios de empresa. Esto ha permitido la anulación por parte de los Tribunales de muchos convenios empresariales "leoninos" en base al incumplimiento del principio de correspondencia entre su ámbito funcional y la representación del banco social de la negociación restableciendo así, aunque precariamente, los derechos de los trabajadores.

Con todo, la negociación colectiva debe contar con mecanismos internos (incluso, si se quiere, auto-normados) que permitan restablecer la efectividad tuitiva del convenio colectivo, especialmente en un sistema como el español en el que goza de una naturaleza jurídica normativa y de aplicación general. El papel de los agentes sociales resulta esencial en este sentido y debe realizarse un esfuerzo en el marco del diálogo social para hallar soluciones que permitan solucionar algunos de los problemas existentes.

En algunos casos, estas soluciones deberán ponerse en práctica en el marco de la propia negociación colectiva en el marco de la negociación de cláusulas obligacionales en los Acuerdos Intersectoriales para la Negociación Colectiva; en otros casos, sin embargo, la intervención del legislador se aparece como imprescindible en la adaptación de la regulación estatuaria que está dificultando la negociación colectiva y que perjudica la seguridad jurídica. Por otro lado, no puede ya dejar de anticiparse que la reforma de otros preceptos estatutarios (arts. 42 y 44 ET) y, por qué no, el último viraje jurisprudencial en relación con la admisión del contrato para obra o servicio determinado en los supuestos de contratas podría contribuir también a una mejora del estatuto jurídico del trabajador de estas empresas.

2. Los problemas para la identificación del convenio aplicable: la diversidad normativa trasladada al ámbito de la empresa

La identificación del convenio colectivo sectorial aplicable a las empresas de servicios auxiliares cuando no cuentan con convenio de empresa tuvo que ser abordada por la doctrina judicial y la jurisprudencia con ocasión de

resolver diversos conflictos, entre los que uno de los más significativos fue la aplicación de las previsiones convencionales referidas a la subrogación empresarial para los supuestos de pérdida de contrata[493].

Hay que recordar que la jurisprudencia ha descartado la aplicación automática del art. 44 ET[494] en los supuestos de transmisión de contratas sin perjuicio de la aplicación de la doctrina del Tribunal de Justicia comunitario en relación con las contratas inmateriales (*vid.* sobre el particular, el apartado correspondiente a la subrogación empresarial en esta misma obra).

En todo caso, es obvio que la identificación del convenio colectivo aplicable es esencial en aras a determinar las condiciones de trabajo aplicables en las empresas auxiliares y se torna especialmente difícil en las que aúnan en su oferta mercantil una multiplicidad de servicios. Las distintas reformas legales dirigidas a incrementar el papel regulador de los convenios colectivos en detrimento de la regulación heterónoma operadas desde 1994 determina que la identificación del convenio colectivo aplicable resulte esencial para determinar buena parte de las condiciones laborales aplicables a los trabajadores.

Si bien inicialmente no faltaron voces que invocaron la estricta aplicación de la norma heterónoma (mínimos de derecho necesario o las normas subsidiarias), o en su caso, la autonomía privada, los tribunales[495] consideraron que, a falta de convenio empresarial debía aplicarse el convenio colectivo sectorial de la "actividad principal preponderante".

---

[493] STSJ Castilla y León de 14-4-2014 (rec. 92/2014). En este sentido, resulta muy interesante para ver la praxis operativa de estas empresas la STSJ Madrid de 18-7-2012 (rec. 6160/2011) que recoge cómo cuatro meses antes del cambio de contrata se llevó a cabo una novación objetiva del contrato con el fin de indicar la aplicación del C.C. de Limpieza de Edificios y Locales, que sí contempla mecanismos convencionales subrogatorios para los supuestos de cambio de empresa contratista, "adscripción ficticia con la finalidad de eludir las obligaciones de la empresa en caso de cambio de contrata".

[494] Sobre el particular, *vid.* extensamente, Vicente Palacio, A., "Empresas multiservicios y precarización del empleo (El trabajador subcedido)", Barcelona (Atelier), 2016 y Vicente Palacio, A., "Empresas multiservicios, negociación colectiva y subcontratación", en AA.VV (Dir. Monereo Pérez, J.L y Peran Quesada, S.), "La externalización productiva a través de la subcontratación empresarial: aspectos laborales y de Seguridad Social", Granada (Comares), 2018 así como todo el contenido de dicha monografía. *Vid.* también Esteve Segarra, A., ", Externalización laboral en empresas multiservicios y redes de empresas de servicios auxiliares" Valencia (Tirant lo Blanch), 2016; y Esteve Segarra, A., "Criterios para la determinación del convenio sectorial de referencia para actividades desarrolladas por empresas multiservicios", Documentación Laboral nº, 115, 2018;

[495] STS de 10-7-2000 (rec. 4315/1999); STS de 29-1-2002 (rec. 1068/2001); STS de 17-7-2002 (rec. 4859/2000); STS de 31-10-2003 (rec. 17/2002); STS de 31-1-2008 (rec. 2604/2004); STS de 20-1-2009 (rec. 3737/2007); STS de 17-3-2015 (rec. 1464/2014); Entre otras, STSJ Cantabria de 22-9-2008 (rec. 601/2008),

STSJ Andalucía de 21-6-2012 (rec. 3025/2010); STSJ Andalucía de 20-12-2014 (rec. 2489/2014); STSJ Cataluña de 13-11-2014 (rec. 5545/2014); STSJ Castilla y León de 23-1-2014 (rec. 5/2014); STSJ C. Valenciana de 13-11-2012 (rec. 657/2012).

El criterio para identificar cuál fuera ésta debía ser la actividad organizativa, productiva y económica que realizara la empresa (principio de unidad de empresa). Este criterio inicial pronto mudó y acabó imponiéndose "el principio de especificidad o especialidad"[496] o, lo que es lo mismo, la aplicación del convenio colectivo correspondiente a la específica actividad de servicios realizada por la empresa auxiliar multiservicios en el marco de la contrata considerada aisladamente[497], con independencia de cuál fuera la actividad más genérica de la empresa. Este mismo criterio se impuso también finalmente en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos[498]. Se descartó así la otra solución que se barajaba en aquellos momentos iniciales[499]: la aplicación del convenio colectivo de la empresa cliente,

---

[496] STS de 17 de marzo de 2015 (Núm. Rec. 1464/2014) y STS de 22 de febrero de 2019 (Núm. Rec. 237/2017). Recientemente ha vuelto a manifestarse en este sentido, la STS de 11-6-2020 (Núm. Rec. 9/2019), en proceso de conflicto colectivo promovido por CC.OO contra Serunión. En suplicación, siguieron este criterio, entre muchas, la STSJ Galicia de 6-2-2004, STSJ Castilla La Mancha de 26-7-2005 (rec. 1137/2005), STSJ Comunidad Valenciana de 9-11-2005 (rec. 1247/2005), STSJ Comunidad Valenciana de 3-5-2006 (rec. 927/2006), STSJ Castilla-La Mancha de 2-10-2006 (rec. 723/2005), STSJ Castilla y León de 2-10-2006 (rec. 1563/2006), STSJ Andalucía de 14-3-2007 (rec. 3041/2006), STSJ Castilla-La Mancha 15-7-2007 (rec. 696/2006), STJS Cantabria de 1-10-2007 (rec. 782/2007), STSJ Cantabria de 29-12-2007 (rec. 1063/2007), STSJ País Vasco de 11-11-2008 (1737/2008), STSJ Madrid de 20-10-2008 (rec. 2399/2008), STSJ Andalucía de 21-6-2012 (rec. 3025/2010), STSJ Castilla y León de 14-4-2014 (rec. 92/2014), STSJ Andalucía de 20-11-2014 (rec. 2489/2014), STSJ Madrid de 24-9-2012 (rec. 2978/2012), STSJ Madrid de 8-10-2012 (rec. 2962/2012), STSJ Madrid de 24-1-2014 (rec. 427/2013), STSJ Madrid de 24-9-2012 (rec. 2978/2012), STSJ Madrid de 29-10-2012 (rec. 4321/2012), STSJ Madrid de 30-1-2012 (num. rec. 3572/2011).

[497] Actividad que deberá acreditarse por parte de quien alegue la aplicación de otro convenio diferente al recogido en el contrato de trabajo (STSJ Asturias de 17-5-2013 (rec. 732/2013); STS de 28-6-2013 (rec. 1076/2013).

[498] *Vid.* Exp. 456 (Pleno 6-6-1995), Exp. 527 (Pleno 26-11-1996), Exp. 1674 (Pleno 5-2-2003), Exp. 2116 (Sub. 22-2-2007), Exp. 102/2005 (Sub. 21-3-2007), Exp. 13/2007 (19-4-2007), Exp. 119/2007 (21-2-2008). El Exp. 66/2009 (17-12-2009), en relación a una empresa que con carácter general, se encarga de realizar diferentes actividades vinculadas a las empresas dedicadas a la educación, prestando servicios de limpieza y mantenimiento, servicios de comedor, servicios de administración y gestión educativa, servicios de actividades extraescolares y otros servicios vinculados con la educación. El Exp. 78/2010 (16-12-2010) en relación a empresa que realiza funciones de conserjes y controladores de accesos para terceras empresas en locales como bares, discotecas, restaurantes, naves localizadas en polígonos industriales, clubs privados de piscinas, ferias y en comunidades de propietarios; Exp. 4/2011 (15-4-2011), en relación a una empresa dedicada a la reparación de bienes inmuebles de una entidad financiera abarcado actividades de carpintería, albañilería, cerrajería, fontanería, electricidad y limpieza; El Exp. 105/2012 en relación a una empresa (constituida por 3 trabajadores autónomos sin trabajadores a su servicio, todavía) que presta servicios de Servicios a domicilio como cuidado de ancianos y niños, acompañamiento a hospitales y empleadas del hogar y Servicios contables, fiscales y laborales, como asesoría, para PYMES, acudiendo al domicilio del cliente o funcionando como asesoría. La Comisión concluye en la aplicación del Convenio de Limpieza de Alicante que recoge la figura de auxiliar de Ayuda a Domicilio y el C.C. Estatal para Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales; Exp. 30/2014 (12-11-2014) en relación a una empresa cuya actividad consiste en prestar servicios de control de accesos, o funciones de portería o conserjería, en las instalaciones del cliente, así como trabajos de recepción y reparto de correspondencia y paquetería, retirada de basura y limpieza, supervisión del estado de funcionamiento de las instalaciones (alumbrado, pavimento, riegos etc.), encendido de alumbrado, y en ocasiones la apertura y el cierre de los accesos a la instalación).

[499] Para la doctrina judicial que apoyaba esta idea, no se trataba de la inclusión en el ámbito del convenio de unas empresas que habían participado en la negociación del citado convenio, sino la aplicación de dicho convenio a los trabajadores destacados por la contratista en la empresa

que en algún caso se propuso por analogía con lo previsto legalmente en el ámbito de las ETT[500].

Se trata de una solución idónea en términos jurídicos y también en la práctica, por cuanto impide que las empresas adquieran una mejor posición en el mercado mediante la aplicación a todos sus trabajadores, con independencia de la verdadera actividad desarrollada en el marco de la subcontrata, del convenio colectivo con condiciones laborales inferiores.

Esta solución relativiza la configuración múltiple del empleador porque sitúa bajo las mismas condiciones legales a todas las empresas que desarrollan una determinada actividad, eliminando así las ventajas competitivas: al actuar todas bajo una misma regulación convencional, operan bajo los mismos costes sociales eliminado las ventajas competitivas que derivan de un abaratamiento de estos. También se evita una eventual anomia convencional: la posibilidad de que la actividad preponderante pueda no contar con convenio colectivo sectorial dejando a los trabajadores huérfanos de regulación en buena parte de las condiciones de trabajo[501].

No puede dejar de apuntarse que no soluciona, sin embargo, todos los problemas en la identificación del convenio sectorial aplicable[502] pues es posible que nos

---

cliente, por lo que la empresa podía contar con otros convenios aplicables e incluso convenio propio, eludiendo así la doctrina del Tribunal Supremo en relación a la determinación del ámbito funcional del convenio y la imposibilidad de incluir en el mismo a quienes no han participado en su negociación. Con todo, se trata de una solución de cuestionable o dudosa legalidad.

[500] Extensamente, sobre la imposibilidad de aplicar la solución prevista para el ámbito de las ETTS, a falta de mandato legal, *vid.* STSJ Andalucía de 21-6-2012 (rec. 3025/2010) y STSJ C. Valenciana de 13-11-2012 (rec. 657/2012).

En sentido contrario, sin embargo, se manifiesta la STSJ Canarias de 21-1-2015 (rec. 621/2014). 1606/2004), STSJ Comunidad Valenciana de 22-2-2007 (rec. 1686/2006), STSJ Canarias de 30-10-2013 (rec. 839/2013), STSJ Canarias de 21-1-2015 (rec. 621/2014); STSJ Canarias de 29-4-2015 (rec. 742/2015). Estas últimas acaban declarando la inaplicación del convenio que contiene dicha previsión porque la actividad concreta que llevaba a cabo el trabajador –socorrista– está expresamente excluida del ámbito de aplicación del Convenio provincial de hostelería de Las Palmas, salvo cuando se presta complementariamente a la actividad principal hostelera".

La STSJ País Vasco de 9-6-2015 (rec. 926/2015) no entra a resolver esta cuestión planteada por el recurrente por ser cuestión planteada ex novo en fase de recurso.

El Tribunal Supremo ha admitido recientemente la legalidad de la cláusula del Convenio Colectivo Sectorial de la Provincia de Alicante que establece el compromiso de introducir en los contratos mercantiles, en caso de contratas o subcontratas, el abono por los contratistas de las mismas retribuciones salariales del Convenio, cuando éste no les sea directamente aplicable, al no implicar la exclusión de su ámbito funcional o personal de empresas contratistas o subcontratistas, sino que tiene por objeto asegurar a los trabajadores de estas empresas, la percepción de las mismas retribuciones salariales del Convenio, evitando, de este modo, cualquier discriminación salarial (STS de 12-3-2020; núm. rec. 209/2018).

Sobre el particular, *vid.* MUÑOZ RUIZ, A. B., "Estrategias de negociación y empresas multiservicios: la problemática del C.C. aplicable como telón de fondo", Revista de Información Laboral num.7/2014;

[501] Ello no impide, no obstante, la aplicación del principio de unidad de empresa en aquellos casos en los que el trabajador de la empresa multiservicios desarrolla su actividad en la globalidad de la empresa sin estar adscrito, por tanto, a una actividad concreta (STSJ Castilla y León de 27-5-2015 (rec. 641/2015).

[502] Así, por ejemplo, la STSJ Castilla y León de 14-4-2014 (rec. 92/2014), la STSJ Castilla y León de 1-9-2014 (rec. 1062/2014), STSJ Castilla y León de 21–2014 (rec. 782/2014)

encontramos ante la inexistencia de convenio colectivo aplicable por la singularidad de la actividad[503]: así ocurre, concretamente, en algunas actividades reguladas administrativamente como la actividad de seguridad que exige el cumplimiento y acreditación por parte de empresas y trabajadores de específicos requisitos de titulación o formación y una acreditación administrativa. Igualmente, también es plausible que el trabajador realice actividades susceptibles de quedar encuadradas en diversos convenios sectoriales o cuando su encuadre resulta dudoso.

No han faltado iniciativas convencionales tendentes a arbitrar una solución similar a la prevista legalmente para las ETT, declarando la aplicación del convenio colectivo de la empresa cliente a los trabajadores de las empresas contratadas para prestar servicios en establecimientos sujetos al ámbito funcional del citado convenio colectivo. Esta es una de las soluciones que, en la actualidad, se está adoptando por las confederaciones sindicales más representativas en el marco de la negociación colectiva sectorial y que cuenta ya con el respaldo del Tribunal Supremo.

Por lo demás, al problema de identificación del ámbito funcional se añade la eventual diversidad derivada de una concurrencia territorial en aquellas empresas que operan en ámbitos funcionales en los que la negociación colectiva no es estatal sino de ámbito inferior, que será normalmente provincial.

Consecuencia de esta pluralidad normativa es una diversidad de estatus jurídicos en la empresa, la fragmentación del régimen jurídico de los trabajadores de una misma empresa, que van a estar sujetos a diferentes condiciones de trabajo no sólo salariales, sino también de jornada, vacaciones, permisos, complementos de incapacidad temporal, etc.

Es cierto que la doctrina judicial ya había aceptado la ruptura del principio de unidad de empresa[504] pero ahora la diversidad normativa[505] que viene caracterizando el Derecho del Trabajo de las últimas décadas se ha multiplicado exponencialmente, si tomamos en consideración el ámbito de

---

Vid. sobre el particular, PALOMO BALDA, E., "Problemática jurídica en las empresas contratistas y multiservicios" en CCOO "Puntos críticos en materia de libertad sindical y negociación colectiva", Páginas Jurídicas. Actualidad Jurídico Laboral, nº 17/2015, págs. 27 y ss.

[503] En este sentido, la Comisión Nacional de Convenios Colectivos [Exp. 77/2012 (7-3-2013)] en relación a una empresa que presta servicios auxiliares a las empresas dedicadas al transporte marítimo de viajeros, en el momento de la llegada, salida y embarque del pasaje, así otros servicios administrativos, de supervisión y control de billetes y documentación en el Puerto de Valencia concluye en que la citada Comisión no tiene constancia de un C.C. de sector que pueda resultar aplicable a la empresa descartando la aplicación del Convenio de Handling (transportes aeroportuarios; del Convenio de Empresas Navieras, Consignatarias y Estibadoras de la provincia de Valencia ni del Convenio de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias.

[504] STSJ Aragón de 12-5-2003 (rec. 1272/2002), de 5-12-2005 (rec. 934/2005) y de 24-5-2006 (rec. 393/2006), entre otras, admiten que se puedan aplicar varios convenios a una misma empresa cuando falta materialmente la homogeneidad productiva o se carezca de sustrato esencial que permita la actuación del citado principio.

[505] Sobre este tema, *vid.* inextenso MONEREO PÉREZ, J.L., "Introducción al nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho flexible del Trabajo", Valencia (Tirant lo Blanch), 1996.

actividades que muchas de estas empresas de servicios o auxiliares ofrecen y el grado de penetración en el mercado que han alcanzado, multiplicidad de estatutos jurídicos que se produce en el ámbito más cercano de la empresa y también de mayor alcance y diversidad, pues ya no se trata solo de la temporalidad o no del vínculo, sino del completo estatuto jurídico del trabajador.

La diversidad normativa se ha trasladado desde un genérico e indiferenciado mercado de trabajo hasta la propia empresa, que es alcanzada de lleno lo que, sumado a la falta de contacto entre los propios trabajadores al prestar servicios en los centros de trabajo de las empresas clientes, produce un debilitamiento del movimiento sindical en la empresa por la ruptura de los intereses comunes de los trabajadores.

De hecho, el convenio de empresa cede su virtualidad de norma para la regulación unitaria de las condiciones de trabajo y como vía para la mejora de las condiciones de trabajo a ser instrumentado por la empresa para la elusión de la aplicación de la normativa sectorial, recuperado así la ventaja competitiva que se deriva de unas condiciones de trabajo negociadas en unas empresas que, en general, se caracterizan por una baja implantación sindical, por carecer de representantes de los trabajadores en buena parte de sus centros de trabajo y por su dispersión geográfica.

3. La instrumentación del convenio de empresa. Las dificultades para la negociación de convenios estatutarios empresariales

El cambio de criterio de los Tribunales en relación con la determinación del convenio colectivo aplicable determinó la reacción de las empresas multiservicios, que en los últimos años se volcaron frenéticamente en la negociación de sus propios convenios empresariales. Esta posibilidad se abrió a resultas de las reformas del año 2012, al admitirse la posibilidad del descuelgue del convenio colectivo sectorial aplicable a través de la negociación del convenio de empresa[506], siempre que se respetaran las reglas sobre concurrencia de convenios[507].

---

[506] Entre otras, STSJ Andalucía de 21-6-2012 (rec. 3025/2010); STSJ Andalucía de 20-12-2014 (rec. 2489/2014). No resulta válido a estos efectos un pacto extraestatutario [STSJ Aragón de 9-10-2013 (rec. 384/2013)]

[507] En este sentido, el Ministerio de Empleo emitió un Dictamen el 25-1-2014 resolviendo consulta de las organizaciones sindicales en relación con el papel a desempeñar por el convenio sectorial tras la reforma de 2012. En dicho Dictamen el Ministerio de Empleo, tras exponer el alcance de la prioridad aplicativa del convenio de empresa consagrado por dicha reforma en el art. 84 ET, concluye: "(…) ello no es obstáculo para que en aquellas materias no enumeradas en el artículo 84.2 del ET y reguladas en un C.C. sectorial, pueda ser de aplicación lo dispuesto en éste en la medida en que sea anterior en el tiempo, por no poder el C.C. de empresa posterior afectar a un C.C. ya vigente. Queda reflejada aquí la regla general de prohibición de concurrencia prevista en el artículo 84.1 del ET".

De esta forma, el convenio colectivo de empresa apareció como la vía para eludir la aplicación del convenio sectorial. La escasa implantación sindical en estas empresas, propiciada por la dispersión de los trabajadores en los centros de trabajo de las empresas clientes y por la temporalidad de sus contratos condujo a una "pseudo-negociación" de la que se derivaron unas pésimas condiciones laborales, aunque ajustadas a los escasos límites legales existentes.

En todo caso, la negociación empresarial resultó complicada. El principal escollo fue la ausencia de representantes de los trabajadores en la empresa, tanto representación unitaria como sindical, o en su caso, la falta de representatividad de los representantes de los trabajadores elegidos en unas elecciones sindicales donde la unidad electoral es el centro de trabajo.

Fueron numerosas las sentencias de la Audiencia Nacional[508] y del Tribunal Supremo[509] que anularon convenios colectivos de empresas multiservicios por falta de representatividad de los sujetos negociadores del banco social, sentencias que se concentran en los años 2013, 2014, 2015, 2016, y 2017 todos ellas en demandas promovidas por algunos de los sindicatos más representativos. La problemática era siempre la misma: la falta de representatividad de los sujetos negociadores normalmente limitados a los delegados sindicales de un solo centro de trabajo, pese al carácter nacional de su ámbito territorial.

Efectivamente, hay que tener en presente que los trabajadores de la empresa auxiliares prestan servicios en los centros de trabajo de los clientes de

---

[508] SAN de 24-4-2013 (BOE de 1-7-2013) respecto del convenio de Exeo Gestión Integral SLU; SAN de 11-9-2013 (BOE de 10-10-2013) respecto del convenio de Expertus Servicios Hoteleros, S.L; SAN de 18-10-2013 (BOE de 15-11-2013) en relación al convenio de Externa Team, SL; SAN de 5-2-2014 (rec. 47/2013) relativo al convenio de SHERCO AL DETALLE, S.L; SAN de 29-10-2014 (BOE de 8-3-2014) en relación al convenio de Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU; SAN de 17-2-2014 (BOE de 20-3-2014), en relación al convenio de Alliance Outsourcing, SL; SAN de 6-2-2014 (rec. 450/2013) en relación con el convenio Hottelia Externalización; SAN de 11-6-2014 (BOE de 11-7-2014) en relación al convenio de J2Y Serhotel Outsourcing, SLU; SAN de 3-7-2014 (BOE de 29-7-2014) en relación al convenio de C.C. de Safenia, SL.; SAN de 12-3-2015 (BOE de 13-4-2015) relativo al convenio de Alterna BPO, SL; SAN de 9-3-2015 (BOE de 13-4-2015) relativo al convenio de Doctus España, SAU; SAN de 10-9-2015 (BOE de 24-9-2015) relativa al C.C. de la empresa Intecons, SA; SAN de 23-9-2015 (BOE de 4-11-2015) relativa al convenio de Merchanservis, SA; SAN de 17-9-2015 (BOE de 4-11-2015) relativa al convenio de Duna Tecnics, SA; SAN de 30-9-2015 (BOE de 6-11-2015) relativa al convenio de Fidelis Servicios Integrales, SL.; SAN de 9-10-2015 (BOE de 6-11-2015) relativa al convenio de Mantrol Servicios, SL; SAN de 10-12-2015 (BOE de 19-1-2016) relativa al convenio de Risk Steward; SAN de 18-12-2015 (BOE de 2-2-2016), relativa al convenio de Aniser Facility SLU; SAN de 27-1-2016 (BOE de 23-2-2016) relativa al convenio de SGE Quality Services, SL; SAN de 20-1-2016 (BOE de 23-2-2016) relativa al convenio de Mediterranea Merch; SAN de 21-4-2016 (BOE de 23-5-2015)., referida al convenio colectivo de Experius Consultores de Selección y Formación.

[509] STS de 20-5-2015 (rec. 6/2014), STS de 9-6-2015 (rec. 149/2014), STS de 10-6-2015 (rec. 175/2014); STS de 10-6-2016 (rec. 209/2015); STS de 18-2-2016 (rec. 282/2014); STS de 18-4-2017 (rec. 54/2016); STS de 7-3-2017 (rec. 58/2016);

aquélla sin estar propiamente adscritos a ningún "centro de trabajo" físico pues las contratas van surgiendo de forma puntual y geográficamente dispersa. No deja de ser significativo que muchos de los primeros convenios colectivos de empresas multiservicios fueran sido negociados por representantes independientes[510] – algunos, además, negociados en tiempo récord[511]– lo que puso de manifiesto la falta de implantación sindical en dichas empresas, y no parece arriesgado pensar que se trataba de una realidad que fue favorecida, cuando no directamente propiciada, por las propias empresas.

De hecho, estos convenios colectivos eran parcos en el reconocimiento de derechos sindicales dentro del margen que el ET y la LOLS conceden a la negociación colectiva en esta materia, amén de la regulación claramente a la baja en otros muchos aspectos del régimen jurídico laboral La alta dispersión de los trabajadores de estas empresas que prestan servicios en los centros de trabajo de las empresas cliente, –a veces, en pequeño número– y, en bastante casos, con escasa relación entre ellos, así como el hecho de que las plantillas de estas empresas –vinculadas básicamente a través de contratos para obra o servicios determinado justificadas en la existencia de la contrata– variasen constantemente al hilo de la suscripción y pérdida de encargos de las empresas con sus clientes fueron factores también relevantes.

Por otro lado, desde el punto de vista normativo, los obstáculos a esta negociación empresarial derivaban del hecho de que el "centro de trabajo" sea, según las normas sindicales[512] –y según la interpretación jurisdiccional vigente[513]– el centro de imputación "objetivo" y no la empresa: el centro de

---

[510] Fueron negociados por trabajadores independientes: entre otros, el Convenio ADDECO OUTSOURCING (Madrid) (Resolución de la Dirección General de Trabajo de la Conserjería de Empleo, Cultura y Turismo de la C. A. Madrid de 18-5-2015 (BOCM de 11-7-2015); el Convenio Doctus España Resolución de la Dirección General de Empleo de 18-2-2013 (BOE de 4-3-2013);

[511] Por ejemplo, en el Convenio ADDECO OUTSOURCING (Madrid) [Resolución de la Dirección General de Trabajo de la Conserjería de Empleo, Cultura y Turismo de la C. A. Madrid de 18-5-2015 (BOCM de 11-7-2015)] se constituyó la comisión negociadora el 18-3-2015 y se firmó el acuerdo el 25-3-2015; el Convenio Doctus España [Resolución de la Dirección General de Empleo de 18-2-2013 (BOE de 4-3-2013)] se constituyó la mesa 30-12-2012 y la adopción firma del convenio fue 3-1-2012; en el Convenio de Hottelia Externalización se constituyó la mesa negociadora el 22 de mayo y se adoptó el acuerdo el 29 de mayo.

Estos mismos periodos de cortas negociaciones se dan en otros convenios negociados por representaciones unitarias integradas por sindicatos: así por ejemplo, el convenio de Expertus multiservicios, fue negociado por Comité de Empresa (CCOO Y UGT): la mesa se constituyó el 9 de abril y se firmó el 25– de abril; el de Alterna BPO fue negociado por representación unitaria (CCOO y USO) siendo la fecha de inicio de negociaciones el 12-9-2014 y la firma el 18-9-2014; el de Denbolan [Resolución de 27 de febrero de 2013; (BOE 18-3-2013)], firmado por representación unitaria (UGT), se constituyó la mesa negociadora el 26-12-2012 y se firmó el acuerdo el 27-12-2012.

[512] Con las excepciones puntuales previstas en el ámbito marítimo y cuando existen centros de trabajo en provincias limítrofes con menos de 50 trabajadores sí lo suman globalmente.

[513] Efectivamente, aunque la normativa en materia electoral dispone como unidad electoral para las elecciones a representantes de los trabajadores "la empresa o centro de trabajo"

trabajo constituye la unidad electoral para la elección de la representación unitaria; se utiliza para la determinación del tipo de representación unitaria a elegir e incluso condiciona la propia existencia de esta representación unitaria que solo deviene obligatoria para los centros de trabajo de más de 10 trabajadores.

Más allá de las iniciales discrepancias de los órganos judiciales, se impuso el criterio[514] de que, en tanto la contrata debe contar con una organización organizativa y productiva –pues esta organización permite diferenciar esta forma de prestación de servicios de la prohibida cesión ilegal–, la contrata constituye el centro de trabajo a estos efectos, de forma que el lugar de prestación de los servicios para la empresa cliente se erige en mero *lugar de trabajo*, y este criterio se aplica incluso cuando la empresa principal cuenta con varias dependencias en el mismo ámbito provincial[515].

La jurisprudencia tiene declarado que el principio de correspondencia obliga a que el convenio colectivo tenga el ámbito que deriva de la representatividad que ostentan los sujetos negociadores. Esta exigencia se traduce en la imposibilidad de que los representantes elegidos en un centro de trabajo y cuya representatividad se limita a éste puedan negociar un convenio empresarial para otros centros de trabajo, comprendiendo así a trabajadores no repre-

---

(art. 63.1 ET), esta alternativa ha sido interpretado unánimemente por la jurisprudencia en el sentido de que la conjunción disyuntiva se utiliza en términos de equivalencia y no de alternativa o, lo que es lo mismo, que "(…) lo que el precepto pretende (…) es distinguir entre las empresas de estructura u organización funcional simple, entendiendo por tales aquellas en que la empresa asienta físicamente su actividad sobre un único centro de trabajo; y las de estructura más compleja o múltiple, que la desarrollan en varios centros. Para las primeras, la expresión "empresa o centro de trabajo", denota equivalencia. Para las de organización compleja o múltiple, donde tal equivalencia no es posible, no opera ya la disyuntiva y el precepto establece el centro de trabajo como única unidad electoral, sin otorgar ninguna facultad de opción a los promotores» (*Vid.* entre otras, Entre otras, STS de 31-1-2001 (RJ 2001, 2138), STS de 19-3-2001 (RJ 2001, 3385), STS de 20-2-2008 (rec. 77/2007).)

[514] Entre otras, STSJ Cataluña de 9-7-2009 (rec. 1586/2009), STSJ Castilla-La Mancha de 12-7-2011 (rec. 658/2011), STSJ Castilla-La Mancha de 7-12-2011 (rec. 1115/2011). STSJ Castilla y León de 14-3-2012 (rec. 246/2012). En muchos casos, los convenios expresamente diferenciaban entre "centro de trabajo" y "lugar de trabajo". Así, por ejemplo, C.C. de ALTERNA BPO (BOE de 21-11-2014) considera centro de trabajo la delegación u oficina de la empresa en la que se centralicen organizativa y administrativamente los servicios y haya sido dada de alta como tal ante la autoridad laboral, catalogando de lugar de trabajo aquel donde se prestan los servicios contratados por las empresas cliente. En idéntico sentido, C.C. Adecco Outsourcing Comunidad de Madrid (BOCM de 11-7-2015); C.C de Safenia S.L (BOE de 12-4-2013); C.C. de Doctus España (Adecco Outsourcing) (BOE de 4-3-2013). Menos claramente, pero diferenciando entre centro y lugar de trabajo considerando lugar de trabajo el lugar de efectiva prestación de servicios del trabajador, C.C. Alianzas y Subcontratas, SA (Res. de 20-7-2015) [BOE de 6-8-2015]; o el centro de trabajo de la empresa cliente: C.C. de Risk Steward (BOE de 4-2-2013), C.C. Iman Corporation (BOE de 4-7-2013); C.C. de Exeo gestión integral (BOE de 24-6-2014);

[515] Entre otras, STSJ Cataluña de 9-7-2009 (rec. 1586/2009), STSJ Castilla-La Mancha de 12-7-2011 (rec. 658/2011), STSJ Castilla-La Mancha de 7-12-2011 (rec. 1115/2011).

sentados por los sujetos negociadores[516], sin que sea posible tampoco la suscripción de un convenio para un centro por representantes de otro centro[517].

Sólo la constitución de un Comité Intercentros por el convenio colectivo permite negociar un convenio de empresa en estos casos por la representación unitaria y siempre y cuando se le haya atribuido esta función por el propio convenio (art. 63 ET) lo que, lógicamente, no podrá acontecer nunca en el primer convenio, habitual en estos primeros años.

Sí podrá negociarse, sin embargo, por las secciones sindicales constituidas a nivel de empresa[518] o, en el caso de que la empresa tenga distintos centros de trabajo y no haya secciones sindicales mayoritarias ni comité Intercentros, incluso podría negociarse por todas las representaciones unitarias de la empresa[519] o por las secciones constituidas a nivel de empresa, incluso aunque el requisito de que sumen la mayoría de la representación unitaria se proyecte sólo sobre algunos centros de trabajo (aquellos en los que se realizaron elecciones sindicales, aunque en otros no)[520].

Pero, en todo caso, nunca el convenio podrá resultar aplicable a los "centros de trabajo" que la empresa pudiera abrir en el futuro, como normalmente indican los convenios colectivos empresariales, "por cuanto en modo alguno representan a los trabajadores adscritos a los eventuales centros de trabajo que pueda el empleador abrir en el futuro"[521], cuando estos constituyen realmente centros de trabajo y no meros lugares de trabajo.

La Audiencia Nacional y el Tribunal Supremo anularon un gran número de convenios empresariales por este motivo[522], generalmente previa denuncia

---

[516] STS de 30-9-2008 (rec. 90/2007) y STS de 7-3-2012 (rec. 37/2011; SAN de 11-9-2013 (rec. 219/2013); SAN de 16-9-2013 (rec. 314/2013), SAN de 18-10-2013 (rec. 268/2013), y SAN de 13-11-2013 (rec. 424/2013),

[517] SAN de 13 de junio de 2014 (num. rec. 104/2014)

[518] SAN de 13 de junio de 2014 (rec. 104/2014)

[519] SAN de 5-3-2002 (núm. proc 166/2001)

[520] En este mismo sentido, *vid.* Bodas Martin, R., "Aproximación doctrinal a la problemática de la legitimación de la representación de los trabajadores", AAVV "XXVIII Jornadas de Estudio de la Negociación colectiva. Octubre 2015", Madrid (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), 2015, págs. 9 y ss.

[521] STS de 20-5-2015 (rec. 6/2014) y STS de 10-6-2015 (rec. 175/2014). En el mismo sentido, SAN de 25-9-2013 y SAN de 27-1-2016 (BOE 23-2-2016)

[522] SAN de 24-4-2013 (BOE de 1-7-2013) respecto del convenio de Exeo Gestión Integral SLU; SAN de 11-9-2013 (BOE de 10-10-2013) respecto del convenio de Expertus Servicios Hoteleros, S.L; SAN de 18-10-2013 (BOE de 15-11-2013) en relación con el convenio de Externa Team, SL; SAN de 5-2-2014 (rec. 47/2013) relativo al convenio de SHERCO AL DETALLE, S.L; SAN de 29-10-2014 (BOE de 8-3-2014) en relación al convenio de Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU; SAN de 17-2-2014 (BOE de 20-3-2014), en relación al convenio de Alliance Outsourcing, SL; SAN de 6-2-2014 (rec. 450/2013) en relación con el convenio Hottelia Externalización; SAN de 11-6-2014 (BOE de 11-7-2014) en relación al convenio de J2Y Serhotel Outsourcing, SLU; SAN de 3-7-2014 (BOE de 29-7-2014) en relación al convenio de C.C. de Safenia, SL.; SAN de 12-3-2015 (BOE de 13-4-2015) relativo al convenio de Alterna

de las organizaciones sindicales. Esto no impidió la aplicación de otros convenios que no fueron impugnados. e incluso la negociación actual de nuevos convenios que, respetando el principio de correspondencia, se "negocian" en el ámbito territorial de cada contrata, siendo posible también la negociación por las secciones sindicales constituidas en esos "centros de trabajo" o contratas. Y en los últimos años han surgido otras iniciativas interesantes, como se expone a continuación y se aprecia también cambios en los sujetos que han negociado los convenios empresariales.

4. Un ejemplo interesante. El convenio colectivo Adecco Outsourcing SAU y Atlas Servicios Empresariales SAU

La publicación de citado convenio colectivo empresarial de ámbito estatal constituyó un avance importante en la regulación de las condiciones de trabajo en el sector de las empresas auxiliares[523]. Este convenio colectivo constituye una novedad especialmente reseñable en el ámbito del sector de servicios auxiliares por cuanto es la primera expresión de un convenio colectivo en este sector negociado por el banco social por las centrales sindicales más representativas (Comisiones Obreras y Unión General de los Trabajadores) pese a ser de ámbito empresarial plural (Addeco Outsourcing y Al-

---

BPO, SL; SAN de 9-3-2015 (BOE de 13-4-2015) relativo al convenio de Doctus España, SAU; SAN de 10-9-2015 (BOE de 24-9-2015) relativa al C.C. de la empresa Intecons, SA; SAN de 23-9-2015 (BOE de 4-11-2015) relativa al convenio de Merchanservis, SA; SAN de 17-9-2015 (BOE de 4-11-2015) relativa al convenio de Duna Tecnics, SA; SAN de 30-9-2015 (BOE de 6-11-2015) relativa al convenio de Fidelis Servicios Integrales, SL.; SAN de 9-10-2015 (BOE de 6-11-2015) relativa al convenio de Mantrol Servicios, SL; SAN de 10-11-2015 (BOE de 18-12-2015) relativa al convenio de Fissa Servicios Auxiliares S.L; SAN de 17-11-2015 (BOE de 18-12-20159 relativa al convenio de Citius Outsourcing Enterprise S.L; SAN de 10-12-2015 (BOE de 19-1-2016) relativa al convenio de Risk Steward; SAN de 18-12-2015 (BOE de 2-2-2016), relativa al convenio de Aniser Facility SLU; SAN de 27-1-2016 (BOE de 23-2-2016) relativa al convenio de SGE Quality Services, SL; SAN de 16-7-2016 (núm. proc. 140/2016) en relación al Convenio Colectivo de Denbolan Outsourcing; STS de 23-2-2017 (núm. rec. 146/2016) referida a Adaptalia Especialidades de Externalización). STS de 7-3-2017 (núm. rec. 58/2016), referida al convenio de Citius Outsourcing; STS de 20-6-2017 (núm. rec. 177/2016) referido al convenio de Hottelia;

[523] Resolución de 16 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas: Atlas Servicios Empresariales, SAU y Adecco Outsourcing, SAU (BOE de 4-7-2017). Inicialmente se contemplaba una vigencia temporal desde el 1-1-2016 hasta el 31-12-2019. Sin embargo, esta vigencia temporal se ha visto modificada por el acuerdo de las partes negociadoras, extendiendo su ámbito de aplicación hasta el 31-12-2020. Se ha contemplado también la posibilidad de denuncia anticipada por cualquiera de las partes l caso de que se produzca cualquier cambio normativo que pueda afectar significativamente a su contenido, o se considere necesidad por alguna de las partes en revisar parte de su contenido, instituyendo la obligación de constituir la comisión negociadora, aun estando en vigencia ordinaria, para evaluar cualquiera de las circunstancias anteriores, y en su caso, la modificación parcial del Convenio. Se mantiene la prórroga automática salvo denuncia y la ultractividad del convenio durante dos años desde la denuncia (Resolución de 7 de enero 2020; BOE de 16-1-2020).

tas Servicios Empresariales) mientras que, por la parte empresarial ha sido negociado por los representantes designados por cada una de las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

Esta negociación ha sido posible por dos razones, principalmente. En primer lugar, desde una perspectiva político-social, por la voluntad de las partes negociadoras de mejorar las condiciones de trabajo en sus empresas, con fuerte implantación en el sector. En segundo lugar, y desde el punto jurídico, al haberse acogido las partes negociadoras a las reglas sobre legitimación previstas en el párrafo tercero del art. 87.1 ET, es decir, a la posibilidad de aplicar en la negociación de un convenio colectivo no sectorial las reglas de legitimación previstas para los sectoriales cuando se trate de *"(…) convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación"*. Las citadas empresas no poseen vínculos societarios de ningún tipo ni forman parte de un grupo de empresas; su eventual interés en un convenio colectivo conjunto deriva de su concurrencia en el mercado en la oferta del mismo tipo de servicios empresariales para excluir así que el empeoramiento de las condiciones laborales constituya la base para la mejora de sus cuotas de mercado.

Según los datos disponibles, este Convenio Colectivo afecta a un total de 10.414 trabajadores, de los cuales 5.983 son mujeres y 4.431 son hombres[524]. No es un número nada desdeñable en cuanto colectivo que ha visto mejoradas sus condiciones de trabajo: de forma inmediata desde su adopción en las materias enunciadas en el art. 6.2, párrafo segundo[525]; y de forma gradual en materia salarial, a través de un sistema progresivo de convergencia con la regulación sectorial aplicable en función de la actividad a través del denominado "complemento de convergencia salarial".

Y es que hay que tener en cuenta el punto de partida del convenio, según los agentes negociadores: la adopción del convenio sectorial como referencia a la hora de regular las condiciones de trabajo en aquellas actividades que tienen un marco convencional sectorial de aplicación, sin perjuicio de garantizar unas condiciones adecuadas para aquellos trabajadores sin convenio sectorial de referencia y de procurar el desarrollo de la negociación colectiva sectorial allá donde no exista.

También se declara su compromiso de no establecer en la negociación colectiva de convenios de ámbito inferior al sectorial en los que formen parte

---

[524] https://expinterweb.mitramiss.gob.es/regcon/pub/consultaAcuerdo (Fecha de consulta: 16-11-2020).

[525] Las citadas materias son: el abono o compensación de horas extraordinarias, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, la planificación anual de las vacaciones, la adaptación del sistema de clasificación profesional, la adaptación de las modalidades de contratación y las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

condiciones laborales inferiores a las pactadas en dicho Convenio colectivo. Ambas medidas son consecuencia de la Declaración conjunta suscrita por UGT y CCOO el año 2015 en relación con su papel en la mejora de las condiciones laborales en las empresas auxiliares, a las que se hará referencia más detallada con posterioridad.

Del citado convenio merecen reseñarse las siguientes previsiones:

1) En primer lugar, y puesto que la voluntad de los agentes negociadores es la convergencia con la regulación convencional (cuando exista), se establecen reglas detalladas para identificar cual es el convenio de referencia dada la multiplicidad de actividades que realizan estas empresas multiservicios. Se acude como criterio singularizador a la realización o no de actividades "transversales", que son objeto de definición cómo "aquéllas que se pueden desarrollar en diferentes industrias o sectores, con identidad suficiente y con independencia del proceso productivo o actividad principales de la empresa contratante (v.gr.: limpieza, contact-center, azafatas, reposición, servicios administrativos, logística integral en industrias no logísticas, servicios informáticos, etc.)[526].

Por consiguiente, el convenio colectivo Adecco-Atlas no se erige en la principal norma convencional de referencia en relación a las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores sino que, en su parte normativa, regula las condiciones de trabajo aplicables a aquellos trabajadores de estas empresas cuya actividad carece de regulación sectorial propia, de tal forma que el convenio empresarial cede la prioridad aplicativa a los sectoriales (bien de las actividades transversales, bien de la actividad desarrollada por la empresa contratante) sobre su propia regulación de condiciones de trabajo.

2) Se atribuye a la Comisión Paritaria la facultad para determinar el convenio colectivo sectorial de referencia, a partir de las reglas previstas en el propio convenio colectivo.

3) Durante la vigencia del convenio se excluye la concurrencia de cualquier otro convenio, salvo la aplicación de la convergencia prevista en relación con los convenios sectoriales señalados. Puesto que nos hallamos ante un convenio cuya naturaleza es empresarial, aunque se apliquen las reglas de legitimación previstas para los convenios sectoriales por el banco social, se trata de una previsión que no viola de ninguna manera la preferencia apli-

[526] Se distinguen tres supuestos: a) Si la actividad tiene carácter transversal y existe convenio sectorial (estatal, autonómico o provincial) se aplicarán estos; b) Si tiene carácter transversal y no existe convenio, y el servicio a prestar forme parte del proceso productivo o actividad principales de una industria en la que la empresa contratante desarrolla su actividad, se aplicará el convenio sectorial (estatal, autonómico o provincial) de esa industria; c) cuando la actividad no se encuentre en ninguno de los supuestos anteriores, se aplicarán en su integridad las condiciones previstas en el convenio colectivo.

cativa del convenio empresarial en relación con las materias previstas en el art. 84.2 ET.

Sin embargo, esta previsión debe completarse con lo previsto en el art. 6 del Convenio colectivo Adecco-Atlas, que dispone la aplicación prioritaria de su regulación en relación al abono o compensación de horas extraordinarias, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos, la planificación anual de las vacaciones, la adaptación del sistema de clasificación profesional, la adaptación de las modalidades de contratación y las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.

4) En materia de contratación, contempla la posibilidad de que la empresa se acoja a cualquiera de las modalidades previstas en la legislación vigente y, a efectos del contrato para obra o servicio determinado, acepta expresamente la sustantividad propia de cada uno de los servicios contratados por un tercero para la realización de actividades o funciones cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea de duración incierta. Es oportuno mencionar que esta previsión podría dejar de ajustarse a la jurisprudencia del Tribunal Supremo, pues con posterioridad a la negociación de este convenio pero durante su vigencia, el Alto Tribunal ha iniciado un cambio de doctrina en relación a este particular[527].

5) En materia de jornada, se contempla una progresiva reducción de la jornada anual de tal forma que, en el periodo de vigencia inicial (2016-2019) la jornada anual se reduce un total en 16 horas, sin perjuicio de que la jornada se reduzca de forma inmediata desde la vigencia del convenio para los trabajadores a quienes les sea aplicable un convenio sectorial que disponga jornadas anuales inferiores conforme a las reglas de convergencia señaladas La jornada anual quedó establecida en 2019 en 1810 horas.

6) En materia salarial, el convenio llevó a cabo un notable incremento salarial, especialmente en los niveles profesionales más bajos, muy en su segundo año de vigencia (2017) pero mantenido también en los años siguientes[528].

---

[527] STS de 19-7-2018 (núm. rec. 823/2017; 824/2017 y 972/2017).

[528] Grupos profesionales: CLASIFICACIÓN FUNCIONAL: **I. Personal de Oficinas Comerciales y de Gestión;** Grupo Profesional 1. Auxiliares; 2. Grupo Profesional 2. Administrativos Especialistas; Grupo Profesional 3. Técnicos; Grupo Profesional 4. Coordinadores, Consultores y Técnicos Medios; Grupo Profesional 5. Managers y Técnicos Superiores; Grupo Profesional 6. Mandos Intermedios; **II. Personal de Operaciones**; Grupo profesional 1; Grupo profesional 2; Grupo Profesional 3; Grupo Profesional 4; Grupo Profesional 5; Grupo Profesional 6; Grupo 7. El personal de operaciones se clasifica atendiendo a la autonomía y responsabilidad (de menor a mayor) y se refiere también a la titulación escolar o académica acreditada.

CLASIF. PROF.	2017	2018,00	2019	TOTAL LINEA
GRUPO 1	**9,00%**	**1,60%**	**2,50%**	**13,10%**
GRUPO 2	**9,00%**	**1,60%**	**1,90%**	**12,50%**
GRUPO 3	**7,90%**	**1,60%**	**1,80%**	**11,30%**
GRUPO 4	**6,90%**	**1,50%**	**1,70%**	**10,10%**
GRUPO 5	**5,80%**	**1,50%**	**1,70%**	**9,00%**
GRUPO 6	**5,80%**	**1,50%**	**1,60%**	**8,90%**
GRUPO 7	**5,70%**	**1,50%**	**1,50%**	**8,70%**

La cuantía de este salario mínimo garantizado (salario base) es la siguiente (14 pagas):

	2017	2018	2019
GRUPO 1	10.093	10.254	10.510
GRUPO 2	10.498	10666	10.869
GRUPO 3	10.911	11085	11.285
GRUPO 4	11.351	11521	11.717
GRUPO 5	11.908	12087	12.292
GRUPO 6	12.741	12932	13.139
GRUPO 7	13.747	13953	14.162

El SMI para el año 2019 fue de 900 €/mes (14 pagas) (12600 €/año9 por lo que en los grupos más bajos su percepción debe quedar asegurada mediante los eventuales complementos salariales previstos en el convenio colectivo.

Hay que insistir en que estos incrementos se aplican exclusivamente a quienes no tengan convenio colectivo sectorial de referencia pues en caso contrario se aplica dicho convenio sectorial. En este sentido, puede ser interesante exponer brevemente los conceptos más fácilmente comparables en los principales convenios colectivos sectoriales de referencia: jornada y salario base.

A fines meramente ejemplificativos, se toma como referencia la provincia de Madrid, puesto que el convenio colectivo empresarial tiene ámbito estatal (por tener la empresa centros de trabajo en todo el Estado) y la convergencia con el convenio sectorial aplicable, que puede ser de ámbito provincial, autonómico o estatal.

a) Construcción y Obras Públicas

La negociación colectiva en el sector de la construcción se articula a nivel sectorial, de forma que el Convenio General del Sector de la Construc-

ción[529]– de carácter estatal– establece las reglas generales de aplicación en todo el ámbito geográfico español en determinadas materias para dejar espacio regulador a los convenios sectoriales de ámbito provincial en los términos previstos en esta norma de aplicación general al sector[530]. Tanto la jornada anual –establecida en 1736 horas para el año 2020– como la cuantía de las retribuciones salariales es materia reservada al Convenio General (art. 12).

El Convenio de Construcción y O.P. de Madrid (2020) establece las siguientes retribuciones anuales[531] (salario base) para el año 2020[532]:

NIVELES PROFESIONALES	MENSUAL	ANUAL
II	1330,83	18631,62
III	1085,54	15197,56
IV	1059,46	14832,44
V	991,61	13882,54
VI	876,79	12275,06
VII	861,11	12055,54
VIII	840,26	11763,64
IX	798,51	11179,14
X	782,86	10960,04
XI	744,51	10423,14
XII	623,49	8728,86

[529] En la actualidad está vigente el CGSC de 25-7-2017 (BOE de 2-9-2017). Vigencia 2017-21. http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/descargas/CONSTRUCCION.pdf

[530] *Vid.* AAVV "La negociación colectiva en el sector de la construcción", Madrid (CCNCC), 2006 (http://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/ccncc/descargas/CONSsTRUCCION.pdf)

[531] Se recoge únicamente el salario base a fin de poder realizar una comparación con conceptos homogéneos.

La clasificación profesional es la siguiente: II Personal Titulado Superior; III. Personal Titulado Medio. Jefe Administrativo; IV Jefe de Personal. Ayudante de Obra. Encargado General. Encargado General de Fábrica; V Jefe Administrativo de 2ª. Delineante Superior. Encargado General de Obra. Jefe Sec. Org. de 2ª. Jefe de Compras; VI Oficial Administrativo de 1ª. Delineante de 1ª. Técnico Organización de 1ª; VII Técnico Organización de 2ª. Delineante de 2ª. Práctico Topógrafo de 2ª. Analista de 1ª. Viajante; VIII Oficial Administrativo de 2ª. Corredor Ins. de Control y Señalización. Analista de 2ª; IX Auxiliar Administrativo. Ayudante Topógrafo. Aux. de Org. Conserje. Vendedor. Calcador; X Auxiliar de Laboratorio. Vigilante. Almacenero. Enfermero. Guarda Jurado. Cobrador; XII Personal de Limpieza; XIII Aspirante Administrativo. Aspirante Técnico. Botones.

[532] La clasificación profesional es la siguiente:

II Personal Titulado Superior; III Personal Titulado Medio. Jefe Administrativo; IV Jefe de Personal. Ayudante de Obra. Encargado General. Encargado General de Fábrica; V Jefe Administrativo de 2ª. Delineante Superior. Encargado General de Obra. Jefe Sec. Org. de 2ª. Jefe de Compras; VI Oficial Administrativo de 1ª. Delineante de 1ª. Técnico Organización de 1ª; VII Técnico Organización de 2ª. Delineante de 2ª. Práctico Topógrafo de 2ª. Analista de 1ª. Viajante; VIII Oficial Administrativo de 2ª. Corredor Ins. de Control y Señalización. Analista de 2ª; IX Auxiliar Administrativo. Ayudante Topógrafo. Aux. de Org. Conserje. Vendedor. Calcador; X Auxiliar de Laboratorio. Vigilante. Almacenero. Enfermero. Guarda Jurado. Cobrador; XII Personal de Limpieza; XIII Aspirante Administrativo. Aspirante Técnico. Botones.

Hay que recordar de nuevo que el SMI anual está establecido para el año 2020 en 13.000 € por lo que tal cantidad deberá quedar asegurada por la vía de los complementos salariales.

b) Vigilancia y Seguridad

El sector de vigilancia y seguridad cuenta con Convenio sectorial propio, de ámbito estatal[533]. Dicho convenio contempla entre las causas de extinción del contrato para obra o servicio determinado, además de la finalización de la obra o servicio, la rescisión del contrato de arrendamiento por el cliente, cualquiera que sea su causa, si bien remite a la subrogación prevista también en el convenio sectorial. Además, contempla como causa automática de extinción del contrato de trabajo la rescisión parcial del contrato de arrendamiento de servicios, previendo unos criterios para la determinación de los trabajadores afectados (art. 12).

Mas allá de la legalidad de esta cláusula, como ya he señalado en otras ocasiones, quiere ahora llamarse la atención sobre la previsión de una garantía especial en caso de subcontratación del personal del Grupo V (art. 68). Esta garantía consiste en prohibir a las empresas de seguridad la extinción de los contratos del personal de este grupo profesional a consecuencia de la eventual externalización del servicio "con la finalidad de garantizar los puestos de trabajo existentes y en detrimento de su sustitución por personal ajeno al convenio". El personal del grupo V es el personal de seguridad mecánica-electrónica. La garantía no comprende, por tanto, al personal operativo, es decir, al grupo más numeroso: los vigilantes de seguridad, entre otros, ni al resto de grupos profesionales cuyos servicios se prestan a empresas principales que recurren a su externalización.

Contempla como jornada de trabajo anual 1732 horas de trabajo efectivo. Se trata, por tanto, de una jornada sustancialmente inferior a la prevista en el Convenio Adecco-Atlas Servicios Empresariales.

Para el año 2020, y a los efectos meramente ejemplificativos se recoge a continuación la tabla salarial (salario base) para el año 2020 en el sector de vigilancia y seguridad es:

[533] Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE de 1-2-2018). Las posteriores modificaciones no afectan a la materia ahora examinada.

Categoría	Salarlo Base
V.S. Transporte-Conductor	1.066,98 €
V.S. Transporte	1.018,99 €
V.S. Transporte Explosivos Conductor	1.066,98 €
V.S. Transporte Explosivos	1.018,99 €
V.S. Explosivos	963,83 €
V.S. Con arma	963,83 €
V.S. Sin arma	963,83 €
Escolta	963,83 €
Guarda Particular de Campo	963,83 €
Operador Central Receptora Alarmas	766,78 €
Contador Pagador	894,85 €

Hay que recordar de nuevo la necesidad de que quede asegurado el SMI 2020 (13.300 euros anuales).

c) Limpieza de edificios y locales

La estructura de la negociación colectiva sectorial del sector de limpieza de edificios y locales es, en la actualidad, de ámbito provincial: el convenio colectivo para la Comunidad de Madrid[534] establece una jornada semanal de 39 horas semanales (1739 en jornada diurna; 5 días a la semana y fija las siguientes cuantías (salario base) para el año 2020:

[534] RESOLUCIÓN de 26 de febrero de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de Sector de Limpieza de Edificios y Locales, suscrito por la Asociación Profesional de Empresas de Limpieza (ASPEL), la Asociación de Empresarios de Limpieza de Madrid (AELMA), la Federación de CC OO de Construcción y Servicios de Madrid y la Federación Regional de Servicios, Movilidad y Consumo de Madrid de la Unión General de Trabajadores (BOCA de 23-3-2019).

	SALARIO BASE	
	EUROS/MES	EUROS/DÍA
GRUPO 1.— DIRECTIVOS Y TECNICOS		
DIRECTOR	1.450,20 €	
JEFE DEP. O SERVICIO	1.358,19 €	
TITULADO GRADO SUPERIOR	1.170,37 €	
TITULADO GRADO MEDIO	1.110,54 €	
GRUPO 2.— ADMINISTRATIVOS		
JEFE ADMINISTRATIVO	1.172,11 €	
CAJERO	1.068,23 €	
OFICIAL 1ª ADMINISTRATIVO	1.036,25 €	
OFICIAL 2ª ADMINISTRATIVO	976,30 €	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	916,33 €	
ASPIRANTE ADM.	699,77 €	
TELEFONISTA	898,44 €	
COBRADOR	898,44 €	
GRUPO 3.— MANDOS INTERMEDIOS		
ENCARGADO GENERAL	1.170,37 €	
SUPER.O ENC. DE ZONA	1.114,35 €	
SUPER. O ENC. DE SECTOR	1.068,23 €	
ENCARG. DE GR. O EDIF.		31,29 €
RESPONSABLE DE EQUIPO		28,26 €
GRUPO 4.— SUBALTERNOS		
ORDENANZA	849,51 €	
ALMACENERO	849,51 €	
VISTERO	849,51 €	
VIGILANTE	849,51 €	
GRUPO 5.— PERSONAL OBRERO		
ESPECIALISTA		31,29 €
PEON ESP. O CRIS. ESP.		28,26 €
CONDUCTOR - LIMPIADOR		32,48 €
LIMPIADOR		27,93 €
GRUPO 6.— OFICIOS VARIOS		
OFICIAL		31,28 €
AYUDANTE		28,26 €
PEON		27,93 €

Como se infiere fácilmente, se trata del convenio colectivo sectorial que contempla las cuantías inferiores de todos los examinados, por debajo del SMI diario previsto para este año (13.300 €/año; 950 €/mes y 31,66 €/día), cuantía que también deberá quedar asegurada mediante los complementos salariales previstos. Estas bajas cuantías fueron causa determinante de que se erigiera en el convenio sectorial de referencia en las empresas auxiliares cuando se atendía al principio de preponderancia para la identificación del convenio colectivo aplicable a las empresas multiservicios, puesto que este servicio constituye un servicio clásico de los prestados por estas empresas auxiliares.

d) Logística

El convenio colectivo del sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas de Madrid[535] dispone una jornada anual de 1768 horas anuales de trabajo efectivo.

En relación con las retribuciones, dispone las siguientes cuantías de salario base (2020):

	salario base euros/mes	e
GRUPO I - Personal superior o técnico:		
Jefe superior	1.313,59	
Inspector principal	1.261,72	
Ingenieros y licenciados.	1.273,67	
Ingenieros técnicos y auxiliares titulados	1.173,83	
A.T.S	1.145,88	
GRUPO II – Personal administrativo:		
Jefe de sección	1.205,81	
Jefe de negociado	1.193,77	
Jefe tráfico, agencias de cargas completas	1.193,77	
Oficial de primera.	1.173,83	
Oficial de segunda	1.153,84	
Auxiliar administrativo	1.133,90	
GRUPO III – Personal de movimiento:		
Jefe de tráfico de primera	1.193,77	
Encargado general y jefe de tráfico de segunda	1.169,85	
Encargado de almacén	1.149,86	
Capataz	1.145,88	
Auxiliar de almacén basculero	1.133,90	
Factor	1.141,89	
Conductor mecánico	38,08	
Conductor	37,86	
Conductor de motocarros y furgonetas	37,60	
Mozo especializado	37,60	
Mozo ordinario	37,16	
GRUPO IV – Personal Subalterno		
Mozo gestión cargas completas	38,04	
Cobrador	1.119,14	
Telefonista	1.119,14	
Vigilante	1.002,05	
Portero	1.002,05	
Personal de limpieza	1.002,05	

[535] RESOLUCIÓN de 23 de julio de 2020, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo del Sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías (BOCM de 22-8-2020).

GRUPO V – Personal de taller:

Jefe de taller	1.213,76
Contramaestre	1.177,80
Encargado general	1.169,81
Jefe de equipo	37,99
Oficial de primera	37,71
Oficial de segunda	37,60
Oficial de tercera	37,31
Mozo de taller (engrasador)	37,16

e) Oficinas y Despachos

El convenio colectivo de Oficinas y Despachos para la Comunidad Autónoma de Madrid[536] prevé una jornada máxima anual de 1765 horas.

El salario base previsto para el año 2020 es el siguiente:

TABLA ECONÓMICA 2020

PUNTO 1

GRUPOS	NIVELES	EUROS/MES	SALARIO ANUAL (14 PAGAS)
I	1	1.324,81	18.547,37
I	2	1.281,06	17.934,82
II	3	1.233,31	17.266,33
II	4	1.185,53	16.597,38
III	5	1.098,03	15.372,42
III	6	1.054,28	14.759,86
IV	7	1.002,60	14.036,34
IV	8	958,83	13.423,64
V	9	922,51	12.915,07

f) Industria Químicas. El convenio sectorial estatal para Industria Química[537] estructura la negociación colectiva en dos niveles: a nivel sectorial estatal y a nivel empresarial dotando a la regulación sectorial de carácter mínimo en determinadas materias (art. 1) entre las que se encuentran la jornada máxima anual y los salarios mínimos garantizados. Contempla, además, una cláusula limitativa de la subcontratación en el sector[538] lo que pone de

[536] RESOLUCIÓN de 2 de octubre de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Competitividad, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo del Sector de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid (BOCM de 26-10-2019).

[537] Resolución de 26 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de la industria química (BOE de 8-8-2018). Fue negociado por el banco social por UGT y CC.OO. En la actualidad se encuentra denunciado (11-11-2020).

[538] Art. 16: Las empresas del sector químico velarán especialmente por la responsabilidad social de las empresas de servicios, comprobando, entre otras cuestiones, no solo que estén al corriente de sus cotizaciones sociales y que cumplen todos los derechos y obligaciones de la relación laboral (entre otras en materia de salarios, seguridad y salud en el trabajo, etc.), sino también la pertenencia a su plantilla de un número importante de trabajadores fijos.

manifiesto la posibilidad de sumar sinergias en la negociación de convenios sectoriales para evitar la precarización de las condiciones de trabajo en dichos sectores, mediante la externalización, estrategia sindical a la que se hará referencia con posterioridad.

En relación con la jornada, se prevé una jornada máxima anual de 1752 horas.

Como política salarial, se contempla un Salario Mínimo Garantizado en función del grupo profesional:

	Año 2018	Año 2019	Año 2020
Grupo 1	15.264,57€	15.646,18€	16.037,34€
Grupo 2	16.333,08€	16.741,41€	17.159,94€
Grupo 3	17.706,91€	18.149,58€	18.603,32€
Grupo 4	19.691,32€	20.183,60€	20.688,19€
Grupo 5	22.438,25€	22.999,21€	23.574,19€
Grupo 6	26.255,09€	26.911,47€	27.584,26€
Grupo 7	31.902,94€	32.700,52€	33.518,03€
Grupo 8	40.451,09€	41.462,37€	42.498,93€

Este Salario Mínimo Garantizado se compone de la totalidad de los conceptos retributivos a percibir por los trabajadores de cada empresa, en actividad normal o habitual en trabajos no medidos con exclusión de los siguientes conceptos: Antigüedad, plus de turnicidad, nocturnidad, plus de festivos, complementos de puesto de trabajo (incluidos los pluses de peligrosidad y toxicidad hasta su extinción), comisiones de venta e incentivos, salvo que ese incentivo consista en un concepto fijo que se perciba por los trabajadores a actividad normal o habitual en trabajos no medidos.

En definitiva:

En materia de jornada, el Convenio Colectivo de Addeco-Atlas Servicios empresariales es el que establece la jornada máxima anual superior de todos cuanto se ha analizado, en 16 horas menos que la jornada máxima legal (1826 horas anuales). Con todo, supone una mejora en relación con esta última, que era la contemplada en los primeros convenios de Adecco Outsourcing y que es la habitualmente contemplada en otros convenios colectivos empresariales del sector de empresas auxiliares como jornada máxima anual.

La contratación y subcontratación de actividades y/o servicios se realizará según lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

No será posible la contratación o subcontratación de actividades cuando el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o cuando la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

Convenios colectivos de referencia	Jornada máxima anual
ADECCO-Atlas Serv. Empr. (empresa)	1810
Logística (Madrid)	1768
Oficinas y Despachos (Madrid)	1765
Limpieza de Edificios y Locales (Madrid)	1764
Industria Química (Estatal)	1752
Construcción y OP (Madrid)	1736
Vigilancia y Seguridad (Estatal)	1732

5. Otras experiencias negociadoras recientes en el sector de servicios auxiliares

Como ya se ha señalado con anterioridad, el estudio y análisis de los convenios colectivos se dificulta por el hecho de que su registro en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se lleva a cabo bajo diferentes epígrafes de la CNAE-2009. Según esta base de datos (fecha de consulta: 13-11-2020) bajo el epígrafe 7022 ("Otras actividades de consultoría de gestión empresarial") se localizan 38 convenios colectivos empresariales, entre los que se incluye el Convenio Colectivo Addeco Outsourcing-Atlas Servicios Empresariales.

De estos 38 convenios, 6 están publicados por la Autoridad Laboral Estatal y el resto, por autoridades laborales provinciales. No es casualidad que los primeros, alguno todavía vigente[539], tengan fechas de negociación de 2011, 2012, 2013 y 2014 e incluso que prácticamente todos fueran anulados por sentencia judicial por violación del principio de correspondencia[540].

[539] Resolución de 18 de julio de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Gestión de Publicaciones y Publicidad, SL. (BOE de 6-8-2012). No denunciado pese a que su fecha de vigencia finalizaba el 31-12-2013. Está en vigencia prorrogada ante la falta de denuncia. Fue negociado por la representación unitaria, pero tiene ámbito interautonómico.

[540] Resolución de 28 de julio de 2011, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mnemon Consultores, SL. (BOE de 13-8-2011). Anulado por SAN de 25 de septiembre de 2013, que declara la nulidad del Convenio, por Resolución de 26 de septiembre de 2016 (Ref. BOE-A-2016-9228); Resolución de 26 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Exeo Gestión Integral, SLU (BOE de 10-11-2012). Anulado por SAN de 24-4-2013 (BOE de 1-6-2013). Con posterioridad, el convenio actualmente vigente cuyo ámbito de aplicación es Alicante, Barcelona, Madrid, Toledo y Valencia fue negociado aparentemente por la representación unitaria de todos los centros de trabajo afectados, pues el convenio se aplica a toda la empresa (Resolución de 10 de junio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Exeo Gestión Integral, SLU (BOE de 24-6-2014); Resolución de 18 de febrero de 2013, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Doctus España, SAU (BOE de 4-3-2013). No existe convenio posterior (s.e.u.o).

Si acudimos al código 7830 ("Otra provisión de recursos humanos") el resultado son 27 convenios colectivos de los que sólo uno aparece como estatal. Finalmente, con el código 8299 ("Actividades de apoyo a las empresas no comprendidas en las anteriores") aparecen 101 convenios, de los que 26 aparecen publicados por disposición de la autoridad laboral estatal, buena parte de ellos también anulados por resolución judicial.

Tras el examen de los convenios colectivos correspondientes al periodo 2015-2021 cabe concluir:

a) En relación con el cumplimiento del principio de correspondencia entre el ámbito personal del convenio y la representación de los trabajadores, de los convenios estatales señalados sólo el Convenio de Addeco Outsourcing-Atlas servicios empresariales ha sido negociado por las centrales sindicales más representativas, en base a la previsión de legitimación prevista en el párrafo tercero del art. 87.1 ET.

Otros convenios[541] aunque fueron negociados por la representación unitaria de los distintos centros de trabajo a los que se circunscribe aparentemente la aplicación del convenio colectivo, extienden su ámbito de aplicación "a todos los trabajadores con independencia del lugar geográfico donde realicen su actividad laboral", cláusula cuya legalidad es más que discutible si prestan servicios fuera de las provincias de Madrid y Barcelona, como así parece ser[542].

En algunos casos resulta difícil identificar a qué "representación de los trabajadores" se refiere el convenio como pues no queda suficientemente claro en el tenor literal[543]. Como nueva tendencia cabe señalar la cada vez mayor negociación de estos convenios empresariales de ámbito estatal por las secciones sindicales[544] logrando así su aplicación a todos los centros de trabajo de la empresa, sin que el violar el principio de correspondencia.

---

[541] Resolución de 7 de julio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Serviabertis, S (BOE de 17-7-2014) El convenio es empresarial para "los centros de trabajo de Barcelona y Madrid". Fue negociado por la representación unitaria (de CCOO) de los centros de trabajo de esas provincias (aparentemente).

[542] Según la ficha estadística, prestan servicios también en Valencia y Sevilla.

[543] Señala el convenio que ha sido negociado por "(…) la representación mayoritaria de su plantilla de trabajadores para los centros de trabajo de Madrid y Barcelona (en adelante RLT), según consta en el Acta de Constitución de la Comisión Negociadora". Resolución de 23 de agosto de 2016, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Expertus Multiservicios, SA, para los centros de trabajo de Madrid y Barcelona (BOE de 2-9-2016). Según la hoja estadística que pueden consultarse en la web de la CCNCC fue negociado por la representación unitaria pero no se aclara si era de ambos centros de trabajo a lo que se extiende la aplicación del convenio colectivo (Barcelona y Madrid).

[544] Resolución de 6 de octubre de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fidelis Servicios Integrales, SLU (BOE de 20-10-2017); Resolución de 6 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Logisdoc Serveis Integrals, SLU. (BOE de 17-7-2018); Resolución de 16 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Outservico Servicios de Externalización, SL (BOE de 28-5-2018); Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se

Otra práctica negocial reciente con idéntica finalidad ha sido la negociación de los convenios empresariales para cada centro de trabajo situado en distintas provincias: Inneria Solutions S.L tiene negociados convenios colectivos para las provincias de Tarragona, Madrid, Barcelona y Lleida en las que sólo existe un centro de trabajo provincial. Estos convenios fueron suscritos en todos los casos por la representación unitaria[545] y tienen contenido idéntico. Lo mismo ha ocurrido con la empresa Parnerwork Solution que negoció tres convenios colectivos diferentes para los centros de trabajo (únicos) situados en distintas provincias (Valencia, Barcelona y Madrid)[546].

En los tres casos fueron suscritos por la representación unitaria del correspondiente centro de trabajo. También ha seguido la misma estrategia la empresa Servicios Ndavant, que tiene suscritos sendos convenios para los centros de trabajo de Barcelona y Tarragona, negociados en ambos casos por la representación unitaria[547] y Doga Servicios[548] que también tiene varios centros de trabajo en la misma provincia y ha optado por la negociación de convenios colectivos diferentes.

---

registra y publica el Convenio colectivo de CRIT Procesos Auxiliares, SL. (BOE de 31-1-2018); Resolución de 13 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de External Crew, SL. (BOE de 25-6-2020).

[545] RESOLUCIÓ de 15 de gener de 2018 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Inneria Solutions, S.L.U." (INNERIA) de Tarragona, per als anys 2015-2021 (BOPT de 7-2-2018); RESOLUCIÓN de 14 de marzo de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Inneria Solutions, Sociedad Limitada Unipersonal" (BOCM de 1-5-2018); RESOLUCIÓ de 6 de març de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Inneria Solutions, SLU (centre de treball de l'Hospitalet de Llobregat) (BOP de 27-3-2018); Resolució, de 23 de maig de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Inneria Solutions, SL, centre de treball de Lleida (BOP de 12-6-2018).

[546] Resolución de fecha 11 de agosto de 2017, de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Partnerwork Solution, S.L.U. (BOP Valencia de 28-8-2017); RESOLUCIÓ de 28 de febrer de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Partnerwork Solution, SL (BOP Barcelona de 19-3-2019); RESOLUCIÓN de 20 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Partnerwork Solution, S. L. U (BOCM de 27-4-2019).

[547] RESOLUCIÓ de 15 d'abril de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Multiserveis Ndavant, SL, per al període 17.03.2014-31.12.2016 (BOP Barcelona de 30-6-2014); RESOLUCIÓ de 20 de novembre de 2015 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa MULTISERVEIS NDAVANT, SL (Servicios Auxiliares), de la provincia de Tarragona per als anys 2015-2017 (BOP Tarragona de 28-11-2015);

[548] RESOLUCIÓ de 20 d'abril de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Doga Gestió, SLU (centre de treball Salvador Seguí) (BOP de 8-6-2017); RESOLUCIÓ de 6 de febrer de 2020, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Doga Metal Parts, SL, per als anys 2018 i 2019 (BOP de 16-6-2020); RESOLUCIÓ de 27 de juliol de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Doga Gestió, SLU (centre tècnic) (BOP de 16-10-2017).

En otros supuestos, el convenio de "empresa" se ha negociado para dos centros de trabajo situados en la misma provincia (Madrid) y ha sido negociado por una inconcreta "representación legal de los trabajadores" que hay que entender, si la información disponible en la base de datos CCNCC es correcta, que se refiere a la representación unitaria pero también a la representación sindical de la empresa[549].

b) Todavía se puede constatar la existencia de convenios colectivos con periodos de vigencia extremadamente prolongados: 4 años[550], 5 años[551] e incluso 7 años[552]. Como he tenido ocasión de señalar en mis primeros estudios sobre esta materia, una de las características más notables de los primeros convenios de las empresas auxiliares fue, además de la falta de representatividad de los representantes de los trabajadores y su escasa vinculación con los sindicatos más representativos, la previsión de periodos de vigencia excesivamente dilatados.

c) Finalmente, existe una gran diversidad en relación con las jornadas máximas firmadas: a título ejemplificativo se prevén jornadas de 1700 horas

---

[549] RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Support Spain, S. L. (BOE de 7-92019) y RESOLUCIÓ de 31 de maig del 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DHL Parcel Support Spain, SL per als anys 2018 – 2021 per a la provincia de Barcelona (BOP de 12-8-2019).

[550] Resolución de fecha 11 de agosto de 2017, de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Partnerwork Solution, S.L.U. (BOP Valencia de 28-8-2017); RESOLUCIÓ de 28 de febrer de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Partnerwork Solution, SL (BOP Barcelona de 19-3-2019); RESOLUCIÓN de 20 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Partnerwork Solution, S. L. U (BOCM de 27-4-2019); Resolución de 16 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Outservico Servicios de Externalización, SL (BOE de 28-5-2018); RESOLUCIÓ de 2 de juliol de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Interim Services Solutions, SL per al període 01.02.2019 –31.01.2023 (BOP Barcelona 9-9-2019).

[551] RESOLUCIÓ de 19 d'octubre de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Empowering Knowledge Services, SLU per als anys 2017 –2022 (BOP de 20-11-2017); Resolución de 6 de abril de 2016, de la Delegación Territorial de Granada de la Consejería de Innovación, Ciencia y Empleo de la Junta de Andalucía por la que se acuerda el registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo para la empresa Las Nieves Servicios Outsourcing, S.L. (BOP Granada de 19-4-2016);

[552] l Convenio Colectivo de la empresa Altocu Servicios Integrales, S.L (BOP Sevilla de 25-4-2018). Fue suscrito por la delegada de personal de la empresa, adscrita a CC.OO. La empresa cuenta con 15 trabajadores.

anuales[553]; 1730 horas anuales[554], 1748 horas anuales[555]; 1755 horas anuales[556], 1768 horas anuales[557], 1800 horas anuales[558]; 1806 horas anuales[559]; 1808 horas anuales[560]; 1809 horas anuales[561]; 1826 horas anuales[562], 40 horas semanales[563].

---

[553] RESOLUCIÓ d'11 de novembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rhenus Logistics Barcelona, SAU per als anys 2019 – 2022 (BOP 14-1-2020); RESOLUCIÓ d'11 de novembre de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Rhenus South Europe, SLU per als anys 2019 –2022 (BOP de 14-1-2020). Ambas empresas

[554] Resolución de 7 de julio de 2014, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Serviabertis, S (BOE de 17-7-2014);

[555] Resolución disponiendo la inscripción en le Registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de la empresa Santurban, S.L. (BOC de 30-5-2017).

[556] Resolución de 16 de mayo de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Outservico Servicios de Externalización, SL (BOE de 28-5-2018).

[557] RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Support Spain, S. L (BOCM de 7-9-2019);

[558] RESOLUCIÓ de 19 d'octubre de 2017, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Empowering Knowledge Services, SLU per als anys 2017 –2022 (BOP Barcelona de 9-11-2017); Resolución de fecha 11 de agosto de 2017, de la Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo de Valencia, por la que se dispone el registro, depósito y publicación del convenio colectivo de trabajo de la empresa Partnerwork Solution, S.L.U. (BOP Valencia de 28-8-2017); RESOLUCIÓ de 28 de febrer de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Partnerwork Solution, SL (BOP Barcelona de 19-3-2019); RESOLUCIÓN de 20 de marzo de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del Convenio Colectivo de la Empresa Partnerwork Solution, S. L. U (BOCM de 27-4-2019).

[559] RESOLUCIÓ de 2 de juliol de 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Interim Services Solutions, SL per al període 01.02.2019 –31.01.2023 (BOP Barcelona 9-9-2019);

[560] Resolució, de 23 de maig de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del conveni col·lectiu de treball de l'empresa Inneria Solutions, SL, centre de treball de Lleida (BOP de 12-6-2018); Resolución de 14 de marzo de 2018, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa "Inneria Solutions, Sociedad Limitada Unipersol (BOCM de 1-5-2018); RESOLUCIÓ de 6 de març de 2018, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Inneria Solutions, SLU (centre de treball de l'Hospitalet de Llobregat) (BOP de 27-3-2018); Resolución de 19 de enero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de CRIT Procesos Auxiliares, SL. (BOE de 31-1-2018);

[561] Convenio Colectivo de la empresa Altocu Servicios Integrales, S.L., (BOP de 25-4-2018),

[562] RESOLUCIÓ de 15 d'abril de 2014, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Multiserveis Ndavant, SL, per al període 17.03.2014-31.12.2016 (BOP Barcelona de 30-6-2014); RESOLUCIÓ de 20 de novembre de 2015 per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa MULTISERVEIS NDAVANT, SL (Servicios Auxiliares), de la provincia de Tarragona per als anys 2015-2017 (BOP Tarragona de 28-11-2015);

[563] RESOLUCIÓ de 31 de maig del 2019, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa DHL Parcel Support Spain, SL per als anys 2018 – 2021 (BOE de 12-8-2019); Resolución de 13 de junio de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de External Crew, SL. (BOE de 25-6-2020).

6. Algunas conclusiones

Se apuntan a continuación algunas de las conclusiones que se han podido extraer del análisis de la negociación colectiva en el sector de las empresas auxiliares.

1º) Problemas para la identificación del convenio aplicable. La victoria del "principio de especialidad" en la identificación del convenio colectivo sectorial aplicable a los trabajadores de las empresas auxiliares "multiservicios" tuvo indudables efectos positivos, señaladamente, la mejora de sus condiciones laborales (especialmente, retributivas) pero, sin embargo, generó una indeseable diversidad normativa en el ámbito empresarial.

Tampoco evitó la existencia de trabajadores "huérfanos" de regulación convencional por inexistencia de convenio sectorial aplicable a la actividad "singular" que prestaba en la empresa principal ni los problemas de identificación del convenio aplicable a determinadas actividades cuya concreción de funciones no quedaban suficientemente clara o que eran susceptibles de quedar encuadradas en diversos convenios sectoriales.

Al problema de identificación del ámbito funcional se añadió la eventual diversidad normativa derivada de una concurrencia territorial en aquellas empresas que operan en ámbitos funcionales en los que la negociación colectiva sectorial no es estatal sino de ámbito inferior, normalmente provincial.

2º) La instrumentación del convenio de empresa para la precarización del estatuto jurídico de los trabajadores. La reforma del régimen estatutario sobre la concurrencia de convenios y la posibilidad de que se pueda negociar un convenio colectivo de empresa para eludir el convenio sectorial en importantes materias determinó que se negociasen numerosos convenios colectivos empresariales con unas condiciones laborales muy desfavorables en comparación con los convenios sectoriales de cada una de las actividades.

La escasa implantación sindical en estas empresas, propiciada por la dispersión de los trabajadores en los centros de trabajo de las empresas clientes y por la temporalidad de sus contratos concurrieron simultáneamente como causas que explican la actual proliferación de convenios empresariales, aunque muchos de ellos fueron anulados judicialmente por violación del principio de correspondencia. Ello no ha impedido que las empresas hayan seguido negociando convenios colectivos que, respetuosos con el citado principio (negociado por secciones sindicales o limitados al correspondiente centro de trabajo) continúan estableciendo condiciones laborales notablemente inferiores a las previstas en los convenios sectoriales.

Hay que señalar que las grandes organizaciones sindicales han acordado ya no negociar convenios empresariales en estos casos con

la finalidad de lograr la consecución de un convenio sectorial o en su defecto, la aplicación del convenio sectorial de referencia en función de la actividad que desarrolle el trabajador en la concreta contrata a la que esté adscrito.

3º) La realidad de la negociación colectiva empresarial: una auténtica seudo-negociación. El análisis de la inicial negociación colectiva empresarial en el ámbito de las empresas auxiliares "multiservicios" puso de manifiesto que, salvo escasas excepciones, se trataba de convenios colectivos negociados por representantes unitarios independientes (una vez las grandes organizaciones sindicales han asumido la no negociación en este ámbito empresarial), que se negociaban en periodos récord, y con largos periodos de vigencia.

Todas estas características del proceso negociador permitieron, al amparo de la normativa legal, la adopción de un instrumento jurídico de naturaleza normativa y eficacia general que determinó un gran retroceso en los derechos laborales de los trabajadores en el marco del proceso de deslegalización que caracteriza nuestro actual ordenamiento jurídico-laboral.

Si el convenio colectivo y sus agentes actuantes (representantes de los trabajadores, unitarios y sindicales, y organizaciones sindicales) debían operar como garantes de los derechos de los trabajadores en sustitución de la norma legal, en el marco del discurso liberal de décadas anteriores, la realidad puso de manifiesto que el convenio empresarial operó en sentido contrario al pretendido.

En la actualidad, esta realidad se ha visto ligeramente corregida en aquellos supuestos en los que el convenio se ha negociado por las secciones sindicales por las razones señaladas e incluso en los suscritos por representantes unitarios que, en general, suelen estar adscritos a alguna de las centrales sindicales más representativas, pero no faltan excepciones,

4º) Las dificultades legales para la negociación de convenios empresariales "sindicales".

En este mismo sentido, la regulación legal de la legitimación para negociar los convenios colectivos en el ámbito empresarial unida a la regulación sobre el ámbito objetivo de imputación del "centro electoral" dificulta la negociación colectiva por parte de sujetos sindicales o de las organizaciones sindicales.

Como es sabido, la negociación a nivel de empresa no puede llevarse a cabo por las organizaciones sindicales más representativas más que a través de sus secciones sindicales, normalmente inexistentes en estos casos, bien por las características de los trabajadores (aislados, precarios, no sindicalizados) bien por la propia política anti sindical de algunas empre-

sas (buena parte de los convenios colectivos de las estas empresas omiten cualquier referencia a reconocimiento de facilidades para el ejercicio de la actividad sindical).

Pero también la elección de la representación unitaria resulta compleja dado que es el "centro de trabajo" la unidad electoral a estos efectos, con lo que esto implica en relación a tres aspectos: 1º) su propia existencia obligatoria (centros de trabajo de más de 10 trabajadores con las reglas especiales para empresas entre 6-10 y para empresa de menos, aunque en este caso si lo prevé el convenio colectivo); 2º) su tipología (delegados de personal o comité de empresa) y 3º) la identificación del centro de trabajo en un tipo de empresas de servicios cuya actividad consiste en la prestación de servicios a terceros en los propios centros de trabajo de la empresa cliente.

En relación con esta última cuestión no existe unanimidad doctrinal ni judicial si el "centro de trabajo" se identifica con el lugar de prestación de servicios o, en su caso, siendo varios los lugares de trabajo en los que se presta servicios en ejecución de una contrata, el conjunto de dichos centros.

Amén de los efectos directos para la determinación de la unidad electoral, la cuestión tiene, además, otras consecuencias en muchos otros ámbitos y entre ellos, el de la negociación colectiva, en tanto la representación unitaria legitimada para negociar en el ámbito empresarial, juntamente con la representación sindical en la empresa –siempre que sumen éstas la mayoría de los miembros del comité de empresa o de los delegados de personal– es la que deriva de ese proceso electoral y, lógicamente, los representantes tienen limitada su representatividad a esos efectos por el que se ha venido a denominar jurisprudencialmente "principio de correspondencia".

En atención a este principio, como ya hemos señalado, la jurisprudencia ha concluido en la imposibilidad de que los representantes elegidos en un centro de trabajo y cuya representatividad se limita a éste puedan negociar un convenio empresarial para otros centros de trabajo, comprendiendo así a trabajadores no representados por los sujetos negociadores ni tampoco la suscripción de un convenio para un centro por representantes de otro centro. Sólo la constitución de un Comité Intercentros por el convenio colectivo permite negociar un convenio de empresa en estos casos por la representación unitaria y siempre y cuando se le haya atribuido esta función por el propio convenio (art. 63 ET) lo que, lógicamente, no podrá acontecer nunca en el primer convenio, como son la mayoría de los convenios vigentes (*vid.* infra. la regulación de esta previsión en los convenios empresariales examinados).

Sí podrá negociarse, sin embargo, por las secciones sindicales constituidas a nivel de empresa[564], lo que, como hemos señalado, ya empieza a ser una

[564] SAN de 13 de junio de 2014 (rec. 104/2014).

realidad; o, en el caso de que la empresa tenga distintos centros de trabajo y no haya secciones sindicales mayoritarias ni comité Intercentros, incluso podría negociarse por todas las representaciones unitarias de la empresa[565] o por las secciones constituidas a nivel de empresa, incluso aunque el requisito de que sumen la mayoría de la representación unitaria se proyecte sólo sobre algunos centros de trabajo (aquellos en los que se realizaron elecciones sindicales, aunque en otros no)[566].

Pero, en todo caso, nunca el convenio podrá resultar aplicable a los "centros de trabajo" que la empresa pudiera abrir en el futuro, como normalmente indican los convenios colectivos empresariales, "por cuanto en modo alguno representan a los trabajadores adscritos a los eventuales centros de trabajo que pueda el empleador abrir en el futuro"[567], cuando estos constituyen realmente centros de trabajo y no meros lugares de trabajo.

7. Algunas propuestas (para los agentes sociales y el legislador)

La deslegalización a favor de la negociación colectiva iniciada en la década de los años noventa, unida a la más reciente potenciación de la empresa como unidad preferente de negociación están revelando la inoperancia del actual Derecho del Trabajo para proteger eficazmente los derechos de los trabajadores.

La solución a esta realidad sólo puede venir del legislador. Puesto que parece improbable la deconstrucción de la deslegalización y que la ley recupere un mayor protagonismo en la regulación de los derechos de los trabajadores, sí parece que se le pueda exigir una adecuación de los instrumentos de garantía de los derechos de los trabajadores a las nuevas realidades de las empresas multiservicios legislando allá donde la regulación convencional no puede llegar, especialmente, en tanto esta no puede imponer obligaciones a quienes no han sido parte en el proceso de negociación y están, por tanto, fuera del ámbito de aplicación del convenio. Son varios los frentes en los que el legislador puede intervenir. También los agentes sociales pueden desempeñar un papel importante, en este caso conviniendo una regulación digna y justa de las condiciones de trabajo en los convenios colectivos que negocien, sectorial o empresariales.

Se exponen a continuación a modo de sumario unas propuestas para la mejora de la negociación colectiva en el sector de empresas auxiliares di-

---

[565] SAN de 5-3-2002 (núm. proc 166/2001)

[566] En este mismo sentido, *vid.* Bodas Martín, R., "Aproximación doctrinal a la problemática de la legitimación de la representación de los trabajadores", AAVV "XXVIII Jornadas de Estudio de la Negociación colectiva. Octubre 2015", Madrid (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos), 2015, págs. 9 y ss.

[567] STS de 20-5-2015 (rec. 6/2014) y STS de 10-6-2015 (rec. 175/2014). En el mismo sentido, SAN de 25-9-2013 y SAN de 27-1-2016 (BOE 23-2-2016).

rigidas a los agentes sociales y al legislador. Algunas de ellas ya han sido recogidas en los últimos años por los agentes sociales al máximo nivel (Declaración Conjunta de las Centrales Sindicales UGT y CCOO de 27-3-2015)[568] que recoge algunos de compromisos en relación con la negociación colectiva, pero todavía queda un margen importante de actuación:

1) Una solución que parece viable, compatible con la deslegalización a favor de los agentes sociales y de la que ya existen precedentes, es la reforma de las reglas para la negociación de los convenios colectivos estatutarios a nivel empresarial, legitimando a las organizaciones sindicales legitimadas para negociar a nivel supraempresarial, de manera similar a lo previsto en el ámbito de las ETT, aunque descartando la subsidiariedad de éstas respecto de la representación unitaria que consagra el art. 13 LETT.

El legislador ya ha previsto normas especiales para la negociación colectiva de grupos de empresas así como para "una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación" (art. 87.1 párrafo tercero ET) remitiendo a los sujetos legitimados para negociar a nivel sectorial, por lo que no parece que haya ningún inconveniente para que la misma solución pueda aplicarse en las empresas multiservicios: se lograría así, tanto la aplicación a todas las contratas que la empresa pueda tener vigente en el momento de adopción del convenio, como a las que pudieran convenirse durante la vigencia del convenio, ampliando las garantías de los trabajadores.

También se excluiría así la instrumentación torticera de la negociación empresarial para la elusión de la aplicación del convenio sectorial o, en su caso, del convenio de la empresa cliente, como vía de abaratamiento de los costes laborales. Como ya se ha señalado, los agentes sociales han acudido a esta vía para negociar el Convenio colectivo de Addeco y Atlas Servicios Auxiliares. Sería recomendable que más empresas se sumaran a esta negociación, o cuanto menos, tomaran como referente las soluciones instrumentadas en este convenio colectivo.

2) El legislador también debería disponer la aplicación de las "condiciones esenciales de trabajo y empleo" del convenio colectivo de la empresa cliente a los trabajadores de la subcontratista, en los mismos términos previstos en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, cuando se trate de una contrata correspondiente a la propia actividad de la empresa principal. Se eliminaría así uno de los principales reclamos para el recurso a estas empresas, que es el abaratamiento del servicio a través del empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores y ello salvo que el convenio de empresa estableciera condiciones más ventajosas, especialmente en materia

[568] Puede descargarse en https://www.ccoo-servicios.es/html/34578.html (fecha de consulta: 18-11-2020).

de salario y tiempo de trabajo (jornada laboral, específicamente). En este sentido, UGT y CCOO asumieron, en la Declaración Conjunta de 27-3-2015, el compromiso (entre otros) de presentar al Gobierno y a los agentes sociales una propuesta de reforma de los arts. 15, 42, 44, y 81 ET para tratar en el marco del diálogo social.

La propuesta tiene por finalidad que se recoja legislativamente la aplicación a los trabajadores de las empresas multiservicios del convenio colectivo aplicable a la empresa principal cuando la actividad desarrollada se corresponda con la propia actividad de la empresa cliente o del convenio sectorial de referencia cuando la actividad desempeñada por el trabajador subcedido no corresponda a la propia actividad de la empresa cliente, salvo que sea más favorable en su conjunto el convenio de la empresa multiservicios.

3) También sería conveniente clarificar cual es el ámbito para la negociación de los convenios empresariales. La aplicación de las reglas clásicas (el principio de correspondencia predicado de la unidad sindical para la elección de los representantes de los trabajadores, que es el centro de trabajo) no resulta operativa para este tipo de empresas y puede terminar perjudicando a los trabajadores en aquellos procesos de negociación real y de buena fe. En este sentido, resulta más difícil realizar propuestas concretas, pero quizá sería factible (y conveniente) permitir la elección de los representantes a nivel de "empresa".

Las redes sociales y las nuevas comunicaciones permiten un mayor contacto e intercambio entre los trabajadores que prestan servicios en empresas clientes por toda la geografía nacional (estatal). Serviría también para estrechar vínculos entre los trabajadores de la empresa, evitando el actual aislamiento.

4) Las organizaciones sindicales, pueden y deben asumir un mayor protagonismo para combatir esta nueva huida del Derecho del Trabajo, que está generando una nueva segmentación del mercado laboral y, aunque no pueden sustituir al legislador, no cabe negar que tienen un cierto margen de actuación.

En este sentido, debe valorarse positivamente la campaña que, desde el año 2015 y a resultas del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015 se ha realizado de forma conjunta por los sindicatos más representativos a nivel estatal (UGT y CCOO) plasmada en la señalada Declaración Conjunta de 27-3-2015 que recoge los siguientes compromisos referidos a los diferentes niveles de negociación[569]:

a) En los Convenios Sectoriales, se comprometen a priorizar y defender el marco sectorial de referencia en el entendimiento de que

[569] Puede descargarse en https://www.ccoo-servicios.es/html/34578.html (fecha de consulta: 18-11-2020).

constituye la forma de establecer una regulación homogénea de las condiciones laborales y se contempla la necesidad de incluir la externalización y la subcontratación como materia a regular. En los convenios sectoriales examinados correspondientes a estos últimos años la referencia a la externalización no es la nota general, más allá de prever mecanismos subrogatorios en casos de pérdida total o parcial de las contratas.

Existen, sin embargo, algunas excepciones reseñables, como el Convenio Colectivo de Hostelería de la provincia de Alicante (2017-20) cuyo art. 20 establece el compromiso de introducir en los contratos mercantiles, en caso de contratas o subcontratas, el abono por los contratistas de las mismas retribuciones salariales del Convenio, cuando éste no les sea directamente aplicable.

La STS de 12-3-2020; núm. rec. 209/2018) ha declarado su legalidad al no implicar la exclusión de su ámbito funcional o personal de empresas contratistas o subcontratistas, sino que tiene por objeto asegurar a los trabajadores de estas empresas, la percepción de las mismas retribuciones salariales del Convenio, evitando, de este modo, cualquier discriminación salarial.

No cabe duda de que constituye una importante garantía de los 39.600 trabajadores que, según los datos oficiales (CCNCC), están comprendidos en su ámbito de aplicación (24.156 mujeres; 15.444 varones). En la actualidad, este convenio ha sido ya denunciado por la parte empresarial por llegar al término de su vigencia y se encuentra en fase de promoción de la negociación. Previsión de similar objeto se encuentra en el Convenio Colectivo de Hostelería de las Islas Baleares en relación con los camareros o camareras de pisos (art. 14) a quienes se asegura el salario del citado convenio sectorial cuando el servicio se externalice si corresponde a su propia actividad de la empresa cliente. El ámbito de aplicación personal de este convenio colectivo es de 100.000 trabajadores: 50.000 mujeres y 50.000 varones (datos CCNCC)

b) En referencia a los Convenios de empresa, existe el compromiso de no firmarlos mientras el convenio sectorial se encuentre bloqueado. Esta medida converge con el objetivo de priorizar la negociación colectiva sectorial. Lo mismo cabe señalar de la recomendación o sugerencia de referenciar en el convenio empresarial el convenio colectivo sectorial que corresponda.

   Especialmente interesante es el compromiso de definir las actividades susceptibles o no de externalización o establecer las condiciones y límites en las que la misma se realiza, cuando no sea posible evitarla.

c) Por lo respecta específicamente a los convenios de empresas multiservicios, dado el sinsentido de concretar su ámbito funcional dada su multiplicidad, se prevé la necesidad pactar la aplicación de las

condiciones salariales y de la jornada del convenio del sector, para los trabajadores que ejecuten contratas y subcontratas durante el tiempo de dicha ejecución, salvo que la regulación del salario y la jornada sea más beneficiosa en el convenio de la empresa multiservicio, que en tal caso sería de aplicación preferente.

En general, examinados lo convenios colectivos de las empresas multiservicios suscritos con posterioridad a dicha Declaración conjunta por representantes de las citadas centrales sindicales, de momento no parece que se hayan seguido estas recomendaciones/compromisos más que ocasionalmente.

Así, existen previsiones interesantes en alguno de los convenios empresariales examinados negociados por UGT o CCOO: por ejemplo, el C.C. de Avanza Externalización de servicios, S.A. (Vigo)[570] contempla un mecanismo de sustitución del convenio empresarial para el supuesto de que, durante su vigencia, se aprobara un Convenio colectivo de empresa de ámbito estatal (art. 64). No se refiere, pues, a la aprobación de un convenio sectorial sino al ámbito geográfico del convenio empresarial. Este convenio tampoco cumple la no enunciación de las actividades comprendidas en el ámbito funcional de la empresa. Algún convenio dispone la aplicación de algunas previsiones (clasificación profesional, salario base y derecho supletorio) del convenio sectorial de referencia[571].

En algún caso, la previsión de aplicación de las condiciones salariales de los convenios sectoriales de referencia se contempla exclusivamente en relación con los trabajadores que la empresa contrate para la ejecución de un contrato del sector público dada la obligación legal prevista en la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público y prevé el sistema para realizar esa equiparación[572].

5) También es necesario que se mantengan vigilantes de la negociación colectiva empresarial a fin de denunciar ante la autoridad laboral (art. 165 LJS), como así lo hicieron, de aquellos convenios colectivos negociados por quienes incumplen con la legitimidad exigida en correspondencia con el ámbito del convenio. Este deber de vigilancia debería extenderse también a que

---

[570] BOP Pontevedra de 14-7-2017 (https://boppo.depo.gal/detalle?p_p_id=82&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_pos=1&p_p_col_count=3&_82_struts_action=%2Flanguage%2Fview&_82_redirect=%2Fweb%2Fboppo%2Fdetalle%2F-%2Fboppo%2F2017%2F07%2F14%2F2017031085&languageId=es_ES).

[571] RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Support Spain, S. L (BOCM de 7-9-2019); RESOLUCIÓN de 18 de julio de 2019, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa DHL Parcel Support Spain, S. L (Barcelona) (BOP de 12-8-2019).

[572] Resolución de 6 de julio de 2018, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Logisdoc Serveis Integrals, SLU. (BOE de 17-7-2018)

los representantes de los trabajadores (unitarios o sindicales) que negocien y suscriban convenios colectivos bajo sus siglas, cumplan, en la medida de lo posible, los Compromisos asumidos en la citada Declaración conjunta en relación con los diferentes ámbitos de negociación.

4. LEGITIMACIÓN NEGOCIAL DE LOS SUJETOS NEGOCIADORES

1. Unidades de negociación

Según el art. 83.1 ET, los convenios colectivos tienen el ámbito de aplicación que las partes acuerden. Sin embargo, este ámbito debe concordar con la representatividad de las partes negociadoras, dentro del ámbito territorial o funcional elegido. La libertad de elección del ámbito de negociación se encuentra, por tanto, sujeta a determinadas limitaciones[573]; las partes han de estar legitimadas para negociar, deben pactar para empresarios y trabajadores del sector en que trabajan y que el ámbito del convenio corresponda con la dimensión funcional o la naturaleza de la actividad.

Se entiende por unidad de negociación del convenio el marco o ámbito en que los empresarios, las asociaciones empresariales y los representantes de los trabajadores, sindicatos o representantes del personal, negocian y concluyen un convenio colectivo.

La configuración de estas unidades viene determinada por las reglas establecidas por la ley para que los sindicatos y los empresarios o sus asociaciones acrediten legitimación suficiente para negociar[574]. Esta acreditación debe demostrarse a determinados niveles y estos niveles constituyen las unidades de negociación predeterminadas por la ley.

En general, la negociación colectiva en España, en cuanto a la representación de los trabajadores, es asumida por los sindicatos más representativos de ámbito nacional.

Las partes pueden elegir libremente la unidad de negociación debido a la legitimación y dentro de la unidad, determinar libremente el ámbito de aplicación, pero, conforme a lo que determina la jurisprudencia, ha de tratarse

---

[573] Según la STC 136/1987, de 22 de julio. En el mismo sentido, STS de 22 de mayo de 1991 (RJ 1991, 6826), STS de 23 de junio de 1994 (RJ 1994, 5470), STS de 19 de diciembre de 1995 (RJ 1995, 9315), STS de 13 de febrero de 1996 (RJ 1996, 1016) y STS de 30 de abril de 1996 (RJ 1996, 3623).

[574] STS de 20 de septiembre de 1993 (RJ 1993, 6889).

de "*unidades de negociación razonables y apropiadas*[575]", no cabiendo la arbitrariedad de las partes.

Las unidades de negociación son el centro de trabajo, la empresa, el grupo o sector de trabajadores de una empresa y el sector de actividad. Ahora bien, hay que tener en cuenta que la mayoría de los convenios vigente son de sector de ámbito provincial.

Además, el Estatuto de los Trabajadores regula también que ciertas materias sólo pueden negociarse en un determinado nivel o en una determinada unidad, lo que supone una fijación por razón de la materia, concretamente de los acuerdos interprofesionales del art. 83 ET.

El Estatuto de los Trabajadores ha concretado la amplia regulación del art. 37.1 CE[576]. La legitimación es entendida como un mecanismo para acceder exclusivamente a un determinado tipo de negociación, por lo que posee un preciso significado que impide valorarla desde la perspectiva del derecho privado[577], ya que significa, más que representación en sentido propio, un poder *ex lege* de actuar y de afectar a las esferas jurídicas de otros[578].

Esto supone que las reglas sobre legitimación constituyen un presupuesto de la negociación colectiva que escapa al poder de disposición de las partes que no pueden modificarlas libremente[579], ya que se trata de normas de orden público[580].

En la actualidad, la capacidad para ser parte de un convenio está íntimamente conectada con la unidad de negociación o ámbito a que haya de referirse el convenio según éste exceda o no del marco de la empresa. Por tanto, y de acuerdo con el art. 87 ET, se debe distinguir entre convenios de empresa o ámbito inferior y convenios de ámbito superior; y dentro de cada uno de ellos, por supuesto, entre trabajadores y empresarios.

2. Convenio de empresa o ámbito inferior

En los convenios de empresa o ámbito inferior, según la letra a) del número 3 del art. 87 ET, por ejemplo, de centro de trabajo, departamento, sec-

---

[575] STS 19 de diciembre de 1995 (RJ 1995, 9315) y STS 18 de diciembre de 2002 (RJ 2003, 2344).

[576] STC 118/1983, de 13 de diciembre y STC 73/1984, de 27 de junio. En relación a la necesidad de acreditar la legitimación, véase STS 7 de julio de 2004 (RJ 2004, 7070).

[577] STC 73/1984, de 27 de junio, STS 24 de marzo de 1995 (RJ 1995, 2183) y STS 14 de febrero de 1996 (RJ 1996, 1017).

[578] STC 12/1983, de 28 de enero.

[579] STC 73/1984, de 27 de junio y STC 136/1987, de 22 de julio. Igualmente, STS 17 de octubre de 1994 (RJ 1994, 8053) y STS 30 de noviembre de 2000 (RJ 2001, 1442).

[580] STS 20 de septiembre de 1993 (RJ 1993, 6889) y STS 20 de diciembre de 1995 (RJ 1995, 9841).

ción, grupo o categoría de trabajadores perteneciente a la misma empresa[581], en cuyo caso se denomina convenio franja, tienen la condición de partes, del lado empresarial, el empresario o sus representantes, al que no se le exige requisito alguno respecto de su ejercicio, pudiendo actuar directamente o por medio de representantes.

Los problemas surgen respecto a la representación de los trabajadores, ya que puede ser variada, conforme a lo que se regula en el art. 87.1 ET. Así pueden negociar la representación unitaria (comité de empresa o delegados de personal), o la representación sindical en la empresa (sección o delegados sindicales o asociación profesional de franja).

En general, la gran mayoría de convenios colectivos de empresa son negociados por sujetos negociadores que representan a los dos sindicatos más representativos nacionales.

Respecto a este tema, se deben realizar dos precisiones.

En primer lugar, este precepto se refiere a las secciones sindicales[582], no a los sindicatos, salvo que se trate de sindicatos de empresa[583], debiendo tenerse en cuenta que el art. 8.2 LOLS exige que se trate de secciones sindicales de los sindicatos más representativos y de los que tengan representación en los comités de empresa[584]. Ahora bien, al ser meros órganos del sindicato y al corresponderle originariamente el derecho a la negociación colectiva, en cuanto forma parte de la actividad sindical, la negociación directa por el sindicato o indirecta a través de las secciones es un problema de régimen interno[585].

En segundo lugar, la legitimidad se presenta de manera alternativa, de manera que el convenio colectivo sólo puede ser negociado o por la representación unitaria o por la representación sindical pero no por ambas de forma conjunta[586].

---

[581] Sobre este concepto véase la STS 4 de febrero de 1998 (RJ 1998, 1438).

[582] STS 26 de septiembre de 2002 (RJ 2002, 10658).

[583] STS de 29 de junio de 1995 (RJ 1995, 6251) y STS 30 de abril de 1996 (RJ 1996, 3623).

[584] STC 137/1991, de 20 de junio, STS 14 de febrero de 1998 (RJ 1998, 1438) y STS 15 de marzo de 1999 (RJ 1999, 2917). Por esta razón, no tiene derecho a formar parte de una comisión negociadora un sindicato que carece de presencia en la representación unitaria, ni cuenta con sección sindical en la empresa, según la STS 27 de octubre de 2014 (RJ 2015, 737).

[585] STS de 28 de febrero de 2000 (RJ 2000, 2246) y STS 14 de julio de 2000 (RJ 2000, 9642). A favor de la legitimación de los sindicatos por encima de las secciones sindicales véase STS 16 de septiembre de 2004 (RJ 2004, 7304) y STS 25 de enero de 2005 (RJ 2005, 4613). Sobre un supuesto en el que diversos delegados del sindicato en la empresa están en contra de la designación de la comisión negociadora por parte de la comisión ejecutiva del sindicato, véase SAN número 11/2014, de 24 de enero (AS 2014, 859).

[586] STC 137/1991, de 20 de junio, STS 20 de diciembre de 1995 (RJ 1995, 9841), STS 14 de julio de 2000 (RJ 2000, 9642) y STS 6 de mayo de 2004 (RJ 2004, 4396).

El Estatuto de los Trabajadores que no había entrado en el problema relativo a la posible concurrencia de representaciones de los trabajadores que manifestaran su propósito de negociar y había optado porque fuera la prioridad temporal la que determinara el sujeto social legitimado para negociar[587], ya que en todo caso es necesario que ambas partes se reconozcan como interlocutores, en la actualidad regula que la intervención en la negociación corresponde a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Como se puede observar, esta regulación que contiene, al menos aparentemente los mismos requisitos que en la regulación anterior, ya que sigue exigiendo la representación de la mayoría de los miembros de la representación unitaria, le atribuye una total prioridad a los sindicatos a la hora de decidir cuál es el sujeto negociador por parte de los trabajadores, incluso en contra de las propias representaciones unitarias, que pueden tener la voluntad de negociar, aunque estén sindicalizadas[588].

Además, se establece una diferencia cuando los negociadores son las representaciones sindicales según el convenio afecte a la totalidad de los trabajadores o se trate de un convenio franja.

En el primer supuesto, si el convenio afecta a la totalidad de los trabajadores de la empresa, los representantes sindicales han de integrar, en su conjunto, la mayoría de los miembros del comité de empresa[589]. Esta circunstancia ha de acreditarse al inicio de las negociaciones, sin que pueda variarse dicho resultado por circunstancias ajenas a la propia negociación, como, por ejemplo, el cambio de afiliación sindical de algún miembro de ésta[590].

En el segundo supuesto, respecto al convenio franja, si el convenio afecta a los trabajadores de un departamento, sección, grupo, nivel o categoría, el Estatuto de los Trabajadores establece una regla específica, que no es nada más que una recopilación de la jurisprudencia precedente. En este caso, tienen capacidad negociadora aquellas representaciones sindicales, no unitarias, implantadas en el ámbito de que se trate, que significa que existan afiliados de estas organizaciones en dicha franja, y que hayan sido designadas para negociar por los trabajadores incluidos en el propio ámbito, sean afiliados o no a dicho sindicato, mediante acuerdo expreso, adoptado por mayoría absoluta a través del voto personal, libre, directo y secreto a tal efecto[591].

---

[587] STS de 18 de enero de 1993 (RJ 1993, 94), STS 14 de octubre de 1993 (RJ 1993, 7599) y STS 17 de octubre de 1994 (RJ 1994, 8253).

[588] SAN número 77/2014, de 22 de abril (AS 2014, 1287).

[589] STS 20 de diciembre de 1995 (RJ 1995, 9841).

[590] STS 7 de junio de 1996 (RJ 1996, 5000) y STS 7 de julio de 1997 (RJ 1997, 6251).

[591] La STS de 4 de mayo de 1998 (RJ 1998, 4088) plantea un supuesto en el que no es necesaria esta votación.

Finalmente, en este ámbito, surgen las cuestiones relativas a las que pueden ser denominadas unidades empresariales complejas.

En primer lugar, en relación con los convenios para grupos de empresas, la ausencia de regulación había motivado que se llegara a cuestionar si sólo podían ser convenios extraestatutarios, a lo que el Tribunal Supremo había asegurado que, sin lugar a duda, podían adquirir la condición de eficacia general[592].

Además, era posible encontrar jurisprudencia vacilante. En algunas sentencias, teniendo en cuenta la unidad de dirección y obviando la extensión geográfica de asentamiento de la empresa y la pluralidad de centros de trabajo, se había considerado aplicables las normas de los convenios de ámbito empresarial[593]. En otras sentencias se había considerado al no existir órganos de representación comunes de todos los trabajadores, la legitimación la tenían los sindicatos con implantación en el ámbito de la empresa[594] y en el caso de las empresas, la organización de empresarios a la que estaban asociados, como si se tratara de un convenio de ámbito *supra* empresarial[595].

En la actualidad, tanto en los convenios para un grupo de empresas, como aquellos que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar la tienen:

- ✓ En representación de los trabajadores, aquellos que pueden participar en la negociación colectiva de los convenios colectivos sectoriales[596].

- ✓ En representación de las empresas, la representación de dichas empresas.

En segundo lugar, respecto a los convenios en la Administración Pública, el Tribunal Supremo, tras un período inicial de vacilaciones, aplica un criterio mixto en virtud del cual se diferencia las reglas de legitimación según la parte de que se trata, aplicando las normas que regulan la legitimación para convenios supraempresariales en relación con los trabajadores y las reglas de convenios de empresa o inferior a la Administración[597].

---

[592] STS 15 de febrero de 1993 (RJ 1993, 1165), STS 7 de julio de 1997 (RJ 1997, 6251), STS 14 de junio de 1999 (RJ 1999, 5216) y STS 21 de diciembre de 1999 (RJ 2000, 528).

[593] STS 15 de febrero de 1993 (RJ 1993, 1165), STS 27 de abril de 1995 (RJ 1995, 3273), STS 9 de junio de 1995 (RJ 1995, 4885), STS 30 de octubre de 1995 (RJ 1995, 7930) y STS 20 de diciembre de 1995 (RJ 1995, 9841).

[594] STS 15 de diciembre de 1994 (RJ 1994, 4436).

[595] STS 8 de octubre de 1993 (RJ 1993, 7581), STS 30 de abril de 1996 (RJ 1996, 3623), STS 21 de junio de 1996 (RJ 1996, 5221), STS 14 de junio de 1999 (RJ 1999, 5216), STS de 28 de octubre de 1999 (RJ 1999, 8510) y STS 18 de mayo de 2004 (RJ 2004, 4521),

[596] SAN número 110/2015, de 22 de junio (Jur. 2015, 182894).

[597] STS de 15 de febrero de 1993 (RJ 1993, 1165), STS de 8 de octubre de 1993 (RJ 1993, 7581), STS de 15 de diciembre de 1994 (RJ 1994, 4436), STS de 27 de abril de 1995 (RJ 1995, 3273), STS de 30 de octubre de 1995 (RJ 1995, 7930), STS de 20 de diciembre de 1995 (RJ 1995,

Finalmente, en el supuesto de que la empresa cuente con varios centros de trabajo, es posible la negociación del convenio colectivo por el comité intercentros, si existe y si esta posibilidad viene expresamente atribuida al mismo, ya que el art. 63 ET limita al convenio colectivo la posibilidad de constitución de este limitando igualmente sus funciones a las que expresamente les conceda el convenio[598]. En cuanto a su constitución, se deben respetar los resultados electorales, eliminando la posibilidad de otros pactos o componendas que no sean los resultados derivados de las elecciones[599].

En todo caso, sigue sin haber soluciones en aquellos casos en los que hay un único convenio y la empresa cuenta con más de un centro de trabajo y por tanto, con más de un órgano de representación unitaria de los trabajadores.

En este tema, el carácter vinculante de un convenio de empresa con distintos centros de trabajo está en función del ámbito estricto de representación de los sujetos firmantes y se debe exigir correspondencia entre el ámbito para el que fueron elegidos los sujetos legitimados y el ámbito de aplicación[600].

Por esta razón, entiende que el convenio es ilegal en toda una serie de supuestos:

- ✓ Si se establece como requisito previo para la validez de este la firma de los comités de empresa de todos los centros afectados, si se incluye en su ámbito de aplicación un centro de trabajo cuyo comité de empresa no firmó[601].
- ✓ Cuando se ha negociado por dos delegados de dos centros si se acredita que el ámbito del convenio excede de estos dos centros[602].

9841), STS de 30 de abril de 1996 (RJ 1996, 3623), STS de 21 de junio de 1996 (RJ 1996, 5221), STS de 7 de julio de 1997 (RJ 1997, 6251), STS de 4 de febrero de 1998 (RJ 1998, 1437), STS de 14 de junio de 1999 (RJ 1999, 5216), STS de 21 de diciembre de 1999 (RJ 1999, 528), STS de 24 de abril de 2001 (RJ 2001, 4879), STS 17 de junio de 2002 (RJ 2002, 7906) y STS 24 de noviembre de 2004 (RJ 2005, 1591).

[598] STS 14 de diciembre de 1994 (RJ 1994, 10697), STS 25 de julio de 2000 (RJ 2000, 7544), STS 7 de abril de 2004 (RJ 2004, 2984), STS 5 de julio de 2004 (RJ 2004, 6953) y STS 9 de diciembre de 2004 (RJ 2005, 2402). La STS de 25 de julio de 2000 (RJ 2000, 7644) plantea un supuesto en el que el convenio colectivo remite, a efectos de la determinación de sus funciones, al Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso puede llegar a carecer de capacidad para negociar, debiendo constituirse la mesa negociadora por cada uno de los comités de empresa.

[599] STS 23 de julio de 2001 (RJ 2001, 8077), STS 3 de octubre de 2001 (RJ 2001, 8979) y STS 3 de octubre de 2001 (RJ 2001, 8980).

[600] STS 20 de mayo de 2015 (RJ 2015, 2889).

[601] SAN número 31/2014, de 17 de febrero (Jur. 2014, 53607), SAN número 58/2014, de 28 de marzo (AS 2014, 796) y SAN número 123/2014, de 3 de julio (AS 2014, 2035).

[602] SAN número 107/2014, de 11 de junio (AS 2014, 1303).

- ✓ Si sólo se firmó por un delegado de personal[603], varios[604] o un comité de empresa[605], cuando afecta a varios centros de trabajo y/o a toda la empresa.

- ✓ Cuando un comité de empresa y un delegado sindical negocian un convenio de empresa que afecta a centros de trabajo en los que no fueron elegidos[606].

Cuestión diferente es saber si puede ser válido el convenio colectivo de empresa con varios centros de trabajo cuando es negociado por una representación sin la suficiente legitimidad por no cumplir con el principio de correspondencia, pero es sometido el texto final a ratificación de los propios trabajadores[607].

3. Convenio de ámbito sectorial

En los convenios colectivos que hayan de alcanzar a más de una empresa, siempre y cuando no se refiera a los supuestos de grupos de empresas o a las pluralidades de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas, la parte trabajadora es en todo caso una representación sindical[608] y la parte profesional, una asociación de empresarios.

Antes de analizar los supuestos concretos regulados en el art. 87 ET, hay que delimitar tres cuestiones generales.

En primer lugar, los porcentajes utilizados por el Estatuto de los Trabajadores tienen que ser cumplidos por cada asociación individualmente considerada[609] y acreditados en el momento del inicio de las negociaciones[610], por

---

[603] STS 9 de junio de 2015 (RJ 2015, 3175). Igualmente, SAN número 161/2013, de 11 de septiembre (AS 2013, 2684), SAN número 20/2014, de 5 de febrero (AS 2014, 413), SAN número 119/2014, de 30 de junio (Jur. 2014, 81960), SAN número 37/2015, de 9 de marzo (Jur. 2015, 89722) y SAN número 41/2015, de 12 de marzo (AS 2015, 1099).

[604] SAN número 22/2015, de 17 de febrero (Jur. 2015, 72318) y SAN número 80/2015, de 4 de mayo (AS 2015, 1326).

[605] SAN número 162/2013, de 11 de septiembre (AS 2013, 2684) y SAN número 144/2014, de 5 de septiembre (AS 2014, 2175).

[606] SAN número 111/2014, de 13 de junio (AS 2014, 1480).

[607] SAN número 12/2014, de 27 de enero (AS 2014, 862).

[608] STC 4/1983, de 28 de enero; STC 12/1983, de 22 de febrero; STC 187/1987, de 24 de noviembre; STC 108/1989, de 8 de junio; STC 105/1992, de 1 de julio y STC 208/1993, de 28 de junio.

[609] STS de 25 de mayo de 1996 (RJ 1996, 4674), STS de 4 de febrero de 1998 (RJ 1998, 1438), STS de 4 de diciembre de 2000 (RJ 2001, 2055), STS 21 de noviembre de 2002 (RJ 2003, 509) y STS 4 de noviembre de 2010.

[610] STS 23 de noviembre de 1993 (RJ 1993, 8932), STS 25 de mayo de 1996 (RJ 1996, 4674), STS 15 de marzo de 1999 (RJ 1999, 2917), STS 25 de mayo de 2006 (RJ 2006, 3791), STS 10 de octubre de 2006 (RJ 2006, 7753), STS 23 de noviembre de 2009 (RJ 2009, 8016), STS 21 de enero de 2010 (RJ 2010, 3115) y STS 13 de julio de 2010 (RJ 2010, 6810). Por lo que no tiene derecho a formar parte de la comisión negociadora si esta condición no se acreditó hasta

tanto, no se tiene en cuenta si las elecciones se realizan con posterioridad al inicio de la negociación[611] o si la proclamación es posterior[612], en todo caso, por la oficina pública establecida al efecto.

No es necesario que exista paralelismo entre los porcentajes de los sindicatos y de las asociaciones patronales, pues se trata de entidades que asumen representaciones distintas y que tienen un tratamiento institucional también diverso[613]. De la misma manera, las adhesiones posteriores de otros sindicatos o asociaciones patronales legitimadas no subsanan la ausencia de mayoría absoluta existente en el momento de constituirse la comisión negociadora[614].

En segundo lugar, la negociación de convenios estatutarios de ámbito superior a la empresa queda reservada, por lo que se refiere a los trabajadores, a organizaciones sindicales, y dentro de éstas, sólo a las que reúnen determinados requisitos de representatividad[615]. Esto no supone una violación del derecho de libertad sindical, ni de las organizaciones sindicales que no alcanzan tal nivel de representatividad ni de los trabajadores no sindicados ya que, en cuanto a las primeras, su derecho a la negociación colectiva queda garantizado por la vía extraestatutaria y, por lo que respecta a los segundos, siempre queda a salvo su participación en la designación de representantes a nivel empresarial que pueden celebrar convenios colectivos de ámbito empresarial a lo que se añade la posibilidad de adhesión[616].

En tercer lugar, no existe una previsión legal en relación con los convenios franja en este ámbito. Sin embargo, existen, se publican y funcionan como verdaderos convenios colectivos superior. La ausencia de una regulación específica en esta materia, así como la exclusión de los sindicatos más representativos en la negociación de este tipo de convenios determina que la legalidad de estos puede ser cuestionada.

En la actualidad, según el art. 87.2 ET, pueden ser parte de un convenio de ámbito superior a la empresa los siguientes colectivos.

- ✓ Los sindicatos más representativos a escala nacional o de comunidad autónoma[617], así como, en sus respectivos ámbitos, las organiza-

---

una fecha posterior a de la publicación en el Boletín Oficial del Estado del convenio colectivo impugnado, según la STS 25 de noviembre de 2014 (RJ 2015, 1019).

[611] STS 9 de marzo de 1994 (RJ 1994, 2218).

[612] STS 19 de junio de 1995 (RJ 1995, 5208).

[613] STC 52/1992, de 8 de abril.

[614] STS 15 de marzo de 1999 (RJ 1999, 2917) y STS 24 de abril de 2006 (RJ 2006, 5867).

[615] De acuerdo con la STS de 4 de junio de 1999 (RJ 1999, 5068), las normas que rigen la legitimación para negociar son de derecho necesario absoluto por lo que, en ningún caso, cabe sustituir el criterio de la audiencia sindical por cualquier otro que supuestamente mida la auténtica implantación de los sindicatos en el ámbito funcional del convenio.

[616] STC 4/1983, de 28 de enero.

[617] STS 17 de octubre de 1994 (RJ 1994, 8053).

ciones sindicales, adheridas o federadas a aquellos, según el art. 6.2 y 7.1 LOLS.

Es el fenómeno de la irradiación, según el cual la legitimación se confiere a estas organizaciones cualquiera que sea su grado real de implantación. En virtud de esta regla, un sindicato minoritario integrado en una organización sindical más representativa tiene el mismo derecho a negociar que un sindicato fuertemente implantado, siempre que se refiera a sus ámbitos respectivos[618].

- ✓ Los demás sindicatos, siempre que incluyan como afiliados al 10% de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal del respectivo ámbito[619]. Son los sindicatos cuasi-representativos del art. 7.2 LOLS.

- ✓ Los sindicatos de ámbito de Comunidad Autónoma están legitimados para participar en la negociación de convenios de ámbito nacional, según el art. 87.4 ET, si son los más representativos en el ámbito de la Comunidad Autónoma, en los términos previstos en el art. 7.1 LOLS[620].

En todo caso, estos sindicatos no tienen legitimación para negociar convenios de ámbito nacional si se encuentran federados o confederados en organizaciones de tal ámbito, a las que correspondería en este caso la legitimación.

En cuanto a los empresarios, están legitimados para negociar:

- ✓ Las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios, en el sentido del artículo 1.2 ET, y siempre que éstas den ocupación al 10% de los trabajadores afectados.

Estas características se han de dar de cada asociación y no el conjunto de las que concurran y siempre que cumplan, de manera individualizada, la doble exigencia[621].

---

[618] STC 57/1989, de 16 de marzo. Sobre este tema, STS 27 de febrero de 2001 (RJ 2001, 2818).

[619] STS de 20 de junio de 2001 (RJ 2001, 6326) y STS 13 de julio de 2010 (RJ 2010, 6811). Este mecanismo opera, incluso, en los convenios colectivos de franja, como, por ejemplo, el III convenio colectivo profesional de los controladores de tránsito aéreo, según la SAN número 54, 2014, de 17 de marzo (Jur. 2014, 86750).

[620] STS 11 de abril de 2011 (RJ 2011, 3821).

[621] STS 25 de mayo de 1996 (RJ 1996, 4674), STS 25 de enero de 2001 (RJ 2001, 2065), STS 21 de noviembre de 2002 (RJ 2003, 509), STS 16 de junio de 2003 (RJ 2005, 4371), STS 15 de marzo de 2004 (RJ 2004, 4389), STS 3 de noviembre de 2004 (RJ 2005, 162) y STS 14 de marzo de 2011 (RJ 2011, 3252). En cambio, la STS 19 de septiembre de 2001 (RJ 2001, 10021) exige que la asociación o asociaciones empresariales representen a la mayoría de los empresarios del ámbito territorial y funcional de la negociación.

- ✓ Las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio den ocupación al 15% de los trabajadores afectados.

- ✓ Las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores, sólo en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según los criterios generales y exclusivamente referidos a convenios colectivos de sector.

En cuanto a la representación de los empresarios, el Estatuto de los Trabajadores utiliza el concepto empresario en sentido jurídico-laboral, por lo que no pueden serlo los colegios profesionales[622] o una asociación que incluye a empresarios y trabajadores autónomos[623], pero sí las asociaciones que agrupen a establecimientos donde se ejerce el alterne y la prostitución[624].

Es más, para determinar la concreta legitimación se ha de computar no solo aquellos empresarios que ejerzan su actividad en la totalidad del ámbito funcional y geográfico, sino también la de cualquier empresario que en el ámbito territorial se dediquen a alguna de las actividades que integran en marco funcional del convenio[625].

Esto se debe a que la representatividad se ha de computar en el marco del convenio que se quiere negociar[626], por lo que pueden tener legitimación para firmar un convenio de ámbito autonómico determinadas asociaciones de ámbito provincial, si en este ámbito de actuación cubren ya más del 10% de los empresarios de la Comunidad Autónoma[627].

Este doble requisito, porcentajes mínimos de empresas asociadas y de trabajadores empleados por éstas, además de ser claramente un requisito de carácter acumulativo[628], tiene una justificación razonable, ya que trata de lograr un equilibrio ponderado entre las empresas del sector para que no se

---

[622] STS 4 de mayo de 1995 (RJ 1996, 3247).
[623] STS 22 de diciembre de 1998 (RJ 1999, 377).
[624] STS 27 de noviembre de 2004 (RJ 2004, 8063).
[625] STS 21 de noviembre de 2005 (RJ 2006, 684).
[626] STS 1 de octubre de 1998 (RJ 1998, 7801).
[627] STS 3 de diciembre de 2009 (RJ 2009, 8038).
[628] STS 25 de mayo de 1996 (RJ 1996, 4674), STS 4 de febrero de 1998 (RJ 1998, 1438) y STS 14 de abril de 2000 (RJ 2000, 8191).

dé un predominio excesivo de las empresas de plantilla amplia sobre las de plantilla reducida, ni de éstas sobre aquéllas[629].

En este tema, aunque existen determinadas instituciones públicas que pueden servir de guía para averiguar estos porcentajes, como, por ejemplo, una certificación de la Tesorería General de la Seguridad Social[630], no existe un sistema de medición seguro[631], ya que no se ha desarrollado la encomienda establecida en la DA primera LOLS, vinculada a la DA sexta ET, por lo que se puede acudir a criterios de notoriedad pública.

En la actualidad, y fruto de una modificación normativa, se exige en la solicitud de inscripción y variación de datos del empresario, así como en la solicitud de alta del trabajador, la indicación del convenio o convenios aplicables a la empresa y el convenio aplicable al trabajador. En todo caso, las empresas inscritas y con trabajadores en alta deben comunicar estos datos a la Tesorería General de la Seguridad Social en un plazo de 6 meses naturales que empezaron a contar el día 25 de julio de 2015[632].

Finalmente, también las asociaciones patronales de ámbito de Comunidad Autónoma están legitimadas para participar en la negociación de convenios de ámbito nacional, si son más representativas en el ámbito autonómico, debiendo agrupar al menos al 15% de los empresarios, siempre que ocupen al 15% de los trabajadores en el ámbito de la Comunidad Autónoma, según la disposición adicional sexta ET[633]. En todo caso, estas asociaciones patronales no tienen legitimación para negociar convenios de ámbito nacional si se encuentran federados o confederados en organizaciones de tal ámbito, a las que correspondería en este caso la legitimación.

4. Representaciones negociadoras

En los convenios colectivos, cualquiera que sea su ámbito, hay que distinguir entre las partes del convenio y los sujetos que efectivamente realizan la negociación, teniendo en cuenta que, según el art. 87.5 ET, todo

---

[629] STS de 15 de febrero de 1993 (RJ 1993, 1164) y STS 13 de febrero de 2001 (RJ 2001, 2519).

[630] STS 15 de marzo de 1999 (RJ 1999, 2917).

[631] Sobre la difícil acreditación de la parte empresarial, véase la STS 25 de enero de 2001 (RJ 2001, 2065).

[632] Real Decreto 708/2015, de 24 de julio, por el que se modifican diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social para la aplicación y desarrollo de la Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social, y de otras disposiciones legales que modifica el Reglamento general sobre inscripción de empresas y afiliación, altas, bajas y variaciones de datos de trabajadores en la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto 84/1996, de 26 de enero.

[633] STC 98/1985, de 29 de julio y STC 57/1989, de 16 de marzo. De la misma manera, STS 24 de julio de 1995 (RJ 1995, 6327).

sindicato, federación o confederación sindical y toda asociación empresarial, que esté legitimada para ello, tiene derecho a formar parte de esta comisión.

Esto significa que la legitimación "*constituye un presupuesto de la negociación colectiva que escapa al poder de disposición de las partes negociadoras, que no pueden modificarla libremente*"[634], por lo que, al ser este precepto de vital importancia, ha sido considerado de orden público y derecho necesario[635].

Esta comisión se integra, en principio, por igual número de representantes de cada una de las partes.

Las diversas reformas han alterado el régimen del art. 88 ET, ya que, en la regulación anterior, se establecían diferencias según fuera el ámbito del convenio a negociar, atribuyendo las principales características a tener en cuenta exclusivamente a las comisiones de ámbito supraempresarial, se determinaba quién designaba los componentes de la comisión negociadora y el número máximo de miembros de las mismas.

En la actualidad se generalizan las características que se han de tener en cuenta a la hora de constituir la comisión negociadora:

- ✓ El derecho de todos los sujetos que reúnan el requisito de legitimación, conforme al art. 87 ET, a formar parte de la comisión negociadora[636].

- ✓ La presencia de los miembros en proporción a su representatividad.

En los convenios de ámbito empresarial o inferior, aunque haya desaparecido la referencia expresa que existía antes de la reforma de 2012, puede seguir aplicándose que la comisión negociadora se constituye por el empresario o sus representantes, de un lado, y de otro, por los representantes de los trabajadores, ya se refiera a la representación unitaria o sindical[637], sin que quepa opción si no existe esta representación.

Esta presencia se fundamenta en el principio de representación proporcional[638], circunstancia que tiene los siguientes efectos:

- ✓ Si la negociación la realizan los representantes unitarios, la designación de los componentes de la comisión negociadora debe

---

[634] STC 73/1984, de 27 de junio.
[635] STS 29 de octubre de 1993 (RJ 1993, 8083).
[636] SAN número 88/2015, de 21 de mayo (AS 2015, 984).
[637] STC 45/1984, de 27 de marzo y STC 137/1991, de 20 de junio.
[638] STS 31 de octubre de 1995 (RJ 1995, 7937), STS 7 de julio de 1996 (RJ 1996, 5000) y STS 4 de mayo de 1998 (RJ 1998, 4088).

ser proporcional al índice de representatividad que cada sindicato tenga, incluso cuando quien negocie el convenio sea el comité intercentros[639].

- ✓ Si negocian las representaciones sindicales todas ellas tienen derecho, cuando menos, a participar en la designación de los componentes, aunque pueda resultar impracticable por las limitaciones numéricas que todas hayan de contar con algún miembro en el mismo[640].

Ahora bien, las secciones que por sí solas reúnan la mayoría de los miembros de la representación unitaria no pueden designar la comisión negociadora excluyendo de dicha designación a las restantes secciones sindicales[641].

En todo caso, si la exclusión total atenta contra la libertad sindical[642], la asignación de un número menor de representantes de la comisión y por tanto, la reducción consiguiente de su capacidad de actuación dentro de la misma sólo es contraria si es una decisión contraria a la ley o claramente arbitraria o injustificada[643].

En cuanto al número, antes de la reforma de 2012 se determinaba que como máximo la comisión debía tener 12 miembros cada parte, mientras que en la actualidad, el máximo es de 13 miembros.

En los convenios sectoriales, las representaciones se integran de un máximo de 15 personas, cada una de ellas, designadas por las respectivas partes, en proporción a la representatividad de las distintas organizaciones que pueden integrar cada parte[644] en el momento en que se constituye la mesa negociadora[645].

Además, siempre que representen, según el primer párrafo del art. 88.2 ET, como mínimo, respectivamente, a la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal de la unidad de contratación de que se trate, individualmente consideradas, sin que sea posible su

---

[639] STS 9 de julio de 1993 (RJ 1993, 5969), STS 5 de noviembre de 1998 (RJ 1998, 8916) y STS 11 de abril de 2006 (RJ 2006, 2393). Igualmente, SAN 30 de mayo de 2014 (AS 2014, 1443).

[640] STC 137/1991, de 20 de junio.

[641] STS 18 de enero de 1993 (RJ 1993, 94), STS 20 de diciembre de 1995 (RJ 1995, 9841) y STS 16 de enero de 2006 (RJ 2006, 2293).

[642] STC 73/1984, de 27 de junio.

[643] STC 187/1987, de 24 de noviembre y STC 137/1991, de 20 de junio. STS 8 de octubre de 2009 (RJ 2009, 5665).

[644] STC 137/1991, de 20 de junio.

[645] STC 73/1984, de 27 de junio y STC 187/1987, de 24 de noviembre. En el mismo sentido, STS de 18 de diciembre de 1995 (RJ 1995, 9308), STS de 7 de julio de 1997 (RJ 1997, 6251), STS de 15 de marzo 1999 (RJ 1999, 2917) y STS 27 de abril de 2000 (RJ 2000, 4253).

cómputo conjunto[646], en su caso, y a los empresarios que ocupen la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio[647].

En este ámbito, las reformas de 2012 introdujeron importantes novedades que permiten solventar supuestos de inexistencia de órganos de representación o cuando no cuenten con la suficiente representatividad.

De esta manera, según los párrafos segundo y tercero del art. 88.2 ET, cuando en un determinado sector no existan órganos de representación de los trabajadores, la comisión negociadora se considera válidamente constituida si está integrada por las organizaciones sindicales que ostenten la condición de más representativas en el ámbito estatal o de Comunidad Autónoma.

En sentido similar, si no existen asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, la comisión se considera válida si está integrada por las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores.

En los dos casos, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se ha de efectuar en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones empresariales o sindicales en el ámbito territorial de la negociación.

Finalmente, de acuerdo con el art. 88.3 ET, la designación de los componentes de la comisión corresponde a las partes negociadoras; facultad autónoma, exclusiva y excluyente de las mismas, sin posibilidad de intromisión mutua, de acuerdo con la unidad de negociación[648].

En cuanto a la representación de los trabajadores, el Tribunal Supremo ha entendido que no existe precepto alguno que obligue a un sindicato a designar un representante en la empresa o en el comité de esta, pudiendo nombrar a cualquier persona[649].

No existe una forma legal especial de designación, y en cuanto a quienes pueden ser designados para formar parte de la comisión negociadora, por parte del sindicato, no hay más limite que la capacidad civil del designado,

---

[646] STS 25 de mayo de 1996 (RJ 1996, 4674), STS 4 de febrero de 1998 (RJ 1998, 1438), STS 4 de octubre de 2001 (RJ 2002, 1418) y STS 5 de noviembre de 2002 (RJ 2003, 759).

[647] STS 18 de abril de 1994 (RJ 1994, 3255) y STS 24 de marzo de 1995 (RJ 1995, 2183), STS 19 de septiembre de 201 (RJ 2001, 10021), STS 212 de noviembre de 2002 (RJ 2003, 509) y STS 4 de junio de 2014 (RJ 2014, 3911).

[648] SAN número 109/2013, de 31 de mayo (AS 2013, 1547).

[649] STS 7 de mayo de 2007 (RJ 2007, 5357).

sin que sea necesario ostentar la condición de ser miembro del comité de empresa o delegado de personal[650].

Además, salvo abuso de derecho, no corresponde a los órganos jurisdiccionales valorar la oportunidad del acuerdo a la hora de fijar el número de miembros de la comisión[651].

5. Unidades de negociación

Los convenios colectivos tienen el ámbito de aplicación que las partes acuerden, según el art. 83.1 ET; sin embargo, este ámbito debe concordar con la representatividad de las partes negociadoras, dentro del ámbito territorial o funcional elegido, de manera que la libertad de elección del ámbito de negociación se encuentra sujeta a determinadas limitaciones[652].

La configuración de las unidades de negociación en el Estatuto de los Trabajadores viene determinada por las reglas establecidas por la ley para que las asociaciones empresariales acrediten legitimación suficiente para negociar[653].

Las partes pueden elegir libremente la unidad de negociación debido a la legitimación y dentro de la unidad, pero ha de tratarse de "*unidades de negociación razonables y apropiadas*"[654], no cabiendo la arbitrariedad de las partes.

En todo caso, las unidades de negociación de las organizaciones empresariales son el sector económico de actividad.

Este concepto ha planteado diversos problemas ya que ha de ser entendido como el ámbito de actuación económica, la profesión y otro concepto análogo que los empresarios determinen en sus estatutos, por lo que, puede apreciarse ilegalidad cuando no existe correspondencia entre el ámbito material del convenio y el de la asociación empresarial negociadora[655].

Estos requisitos han de ser cumplidos por cada una de las asociaciones individualmente consideradas, de manera que si una determinada entidad no

---

[650] STS 27 de noviembre de 2008 (RJ 2008, 7170) y STS 25 de mayo de 2010 (RJ 2010, 5925).

[651] STS 15 de febrero de 1993 (RJ 1993, 1165).

[652] STC 136/1987, de 22 de julio. En el mismo sentido, STS de 22 de mayo de 1991, número 1425/1990, STS de 23 de junio de 1994, número 3968/1992, STS de 19 de diciembre de 1995, número 34/1995, STS de 13 de febrero de 1996, número 2183/1993 y STS de 30 de abril de 1996, número 1726/1995.

[653] STS de 20 de septiembre de 1993, número 2724/1991.

[654] STS 19 de diciembre de 1995, número 34/1995 y STS 18 de diciembre de 2002, número 1154/2001.

[655] STS 11 de noviembre de 2010, número 235/2009.

cumple cualquiera de ellos, carece de legitimación inicial y no puede intervenir eficazmente en la negociación del convenio colectivo; no se trata, por tanto, que los requisitos sean respetados computando la suma o el conjunto de todas las asociaciones empresariales que actúan en la negociación, aunque cada una de ellas por separado no alcance a observar tales exigencias, sino que es preciso que cada organización representativa cumpla por si solo los condicionamientos.

Además, esta exigencia no queda desvirtuada por una interpretación extensiva del art. 88.1 ET, según el cual, la legitimación plena se predica de todas las organizaciones en su conjunto, no a cada una de ellas considerada individualmente, ya que antes debe cumplirse el régimen jurídico de la legitimación inicial, establecido en el art. 87 ET[656].

Por tanto, por lo que se apuesta es por la real implantación de cada asociación en el ámbito real de la negociación, excluyendo el mecanismo de irradiación, propio de los sindicatos[657].

6. Partes en el convenio colectivo

La capacidad para ser parte de un convenio está íntimamente conectada con la unidad de negociación o ámbito a que haya de referirse el convenio según éste exceda o no del marco de la empresa. Por tanto, y de acuerdo con el art. 87 ET, se debe distinguir entre convenios de empresa (en los que no tienen legitimación las asociaciones empresariales) o ámbito inferior y convenios de ámbito superior.

En los convenios colectivos que hayan de alcanzar a más de una empresa, siempre y cuando no se refiera a los supuestos de grupos de empresas o a las pluralidades de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas, la parte trabajadora es en todo caso una representación sindical y la parte profesional, una asociación de empresarios.

Los porcentajes utilizados por el Estatuto de los Trabajadores tienen que ser cumplidos por cada asociación individualmente considerada[658] y acreditados en el momento del inicio de las negociaciones[659].

---

[656] STS 25 de mayo de 1996, número 2005/1995, STS 4 de febrero de 1998, número 597/1997, STS 19 de septiembre de 2001, número 4826/2000, STS 21 de noviembre de 2002, número 42/2002, STS 3 de diciembre de 2009, número 84/2008 y STS 13 de julio de 2010, número 17/2009.

[657] STS 13 de julio de 2010, número 17/2009.

[658] STS de 25 de mayo de 1996, número 2005/1995, STS de 4 de febrero de 1998, número 597/1997, STS de 4 de diciembre de 2000, número 3867/1999, STS 21 de noviembre de 2002, número 42/2002 y STS 4 de noviembre de 2010, número 132/2009.

[659] STS 23 de noviembre de 1993, número 1780/1991, STS 25 de mayo de 1996, número 2005/1995, STS 15 de marzo de 1999, número 1089/1999, STS 25 de mayo de 2006, número

No es necesario que exista paralelismo entre los porcentajes de los sindicatos y de las asociaciones patronales, pues se trata de entidades que asumen representaciones distintas y que tienen un tratamiento institucional también diverso[660]. De la misma manera, las adhesiones posteriores de otras asociaciones patronales legitimadas no subsanan la ausencia de mayoría absoluta existente en el momento de constituirse la comisión negociadora[661].

Este doble condicionamiento, porcentajes mínimos de empresas asociadas y de trabajadores empleados por éstas, además de ser claramente un requisito de carácter acumulativo[662], tiene una justificación razonable, ya que trata de lograr un equilibrio ponderado entre las empresas del sector para que no se dé un predominio excesivo de las empresas de plantilla amplia sobre las de plantilla reducida, ni de éstas sobre aquéllas[663].

En este tema, aunque existen determinadas instituciones públicas que pueden servir de guía para averiguar estos porcentajes, como, por ejemplo, una certificación de la Tesorería General de la Seguridad Social[664], no existe un sistema de medición seguro.

De esta manera, es la contraparte negociadora la que, en la práctica, y en tanto no se demuestre fehacientemente lo contario, atribuye el título de interlocutor a las asociaciones empresariales negociadoras, reconociéndose una presunción *iuris tantum* de validez al convenio publicado[665], que sólo puede ser desvirtuado por prueba en contrario de quien lo impugna[666]; ahora bien, aportada esta prueba, corresponde a la organización empresarial que haya firmado el convenio aportar los documentos de prueba para lograr una convicción contraria[667].

Según el art. 87.3 ET, pueden ser parte de un convenio de ámbito superior a la empresa, en representación de los empresarios, los siguientes colectivos:

- ✓ Las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio cuenten con el 10% de los empresarios, en el

---

20/2005, STS 10 de octubre de 2006, número 126/2005, STS 23 de noviembre de 2009, número 47/2009, STS 21 de enero de 2010, número 21/2008 y STS 13 de julio de 2010, número 17/2009.

[660] STC 52/1992, de 8 de abril.

[661] STS 15 de marzo de 1999, número 1089/1999 y STS 24 de abril de 2006, número 97/2003.

[662] STS 25 de mayo de 1996, número 2005/1995, STS 4 de febrero de 1998, número 597/1997 y STS 14 de abril de 2000, número 982/1999.

[663] STS de 15 de febrero de 1993, número 715/1991 y STS 13 de febrero de 2001, número 2949/2000.

[664] STS 15 de marzo de 1999, número 1089/1999.

[665] STS 25 de enero de 2001, número 1432/2000.

[666] STS 5 de octubre de 1995, número 1538/1992.

[667] STS 7 de julio de 2004, número 121/2002.

sentido del artículo 1.2 ET, y siempre que éstas den ocupación a igual porcentaje de los trabajadores afectados.

Hay que tener en cuenta que los tribunales han entendido que estas características se han de dar de cada asociación y no el conjunto de las que concurran y siempre que cumplan la doble exigencia[668].

- ✓ Las asociaciones empresariales que en el ámbito geográfico y funcional del convenio que en dicho ámbito den ocupación al 15% de los trabajadores afectados.

- ✓ Las asociaciones empresariales de ámbito estatal que cuenten con el 10% o más de las empresas o trabajadores en el ámbito estatal, así como las asociaciones empresariales de Comunidad Autónoma que cuenten en ésta con un mínimo del 15% de las empresas o trabajadores, sólo en aquellos sectores en los que no existan asociaciones empresariales que cuenten con la suficiente representatividad, según los criterios generales y exclusivamente referidos a convenios colectivos de sector.

En los tres casos, el Estatuto de los Trabajadores utiliza el concepto empresario en sentido jurídico-laboral por lo que no pueden serlo los colegios profesionales[669] o una asociación que incluye a empresarios y trabajadores autónomos[670], pero sí las asociaciones que agrupen a establecimientos donde se ejerce el alterne y la prostitución[671].

Para determinar la concreta legitimación de los representantes del banco empresarial, se ha de computar no solo aquellos empresarios que ejerzan su actividad en la totalidad del ámbito funcional y geográfico, sino también la de cualquier empresario que en el ámbito territorial se dedique a alguna de las actividades que integran en marco funcional del convenio[672].

Esto se debe a que la representatividad se ha de computar en el marco del convenio que se quiere negociar, el cual está delimitado por los ámbitos personal, funcional y territorial del mismo[673], por lo que no se puede negar legitimación a las asociaciones de ámbito provincial por tener el convenio un

---

[668] STS 25 de mayo de 1996, número 2005/1995, STS 25 de enero de 2001, número 1432/2000, STS 21 de noviembre de 2002, número 42/2002, STS 16 de junio de 2003, número 32/2002, STS 15 de marzo de 2004, número 60/2003, STS 3 de noviembre de 2004, número 180/2003 y STS 14 de marzo de 2011, número 748/2011. En cambio, la STS 19 de septiembre de 2001, número 4826/2000) exige que la asociación o asociaciones empresariales representen a la mayoría de los empresarios del ámbito territorial y funcional de la negociación.

[669] STS 4 de mayo de 1995, número 346/1992.

[670] STS 22 de diciembre de 1998, número 1212/1996.

[671] STS 27 de noviembre de 2004, número 18/2004.

[672] STS 21 de noviembre de 2005, número 148/2004.

[673] STS 1 de octubre de 1998, número 3114/1997.

ámbito territorial superior, sin comprobar si, aun cuando extiendan su actuación a una provincia, bien pudiera suceder que en ella cubrieran ya más del 10% de los empresarios de la Comunidad Autónoma[674].

Finalmente, también las asociaciones patronales de ámbito de comunidad autónoma están legitimadas para participar en la negociación de convenios de ámbito nacional, si son más representativas en el ámbito autonómico, debiendo agrupar al menos al 15% de los empresarios, siempre que ocupen al 15% de los trabajadores en el ámbito de la Comunidad Autónoma, según la disposición adicional sexta ET[675]. En todo caso, estas asociaciones patronales no tienen legitimación para negociar convenios de ámbito nacional si se encuentran federados o confederados en organizaciones de tal ámbito, a las que correspondería en este caso la legitimación.

7. Representaciones negociadoras

En los convenios colectivos, cualquiera que sea su ámbito, hay que distinguir entre las partes del convenio y los sujetos que efectivamente realizan la negociación. De esta manera, según el art. 87.5 ET, toda asociación empresarial que esté legitimada para ello tiene derecho a formar parte de esta comisión[676].

El art. 88 TRET regula, no sólo el derecho de todos los sujetos que reúnan el requisito de legitimación, conforme al art. 87 TRET, a formar parte de la comisión negociadora, sino también la presencia de los miembros en proporción a su representatividad.

En los convenios sectoriales, las representaciones se integran de un máximo de 15 personas, cada una de ellas, designadas por las respectivas partes, en proporción a la representatividad de las distintas organizaciones que pueden integrar cada parte[677] en el momento en que se constituye la mesa negociadora[678]. Siempre que representen, según el primer párrafo del art. 88.2 ET, como mínimo, a los empresarios que ocupen la mayoría de los trabajadores afectados por el convenio[679].

En todo caso, el reparto de los miembros de la comisión negociadora se ha de efectuar en proporción a la representatividad que ostenten las organizaciones empresariales en el ámbito territorial de la negociación, teniendo en

---

[674] STS 3 de diciembre de 2009, número 84/2008.

[675] STC 98/1985, de 29 de julio y STC 57/1989, de 16 de marzo. De la misma manera, STS 24 de julio de 1995, número 2137/1993.

[676] STS 25 de enero de 2001, número 1432/2000.

[677] STC 137/1991, de 20 de junio.

[678] STC 73/1984, de 27 de junio y STC 187/1987, de 24 de noviembre. En el mismo sentido, STS de 7 de julio de 1997, número 4246/1996 y STS 27 de abril de 2000, número 1581/1999.

[679] STS 24 de marzo de 1995, número 2689/1993.

cuenta que todos los sujetos que presenten legitimación inicial han de estar integrados en la misma.

El nombramiento de los determinados representantes puede tener sus problemas, especialmente cuando existen diferencias motivadas por el doble mecanismo de acreditación de la representatividad: número de empresas y número de trabajadores. Por supuesto, cuando la legitimación inicial se ha computado por la regla del 15% del número de trabajadores, es este criterio el que ha de servir para distribuir los miembros de la mesa negociadora.

En relación si este criterio de la representatividad se ha de aplicar respecto a ambos parámetros de manera cumulativa, o es suficiente en uno de los dos, el criterio seguido hasta la fecha por los tribunales es del número de trabajadores afectados por el convenio y ocupados por las empresas asociadas a cada organización empresarial que con legitimación formen parte de la comisión negociadora[680].

En cuanto a la legitimación para decidir, el cómputo de la representatividad no se realiza sobre la totalidad de la representación del sector, sino únicamente sobre la que en la concreta negociación determine la atribución de la legitimación plena.

Esto se debe a que el Estatuto de los Trabajadores, al configurar el mecanismo de valoración de la decisión se refiere a la configuración de las representaciones al constituirse la comisión negociadora, que a su vez tiene en cuenta los niveles de representatividad existentes en el momento de iniciarse la negociación[681]. Computo que permanece invariable a lo largo de todo el proceso negociador[682].

Finalmente, de acuerdo con el art. 88.3 ET, la designación de los componentes de la comisión corresponde a las partes negociadoras, facultad autónoma, exclusiva y excluyente de las mismas, sin posibilidad de intromisión mutua, de acuerdo con la unidad de negociación.

8. Acreditación de la legitimación

Conforme al art. 89.1 ET, quien pretenda negociar un convenio colectivo debe manifestar por escrito su interés a la contraparte en tiempo y forma, debiendo acreditar suficientemente su representatividad, detallando la legitimidad que ostenta. Aunque no lo diga expresamente, esta cuestión ha de

---

[680] STSJ Galicia 11 de octubre de 2003, número 6/2003.

[681] STS 14 de febrero de 1996, número 3173/1994 y STS 5 de noviembre de 2002, número 11/2002). Igualmente, STSJ Cataluña 12 de julio de 2004, número 6/2004.

[682] STS 18 de enero de 1993, número 1682/1991.

ser cumplida por todos los sujetos que pretendan participar en la comisión negociadora, y no sólo para el que tome la iniciativa.

En todo caso, cualquier asociación empresarial que pretenda negociar, y por tanto, el reconocimiento de su legitimación negocial, ha de asumir la carga de la prueba de su propia representatividad.

La copia de esta comunicación ha de ser publicada en el registro central de convenios colectivos, según se desprende de la obligación de inscripción regulada en el art. 2.2 del Real Decreto 713/2010 de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos.

La representatividad empresarial ha de expresarse[683], de forma necesaria, y acreditarse[684], si así fuera requerida, en el momento de inicio de la negociación. Este concepto puede ser interpretado de forma flexible, ya que puede permitir dicha acreditación desde el momento de acreditación de la promoción hasta el momento de la constitución efectiva de la mesa negociadora del convenio. Sin embargo, los tribunales han sido claros a la hora de pronunciarse que este momento inicial es el de la constitución negociadora del convenio[685].

Esta representatividad ha de acreditarse por el sujeto que pretenda ostentarla; es más, cada organización empresarial ha de acreditar su propia representatividad. Todo ello teniendo en cuenta que, si bien es cierto que presenta dificultades al no contar con datos fiables, la distribución de la carga de la prueba impone a quien combate la legalidad del convenio colectivo el deber de soportar y superar dicha dificultad. De manera que no cumple con tal gravamen la parte que se limita a negar la implantación y representatividad de las asociaciones integrantes del banco empresarial[686].

En cuanto a los medios probatorios de esta representatividad empresarial, no existe un sistema de medición seguro de los porcentajes relativos a empresas y trabajadores[687], como, por ejemplo, un órgano público obligado a registrar estos datos[688].

---

[683] STS 9 de marzo de 1994, número 1535/1991, STS 15 de marzo de 1999, número 1089/1998 y STS 25 de mayo de 2006, número 20/2005.

[684] STS 23 de noviembre de 1993, número 1780/1991 y STS 14 de abril de 2000, número 982/1999.

[685] STS 25 de mayo de 1996, número 2005/1995 y STS 7 de julio de 1997, número 4246/1996.

[686] STS 21 de septiembre de 2006, número 27/2005 y STS 3 de diciembre de 2009, número 84/2008

[687] STC 52/1992, de 8 de abril.

[688] STS 20 de junio de 2006, número 189/2004 y STSJ Madrid 25 de febrero de 2008, número 18/2007.

Por esta razón, las organizaciones empresariales han de acreditar su representatividad mediante cualquier tipo de prueba admitida en Derecho, sin existir uno especialmente concreto respecto a este objetivo[689], por ejemplo, los recibos de salarios de todos los trabajadores, censos fiscales, registros mercantiles, datos ofrecidos por Cámaras de Comercio, los boletines de cotización[690], la solicitud de los datos al fichero general de afiliación de la Tesorería General de la Seguridad Social o las propias hojas estadísticas de los convenios colectivos.

Además, los posibles mecanismos existentes presentan problemas, ya sean, por ejemplo, en cuanto al Directorio Central de Empresas (DIRCE) por tener una base estadística o respecto a los datos aportados por las propias empresas o asociaciones, por no tener la posibilidad de verificar dichos datos.

En todo caso, y aunque existan certificaciones libradas por organismos públicos, especialmente la Tesorería General de la Seguridad Social, se trata de mecanismos probatorios y no de acreditación[691].

Además, estas certificaciones pueden no ser un mecanismo adecuado ya que sus criterios pueden no coincidir con el ámbito del convenio, ya sea funcional o territorial o porque incluyen trabajadores autónomos sin trabajadores a su cargo, por esta razón los tribunales han preferido seguir utilizando de criterios de valoración del juzgador sobre el conjunto de la prueba[692].

Existe, no obstante, una presunción de legitimación negocial, conforme a la cual, para salvar determinadas lagunas de datos, se ha acudido a la técnica de presumir que, en principio, quienes hayan negociado un convenio colectivo, reconociéndose recíprocamente como interlocutores, gozan de la legitimación y representatividad suficiente para negociar en los respectivos niveles, invirtiendo la carga de la prueba de manera que quien niegue alguna de esas cualidades habrá de demostrar que carece de ellas la asociación empresarial de que se trate, y no pesa sobre la asociación demandada el gravamen de probar la representatividad que se le niega[693].

9. Representatividad empresarial

Conforme a la Disposición Adicional sexta ET, a los efectos de ostentar representación institucional en defensa de intereses generales de los empre-

---

[689] STS 27 de febrero de 1996, número 1549/1995 y STSJ Galicia 17 de junio de 2005, número 2474/1993.

[690] SAN 5 de mayo de 2009, número 85/2008.

[691] STS 18 de diciembre de 1995, número 2871/1994.

[692] STS 27 de febrero de 1996, número 1549/1995 y STS 14 de febrero de 2005, número 55/2004.

[693] STS 5 de octubre de 1995, número 1538/1992, STS 27 de febrero de 1996, número 1549/1995, STS 25 de enero de 2001, número 1432/2000 y STS 16 de junio de 2003, número 32/2002.

sarios ante las Administraciones Públicas y otras entidades u organismos de carácter estatal o de comunidad autónoma que la tengan prevista, se entenderá que gozan de esta capacidad representativa las asociaciones empresariales que cuenten con el 10% o más de las empresas y trabajadores en el ámbito estatal.

Asimismo, podrán también estar representadas las asociaciones empresariales de comunidad autónoma que cuenten en esta con un mínimo del 15% de los empresarios y trabajadores. No estarán comprendidas en este supuesto las asociaciones empresariales que estén integradas en federaciones o confederaciones de ámbito estatal.

A diferencia de los sindicatos, que en los artículos 6 y 7 LOLS se regula la lista de funciones que presentan, según cada nivel de representatividad, para las organizaciones empresariales no existe esta relación y la única referencia se refiere a que, según el tercer párrafo de la DA 6 ET, las organizaciones empresariales que tengan la condición de más representativas gozarán de capacidad para obtener cesiones temporales del uso de inmuebles patrimoniales públicos en los términos que se establezcan legalmente.

Las reglas para conseguir la calificación de asociación empresarial más representativa son muy claras y, al menos en el ámbito nacional intersectorial no han generado demasiados problemas, debido al modelo actual de CEOE y CEPYME.

En cambio, sí que se produjeron algunos conflictos jurídicos a la hora de delimitar el concepto de mayor representatividad en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

En este tema el Tribunal Constitucional se pronunció en la sentencia 57/1989, de 16 de marzo, reiterando los argumentos esgrimidos en la sentencia 98/1985, de 16 de marzo, entendiendo válida la regulación de la DA sexta ET, especialmente en el sentido que las mayores exigencias a las organizaciones de ámbito autonómico eran razonables ya que se les atribuye las mismas prerrogativas que a las de nivel estatal en el ámbito autonómico correspondiente, sino también en el ámbito nacional.

En cuanto a la distribución de puestos entre las organizaciones más representativas de ámbito nacional y las de ámbito autonómico, los tribunales entendieron que no existe un criterio que otorgue el derecho de todas las asociaciones empresariales más representativas a participar en los órganos de participación institucional, sino que puede utilizarse el criterio de presencia en función de la representatividad[694].

[694] STS (CA) 31 de mayo de 1999, número 404/1994.

Se debe acreditar la representatividad en el momento de constitución del órgano en que se lleva a cabo la participación y en el de renovación de sus miembros, si existe esta posibilidad.

A falta de regulación legal, deben contarse todos los trabajadores que presten servicios en las empresas, con independencia de su tipo de contrato.

A efectos de acreditar la representatividad es necesario, primero, conocer el número total de empresas que integran el universo, ya sea nacional o autonómico, para en segundo lugar, determinar el número de empresas afiliadas a las organizaciones empresariales y cuál es el número de trabajadores que prestan servicios en ellas.

En cuanto al total de las empresas, los diferentes mecanismos existentes, por ejemplo, las certificaciones de la Tesorería General de la Seguridad Social no permiten tener datos totalmente reales de dichas situaciones, por múltiples factores. Más fácil es poder determinar el número de empresas afiliadas a una asociación empresarial, por medio de una consulta a las mismas.

Por esta razón, el Tribunal Supremo ha preferido no entrar a valorar los diferentes mecanismos y referirse al conjunto de la prueba[695].

A la vista de estos problemas de medición y acreditación, se ha utilizado para medir la representatividad de las asociaciones empresariales el concepto de notoriedad que deriva, no tanto, de las exigencias numéricas de la DA 6 ET, como por la propia presencia en los diferentes organismos[696].

10. Ámbito de la participación institucional

Conforme al art. 6 LAS, las organizaciones empresariales podrán participar en los organismos de consulta y colaboración en los ámbitos sectorial y territorial.

El ámbito de participación institucional presenta un contenido muy variado, en el que se incluyen no sólo participación en organismos, sino también facultades de información y consulta previa a la normativa laboral o concertación social.

Desde un punto de vista de participación institucional, en el ámbito internacional cabe citar la presencia de las organizaciones empresariales en la Organización Internacional del Trabajo o en la Organización para la cooperación y el desarrollo económicos, por medio del *Business and Industry Advisory Committee* (BIAC).

---

[695] STS 27 de febrero de 1996, número 1549/1995.

[696] STS (CA) 20 de febrero de 1991 y STS 28 de noviembre de 1997.

En el ámbito comunitario, existen diversos organismos de carácter consultivo, como el Comité Económico y Social, el comité consultivo de la CECA, el comité del Fondo Social Europeo, el comité consultivo de coordinación de los sistemas de seguridad social, el consejo de dirección de la Agencia Europea de seguridad y salud en el trabajo o el consejo de dirección de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de trabajo (*Eurofound*).

En el ámbito nacional, cabe mencionar la participación en el Consejo Económico y Social, integrada en el grupo segundo, el Consejo Superior de Estadística, el Consejo asesor de medio ambiente, el Consejo español del turismo, el Consejo general del Sistema nacional de empleo, el Consejo general del Servicio público de empleo estatal, la Comisión laboral tripartita de inmigración, el Consejo General de la formación profesional, la Fundación Estatal para la formación en el empleo, la Comisión Consultiva Nacional de convenios colectivos, el Consejo general del Instituto Nacional de Seguridad Social, el Consejo rector del Fondo de Garantía Salarial, la Comisión consultiva tripartita de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, el Consejo General del Instituto nacional de seguridad, salud y bienestar en el trabajo, la Comisión nacional de seguridad y salud en el trabajo, el Patronato de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, la Comisión consultiva del patrimonio sindical, el consejo de cooperación al desarrollo, el Consejo escolar del Estado, el Consejo general del Instituto de mayores y servicios sociales, el consejo rector del Instituto de la Mujer o el patronato de la Fundación SIMA.

Además, cabe añadir, una larga lista de participación por parte de las organizaciones empresariales más representativas en el ámbito de cada una de las Comunidades Autónomas, en sus diferentes organismos territoriales.

Asimismo, en aplicación de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, de Gobierno, las asociaciones empresariales han sido consultadas en el procedimiento de elaboración de todas las normas, aunque literalmente esta obligación se ha situado en la redacción de los reglamentos. Tras la reforma de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, esta situación sea mantenido, aunque se amplía a normas con rango de ley y reglamentos y se regula la opción de sustanciar "*una consulta pública, a través del portal web del departamento competente, con carácter previo a la elaboración del texto, en la que se recabará opinión de los sujetos potencialmente afectados por la futura norma y de las organizaciones más representativas*".

Finalmente, es diversa la participación de las asociaciones empresariales en otro tipo de organismos o instituciones, asumiendo diversas funciones, entre los que cabe destacar los consejos sociales de las universidades.

11. Legitimación

Las asociaciones empresariales están legitimadas para instar la iniciación del conflicto colectivo de trabajo, en cuyo caso, si los trabajadores ejercen el derecho de huelga, se suspenderá el procedimiento, archivándose las actuaciones (art. 18 Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo).

Asimismo, según el art. 2 LRJS, tienen legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios y concretamente, se le atribuye legitimación en los siguientes supuestos:

- ✓ Proceso de conflictos colectivos (art. 154 LRJS) si su ámbito de actuación se corresponde o es más amplio que el del conflicto, siempre que se trate de conflictos de ámbito superior a la empresa y pueden personarse como partes en el proceso, aunque cuando no lo hayan promovido (art. 155 LRJS).

- ✓ Proceso de impugnación de convenios colectivos (art. 165 LRJS).

- ✓ Proceso de impugnación relativo a los estatutos de las asociaciones empresariales (art. 176 LRJS).

5. COORDENADAS DE TAREA Y ESTADO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

1. Cuestiones generales

Desde el campo de la Seguridad Privada, hemos recibido el encargo de proponer una estructura de negociación colectiva para el sector de **servicios auxiliares**, ámbito que aglutina actividades externalizadas muy diversas, intensivas en mano de obra y sin una especial cualificación, que vienen siendo desarrolladas por **empresas multiservicios**, a través de una contrata global.

En este sentido, la propia Ley 5/2014, de 4 de abril, de Seguridad Privada, al definir en su art. 6.2 las actividades que quedan "fuera" de su ámbito de aplicación (a no ser que impliquen la asunción o realización de servicios o funciones de seguridad privada), identifica aquellos servicios auxiliares que serán objeto de nuestro estudio, y que se deben regir por sus propias normas sectoriales, distintas al ámbito de la Seguridad Privada.

En concreto, la norma hace referencia, a los siguientes servicios y funciones:

a) Las de **información o de control en los accesos** a instalaciones, comprendiendo el cuidado y custodia de las llaves, la apertura y cierre de puertas, la ayuda en el acceso de personas o vehículos, el cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio, así como la ejecución de tareas auxiliares o subordinadas de ayuda o socorro, todas ellas realizadas en las puertas o en el interior de inmuebles, locales públicos, aparcamientos, garajes, autopistas, incluyendo sus zonas de peaje, áreas de servicio, mantenimiento y descanso, por porteros, conserjes y demás personal auxiliar análogo.

b) Las tareas de **recepción**, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de comprobación de entradas, documentos o carnés, en cualquier clase de edificios o inmuebles, y de cumplimiento de la normativa interna de los locales donde presten dicho servicio.

c) El control de **tránsito** en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de instalaciones en cumplimiento de la normativa interna de los mismos.

d) Las de comprobación y **control del estado y funcionamiento** de calderas, bienes e instalaciones en general, en cualquier clase de inmuebles, para garantizar su conservación y funcionamiento.

2. Estado de la negociación colectiva

A falta de un convenio colectivo específico y global de este sector de empresas de servicios auxiliares (que aglutine todas las actividades que pueden prestarse simultáneamente), el ámbito de negociación colectiva prototípico para estos servicios auxiliares es, actualmente, el de la empresa o grupo de ellas.

Esa apreciación general de cohonestarse con la existencia de tres excepciones:

1ª) Existe un Convenio colectivo de ámbito nacional, pero restringido a un sector muy concreto: el IV Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios.

2ª) También se cuenta con el Convenio Colectivo del sector Servicios Auxiliares de Navarra.

3ª) Asimismo merece recordatorio el Convenio de ámbito superior a la empresa de las mercantiles Ombuds Servicios, SL, Protección Castella, SLU y UTE Thyssen.

3. Relevancia de los convenios de empresa

El resto de los instrumentos convencionales son los elaborados en el seno de las propias empresas.

La tarea afrontada, pues, ha consistido en analizar todas las materias abordadas por todos los convenios de empresa que tuvieran relación con este sector económico para poder extraer conclusiones en forma de propuestas concretas.

En efecto, una vez realizado un análisis profundo del ámbito regulatorio material de estos convenios de empresa, hemos identificado aquellas materias que los negociadores colectivos han considerado esenciales, materias que pueden convertirse en propuestas indiscutibles del futuro Convenio estatal.

4. Relación de convenios examinados

Hemos centrado nuestro análisis, en concreto, en los convenios colectivos de las siguientes empresas:

1. Convenio Colectivo Alarma Servicios Auxiliares, S.L.
2. Convenio Alianzas y Subcontratas, S.A.
3. Convenio Aqualim Servicios Auxiliares, S.L.
4. Convenio Auxiliares y Gestión, S.L.
5. Convenio Atese Atención y Servicios.
6. Convenio Bilur2000, S.L.
7. Convenio Clece, S.A.
8. Convenio Cobra Servicios Auxiliares, S.A.
9. Convenio Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, S.A. (CESPA, SA).
10. Convenio Consorcio Servicios, S.A.
11. Convenio Damaterra Empresa de Servicios, S.L.
12. Convenio ESC Servicios Generales, S.L.
13. Convenio Eulen Servicios Auxiliares, S.A.
14. Convenio Ferroser Servicios Auxilares, S.L.
15. Convenio Fissa de Servicios Auxiliares, S.L.
16. Convenio Fragaservi, S.L.
17. Convenio Global Control Auxiliar de Servicios, S.L
18. Convenio Gruponáutica Outsourcing&Servicios Auxiliares y Gestión, S.L.
19. Convenio Iman Corporation, S.A.
20. Convenio ISS Facility Services, S.A.
21. Convenio Lycon Servicios Auxiliares, S.A.
22. Convenio Mantrol Servicios, S.L.
23. Convenio Mega 2 Servicios Integrales, S.L.

24. Convenio Onet Iberia Soluciones, S.L.
25. Convenio Prestación de Servicios Auxiliares Concretos y Específicos a Empresas (PRACON, S.L.).
26. Convenio Prosegur Multiservicios, S.A.
27. Convenio Protección Castellana, S.L.
28. Convenio Provico Servicios Auxiliares, S.L.
29. Convenio Sagital, S.A.
30. Convenio Seguriber Compañía de Servicios Integrales, S.L.
31. Convenio Servicios Securitas, S.A.
32. Convenio Servigesplan, S.L.
33. Convenio Servimax Servicios Generales, S.A.
34. Convenio Sial Servicios Auxiliares, S.L.
35. Convenio Star Servicios Auxiliares, S.L.
36. Convenio Starseg Servicios Técnicos Auxiliares, S.L.
37. Convenio Técnica Auxiliar de Gestión Empresarial, SA (Tagesa).
38. Convenio Umano Servicios Integrales, S.L.
39. Convenio V-2 Servicios Auxiliares, S.A.
40. Convenio Servicios Auxiliares Viriato, S.L.
41. Convenio *Vigilancia Instalaciones de Seguridad* y Alarma Servicios Auxiliares, S.L.

5. Materias examinadas

Para una adecuada ordenación de las cuestiones, se ha diseñado un entramado temático en el que subsumir las diversas previsiones de cada convenio colectivo. Es el siguiente:

1. Objeto y ámbito de aplicación del convenio (territorial, funcional, personal, temporal, denuncia, ultraactividad).
2. Interpretación y administración del convenio (unidad de convenio y vinculación a la totalidad, principio de igualdad, compensación, absorción y garantía *ad personam*, comisión paritaria, adhesión a los mecanismos de solución autónoma de conflictos).

3. El inicio de la relación laboral (empleo y modalidades de contratación, períodos de prueba, cese, externalización y subcontratación, subrogación de personal y política de estabilidad en el empleo).

4. Derechos y deberes laborales básicos (facultad de organización del trabajo: principios y normas, ropa de trabajo, formación profesional y cualificación.

5. Derechos digitales (protección de datos, derechos derivados de las nuevas tecnologías).

6. Clasificación profesional y promoción en el trabajo (sistema de clasificación profesional, movilidad funcional, escalafones, ascensos, provisión de vacantes y plantillas).

7. Igualdad de oportunidades y no discriminación (protocolo de acoso laboral y sexual, personas con discapacidad, trabajadoras víctimas de violencia de género).

8. El tiempo de trabajo (jornada de Trabajo, control de jornada, distribución irregular de la jornada, horas extraordinarias, modificación del horario, descansos, licencias, vacaciones).

9. Retribuciones (estructura salarial y otras retribuciones, sueldo base, complementos, indemnizaciones o suplidos, pagas extraordinarias, cuantía de las retribuciones, anticipos).

10. Lugar de trabajo, destacamentos, desplazamientos, traslados y cambios de puesto.

11. Conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

12. Prevención de riesgos laborales.

13. Prestaciones sociales (seguros, ayudas a familiares, compensaciones en los supuestos de incapacidad temporal).

14. Suspensión del contrato de trabajo (excedencias, situaciones especiales de la relación laboral, permisos sin sueldo).

15. Extinción de la relación laboral (terminación de la relación laboral, preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo por dimisión del trabajador, premio de vinculación, jubilación parcial y contrato de relevo, jubilación forzosa).

16. Premios.

17. Faltas y sanciones.

18. Derechos sindicales.

19. Negociación colectiva e inaplicación de convenio (concurrencia de convenios, inaplicación de las condiciones de trabajo).

20. Medio ambiente.

21. Otros.

6. Perspectiva complementaria

Como es lógico, el estudio de los convenios de empresa se ha completado con el análisis del IV Convenio colectivo sectorial Estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios, del Convenio Colectivo del sector Servicios Auxiliares de Navarra y del propio Convenio Estatal de Seguridad Privada.

Asimismo, la tarea ha procurado llevar a cabo una doble comparación:

a) La que resulta del análisis de todos los convenios colectivos de servicios auxiliares, recopilando cuáles serían las características que puedan servir de referencia a los negociadores de un supuesto Convenio estatal.

b) La comparación de estos contenidos con las cláusulas del Convenio colectivo sectorial Estatal de Seguridad, decisión que consideramos acertada pues, en la práctica, son muchas las empresas de seguridad que complementan sus propios servicios con estas otras actividades "auxiliares", por la falta de estos últimos en la organización o infraestructura de los clientes para las que trabajan, lo que les conduce a crear la figura del auxiliar de servicios.

Asimismo, en el BOE de 26 de noviembre de 2020 apareció publicado el Convenio Colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2021. Dadas las concomitancias con tal sector también ha parecido oportuno tomar en cuenta sus previsiones.

7. Valoraciones provisionales

Conclusión que puede anticiparse ya, con claridad, es la preocupación común de los negociadores colectivos en el ámbito empresarial (las coincidencias entre convenios son evidentes) por regular, entre otras, las siguientes materias:

Concreción de las modalidades de contratación, con protagonismo del contrato de obra o servicio, que se establece en relación con los servicios

contratados con tercero. En este ámbito, pese a que son muchos los convenios que efectúan una simple remisión a las modalidades de contratación del Estatuto de los Trabajadores (ej. CLECE), varios de los examinados sí se esmeran en desarrollar las distintas clases de contrato, regulando con especial detalle la contratación para obra o servicio determinados, teniendo en cuenta sus diferentes aspectos.

La mayoría de los convenios, simple y llanamente, consideran obra o servicio determinado la contratación realizada para cualquier servicio concreto (ej. IMAN CORPORATION, PROSEGUR, SERVIGESPAL, …).

Se afirma, por tanto (ej. FISSA SERVICIOS AUXILIARES) que los trabajos derivados de contratos de arrendamiento de servicio se consideran una tarea con sustantividad propia, dentro de la actividad normal de la empresa, que podrá cubrirse con contratos de obra o servicio.

Algunos convenios (ej. GLOBAL CONTROL) detallan, como actividades con sustantividad propia, los trabajos o campañas específicas, dentro de la actividad y ligadas al contrato mercantil, espectáculos, ferias, exposiciones o servicios propios a terceros, así como aquellas tareas comerciales o servicios logísticos que presenten perfiles propios y concretos del resto de la actividad.

En cuanto a la extinción, los convenios afirman, con carácter general, que el contrato de obra quedará resuelto cuando finalice o se ejecute la obra, así como cuando el cliente resuelva el contrato, incluso parcialmente. En estos casos, la disminución del volumen del servicio contratado que haga innecesario el mantenimiento del número de trabajadores inicialmente asignado permitirá la extinción de los contratos de trabajo prescindibles, siendo muchos los convenios que, a este respecto, establecen prioridades de "permanencia", principalmente, por motivos de antigüedad y cargas familiares (ej. MANTROL SERVICIOS, STARSEG SERVICIOS…).

Algunos convenios (ej. ILUNION) establecen, como causa extintiva del contrato de obra, la resolución por el cliente del contrato de arrendamiento por "cualquier causa", mientras que otros estipulan, sin embargo, que la extinción debe ajustarse a la finalización "natural" de la contrata o a su rescisión anticipada por causa no imputable a la empresa (ej. VIRIATO).

Conviene llamar la atención sobre la difícil concordancia de varias de estas previsiones con la actual jurisprudencia. Por ejemplo, respecto de la autonomía o sustantividad; respecto de la prórroga; o respecto de la terminación a causa de una minoración del volumen de actividad encomendada por la empresa mandante.

Apuesta por la prevención de riesgos laborales. La mayoría de los convenios consideran la salud y seguridad en el trabajo como un elemento funda-

mental para el éxito empresarial, y dicen comprometerse a integrar la prevención de riesgos en la gestión general de la organización, dotando los recursos humanos y medios materiales necesarios a este fin. Los textos consultados suelen contener una remisión a la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, y a sus disposiciones de desarrollo, fijando ámbitos de actuación comunes: a) organización de la prevención; b) principios de la actividad preventiva; c) evaluaciones de riesgos; d) coordinación de actividades empresariales; e) accidentes laborales; f) formación e información; g) equipos de trabajo y protección personal; h) trabajadores especialmente sensibles; i) protección de la maternidad (básicamente, adaptación de jornada y turnos); j) delegados de prevención (fijación de competencias), etc.

Algunos convenios (ej. GLOBAL CONTROL) reconocen la necesidad de poner en práctica, desde la empresa, una política preventiva, haciendo partícipe al personal de la formulación de dicha política y del control de las medidas adoptadas. Otros convenios (ej. SERVIMAX, IMAN CORPORATION, …) tan solo indican la obligada observancia de la normativa preventiva (Prevención de Riesgos Laborales y Servicios de Prevención).

Otros convenios (ej. MANTROL SERVICIOS) prevén la constitución de Comités de seguridad y salud, que dirimirán aquellas cuestiones relativas a la seguridad y salud que puedan suscitarse con motivo del desarrollo de las actividades en la empresa.

En materia de vigilancia de la salud, es común la regulación de reconocimientos médicos periódicos de carácter voluntario, salvo en casos excepcionales. Algún convenio (ej. STARSEG SERVICIOS) sí establece, con carácter obligatorio, el examen médico al tiempo de iniciarse la prestación.

Aunque en esta parcela abunda la reiteración de previsiones normativas, o incluso la remisión a ellas, conviene no despreciar esas cláusulas por el valor pedagógico que poseen respecto de la propia organización empresarial de los agentes sociales y de las respectivas plantillas.

Ello, no obstante, sería bueno que la formación en materia preventiva, los caracteres de la evaluación de riesgos o los deberes de quienes prestan la actividad laboral aparecieran con mayor protagonismo.

Uniformidad obligatoria (con excepciones en tareas no operativas), con compromiso de renovación periódica (suele ser cada dos años). Es común, en este ámbito, la obligación empresarial de suministro gratuito de vestimenta y calzado corporativo (con algún límite en cuanto a su renovación), así como la obligación de mantenimiento y cuidado por el trabajador, con devolución al empresario al finalizar la contratación. Algunos convenios detallan cada uno de los elementos suministrados y en qué cantidad; otros omiten el detalle. También es frecuente encontrar la posibilidad de adaptar el vestuario al tipo

de servicio contratado y de ampliar vestuario en circunstancias excepcionales del servicio.

Desde el punto de vista disciplinario, los convenios suelen reprender el uso de vestimenta o emblemas de la empresa fuera de servicio, su mantenimiento defectuoso, o la sustracción o desaparición de uniformes. Algún convenio (ej. GLOBAL CONTROL) llega a sancionar el "no estar en perfecto estado de aseo en su puesto de trabajo, según las directrices marcadas por la empresa en su régimen interno (afeitado, pelo cortado, etc.).

Se trata de aspectos variables de una a otra empresa, pero sería positivo que se contuviera alguna previsión sobre uso de este marial a través de redes sociales o en actos lúdicos. Asimismo, cuanto esté en juego la salud laboral debe tenerse en cuenta que el coste de la higienización de los uniformes y material no puede repercutirse sobre la persona que los utiliza en su trabajo.

Apuesta por los protocolos de buenas prácticas y anti-acoso (laboral, sexual, etc.). Partiendo de la dignidad humana, como valor fundamental, varios convenios (ej. UMANO, PROSEGUR SOLUCIONES.) han elaborado protocolos de actuación para la prevención y corrección del acoso laboral o mobbing, el acoso sexual y la violencia de género (que detallan la forma de denunciar, las posibilidades de mediación, instrucción del procedimiento, etc.).

Algunos convenios llegan incluso a definir qué "conductas" concretas están relacionadas con el acoso moral (ej. ILUNION: no permitir que el trabajador se exprese; criticar la vida privada; hacer llamadas telefónicas reiteradas para cualquier asunto; amenazar verbalmente o por escrito; no hablar al trabajador; asignar un puesto de trabajo que le aleje de sus compañeros; impedir relaciones personales con compañeros; ridiculizar al trabajador; burlarse de su vida privada, sexo o religión; exigirle tareas innecesarias o absurdas, etc.).

El abuso de autoridad es contemplado, en todos los convenios, como falta muy grave, previéndose, en la mayoría de los analizados, procedimientos de denuncia interna de acoso por parte de superiores (ej. ILUNION, IMAN CORPORATION, PROSEGUR SOLUCIONES, STARSEG SISTEMAS…), consistentes en la dación de cuenta por escrito, a través de la representación de los trabajadores, de los actos que supongan abuso de autoridad de los jefes, con la obligación de la Dirección de la empresa de abrir un expediente ad hoc.

En alguna de estas materias debe tomarse en cuenta las exigencias de las normas sobre intimidad y protección de datos (desconexión, digital protocolo para utilización de material telemático, etc.).

Protagonismo de los planes de igualdad y del compromiso con el principio de igualdad efectiva. En esta materia, es cierto que muchos convenios

cuentan con preceptos más "decorativos" que efectivos, describiendo el compromiso de promoción del principio de igualdad y no discriminación por las razones clásicas (sexo, estado civil, raza, religión, nacionalidad, condición social, ideas políticas, afiliación sindical, discapacidad, etc.) junto a la también comprometida obligación de remover los obstáculos que interfieran en el no cumplimiento de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, mediante actuaciones positivas y correctoras (que no se concretan).

Concreta algún convenio los "ámbitos" que debe abarcar la política de igualdad, destacando: la contratación y el despido; la formación y promoción; política salarial; vacaciones y permisos; condiciones de empleo; comunicación con los trabajadores, etc. Otros (ej. PROSEGUR SOLUCIONES) muestran claramente la preferencia por el ámbito retributivo, estableciendo, junto a las generales, cláusulas específicas de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.

Hay convenios (ej. CLECE) que, de forma directa promueven, en materia de contratación, que a igualdad de mérito y capacidad se contemple positivamente el acceso del género menos representado en el Grupo profesional de que se trate; o que las ofertas de empleo se redacten de tal forma que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.

En Planes de igualdad, es común encontrar remisiones a la Ley Orgánica 3/2007 y delegar, en las Comisiones Paritarias de los convenios, la vigilancia de su cumplimiento. Muchos convenios incluyen, como anexo, su plan de igualdad.

En materia de conciliación, son frecuentes los preceptos programáticos y apuestas teóricas por medidas que hagan efectiva aquella, básicamente en materia de adaptación de jornada, sin demasiada concreción. Algunos convenios, incluso, "acotan" el ámbito de este derecho, acordando que las reducciones de jornada para cuidado de familiares solo podrán reconocerse dentro del mismo turno en el que viniera prestando servicios el empleado (ej. UNIQUE PERSONAL).

Hay, no obstante, más convenios (ej. GLOBAL CONTROL) que se marcan el objetivo de desarrollar lo dispuesto en la legislación vigente sobre conciliación de la vida familiar y laboral; y algunos (ej., SIAL SERVICIOS) que apuestan decididamente por esta, mejorando la regulación legal en aspectos como la reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares, partos prematuros, fecundación asistida, adopción, hijos con discapacidad, etc.

Como es lógico, las innovaciones normativas de 2019 y 2020 no han podido tomarse en cuenta por la mayoría de los convenios.

Toma en consideración del elemento geográfico y de las comunicaciones (concentraciones urbanas en provincias limítrofes) de cara a la asignación de cometidos, desplazamientos, destacamentos, etc.

Es común, en la mayoría de convenios analizados, la posibilidad empresarial (de manera "racional y adecuada" suele apostillarse) de asignar a sus trabajadores a otros centros de trabajo, dentro de la misma localidad, entendiéndose por localidad tanto el municipio de que se trate, como las concentraciones urbanas o industriales que se agrupen alrededor del mismo y que formen con aquel una macro-concentración urbana o industrial, aunque administrativamente sean municipios distintos, siempre que estén comunicados por medios de transporte públicos a intervalos temporales aceptables (ej. UMANO, SERVIMAX, FISSA…).

Otros convenios consideran "provincia" (a efectos de permitir el desplazamiento no compensado económicamente) el municipio o municipios limítrofes entre los cuales cada desplazamiento en transporte público no exceda de ciento veinte minutos.

En relación con cambios de residencia por motivos de trabajo, muchos convenios distinguen, según la duración, entre traslado y destacamento. Otros (VIRIATO), llegan a cuantificar en 60 los kilómetros en que un trabajador indefinido puede ser desplazado sin superar los límites de la mera movilidad funcional.

Dada la ausencia de criterios legales y jurisprudenciales claros, son muy útiles las previsiones (estilo convenio de banca privada) aquilatando cuándo hay necesidad de movilidad geográfica.

Apuesta por la flexibilidad en los días de trabajo y asignaciones horarias, compatible con el derecho a la comunicación anticipada de cuadrantes. Muchos convenios, en la medida en que la actividad contratada se suele prolongar durante el fin de semana y festivos, establecen compensaciones económicas específicas. Las empresas se reservan la posibilidad de establecer diferentes horarios, que abarcan de lunes a domingo, las 24 horas del día. Es común la obligatoriedad de entregar cuadrantes con antelación (una semana de media), así como el derecho de descanso de un fin de semana cada cierto tiempo, con obligación empresarial de programar descansos semanales de forma rotativa, si fuera necesario, a fin de garantizar aquel descanso.

En materia de horas extraordinarias, es frecuente encontrar el compromiso de los trabajadores de realizar las necesarias para finalizar los trabajos correspondientes al servicio originariamente asignado. Con independencia de su carácter voluntario, cuando se inicia un servicio, el trabajador debe proseguir hasta su conclusión o llegada del relevo. Algunos convenios (ej. SERVIMAX) consideran falta "omitir la conclusión de un servicio alegando la finalización de la jornada".

Prácticamente todos los convenios, en atención a la singularidad del cliente al que prestan servicio, dedican algún precepto a la distribución irregular de la jornada.

Se echa de menos alguna previsión sobre registro horario, permisos y vacaciones.

Preocupación por la formación continua y cursos de adaptación y reciclaje. Es común, en varios de los convenios analizados, considerar la formación continua y el reciclaje profesional como una necesidad ineludible, apostando por un marco de negociación conjunto para configurar planes de formación, algunos más ambiciosos que otros (ej. ILUNION).

Algunos convenios asumen el contenido íntegro del Acuerdo Nacional de Formación Profesional Continua, además de considerar obligatoria la asistencia de sus empleados a cursos y demás actividades formativas de carácter profesional, durante la jornada de trabajo, con el fin de mantenerlos permanentemente capacitados para el responsable y correcto cumplimiento de sus obligaciones (ej. VIRIATO, SERVIMAX, PROSEGUR SOLUCIONES, STARSEG SERVICIOS …).

Otros convenios apuestan por la formación profesional voluntaria (ej. FRAGASERVI), obligándose a velar por la actualización de conocimientos por parte del personal, permitiendo el derecho del personal a seguir cursos de formación y perfeccionamiento profesional, justificando previamente la concurrencia de las circunstancias que confieren el derecho invocado.

Algunos convenios (SIAL SERVICIOS) conciben la formación como un proceso constante e integrado con el resto de las políticas de personal, apostando por la colaboración e implicación de las Organizaciones Sindicales en todas las fases de elaboración y ejecución de dichas políticas de formación.

La mayoría de los convenios (ej. GLOBAL CONTROL) se limita a señalar la importancia de la formación y el perfeccionamiento profesional, comprometiéndose a evaluar carencias formativas y propiciar acciones formativas y de favorecimiento de la carrera profesional; alguno de ellos, indisimuladamente, solo promoverá la formación entre sus empleados, “en la medida de sus posibilidades” (ej. CLECE).

Sería conveniente clarificar el tiempo de formación y su consideración, o no, como equivalente a jornada de trabajo. Hay que tener en cuenta las previsiones del artículo 23 ET, a veces aparentemente ignoradas.

Concepción del régimen disciplinario ajustado al tipo de actividad, con especial referencia al abuso de autoridad. Todos los convenios contienen una regulación exhaustiva de las faltas, con alguna excepción (como el convenio FRAGASERVI, que hace una remisión al ET). El objetivo es reprender, además de las infracciones más comunes en cualquier entorno laboral, aquellas

que, o bien están directamente relacionadas con la actividad de servicios auxiliares, o bien tienen una especial relevancia en ese sector de actividad. Entre estas, son las más repetidas las que tienen que ver con: la impuntualidad; el abandono del puesto; la falta de aseo; la desobediencia a superiores; la inobservancia de las órdenes de servicio; la falta de comunicación de situaciones impeditivas de la prestación laboral que repercuta en el servicio prestado al cliente; la atención incorrecta o poco decorosa al público; el exceso en las atribuciones; el empleo de uniformidad o uso de emblemas de la empresa en cuestiones ajenas al trabajo; la suplantación de personalidad fichando por compañeros; la comisión de actos inmorales en el lugar de trabajo; quedarse dormido durante la prestación del servicio; entregarse a distracciones y juegos durante la prestación laboral; el falseamiento de datos e informaciones del servicio; aceptar cualquier comisión o contraprestación de la empresa cliente en relación al desempeño del servicio; la no comunicación con la central tras finalizar el servicio; el incumplimiento reiterado de procedimientos de trabajo; revelar a terceros planes de organización del trabajo; no advertir a la dirección de la empresa, de anomalías advertidas en las instalaciones del cliente; permitir el acceso a un lugar a personal no autorizado; etc.

Explicitar algunos aspectos procedimentales (por ejemplo, sobre garantías formales, notificaciones de lo decidido, etc.) puede ser positivo.

Concepción amplia de la movilidad funcional. La amplitud de cometidos que componen la actividad de servicios auxiliares y las circunstancias en que la actividad se presta para un tercero, son claves en la regulación de esta materia, apostándose por la movilidad de funciones vinculada a las necesidades organizativas (sin más limitaciones que las exigidas por la titulación académica o profesional precisa para ejercer la prestación laboral).

Es significativa la reiteración, en la mayoría de los convenios examinados, de la no consolidación del nuevo puesto por el trabajador al que se encomiendan funciones superiores a las de su grupo profesional (ej. UMANO, TÉCNICA AUXILIAR DE GESTIÓN EMPRESARIAL, …), aunque algún convenio (ej. GLOBAL CONTROL) sí reconoce la posibilidad de clasificación profesional adecuada superados los seis meses de prestación de servicios. Muchos convenios regulan, de manera expresa, al hilo del derecho de la empresa a asignar a sus trabajadores a nuevos centros de trabajo, la posibilidad de que éstos efectúen "las mismas o distintas funciones".

Y en cuanto a la asignación de funciones inherentes a grupo profesional inferior, se suele admitir de modo excepcional, por tiempo indispensable (en torno a dos meses), salvo petición expresa del trabajador.

Algunos convenios regulan, de forma expresa, la "polivalencia funcional" (ej. VIRIATO), mientras que otros condicionan la movilidad funcional no correspondiente al grupo profesional, a la existencia de razones técnicas

u organizativas, limitándola al tiempo imprescindible para su atención (ej. FISSA).

Se establece (ej. GLOBAL CONTROL) que las divisiones funcionales u orgánicas dentro del mismo grupo profesional no supondrán obstáculo a la movilidad funcional, con independencia de que precise de previos procesos de formación o adaptación.

Algún convenio, sin embargo, aborda la movilidad funcional desde un ámbito garantista para el trabajador (ej. SIAL SERVICIOS), exigiendo informe previo de los representantes de los trabajadores para poder adscribir a un trabajador a funciones de superior o inferior categoría, con adquisición automática de la categoría superior al cabo de doce meses, incluso en meses alternos (ej. STARSEG SERVICIOS).

Es muy importante que la clasificación profesional acoja el sistema de grupos y que identifique el modo de pasar, en su caso, de uno a otro, pues la Ley se remite a esta fuente.

Uso y control de nuevas tecnologías. Los convenios afrontan esta materia desde un doble punto de vista o patrón que se repite: el de verificación y control, por medios tecnológicos, del cumplimiento, por el trabajador, de sus obligaciones y deberes laborales (con el límite de la consideración debida a su dignidad en dicho control por medios técnicos); y el del uso de ordenadores y, en especial, del correo electrónico, por parte del trabajador. En este punto, son muchos los convenios (ej. TÉCNICA AUXILIAR DE GESTIÓN EMPRESARIAL, VIRIATO …) que establecen la obligación empresarial de formación y entrega de reglas de cumplimiento para todo el personal que realice parte de sus funciones con material informático. Otros convenios, directamente, prohíben cualquier uso de ordenadores privados en el puesto de trabajo, así como el extra-laboral de los facilitados por la empresa, previendo los convenios la posibilidad de comprobaciones y auditorías informáticas ante cualquier indicio de uso inadecuado.

Los protocolos empresariales son obligados en la materia. Si se accede al convenio sectorial, éste podría dar pautas, o incluso proponer un modelo en sus anexos, pero no sustituir a dicho instrumento.

Regulación detallada de la obligación de confidencialidad en los datos a los que se acceda en el desarrollo de la actividad. Los convenios combinan, en esta materia, la regulación asertiva y represiva. Así, algunos convenios dedican un precepto concreto, bajo el título de Confidencialidad" o "Confidencialidad profesional" (ej. ILUNION, VIRIATO, STARSEG SERVICIOS …) a justificar este deber en que el carácter confidencial de la prestación de servicios, que hace especialmente exigible que los trabajadores mantengan con especial rigor los secretos relativos a la explotación y negocio de la empresa.

Desde el punto de vista represivo, se considera normalmente falta muy grave la violación del secreto de correspondencia o documentos de las personas en cuyos locales se preste el servicio, así como no guardar la debida discreción y sigilo.

En línea con lo apuntado más arriba, resulta imprescindible actualizar las previsiones sobre estas materias a la vista de las normas y jurisprudencia más recientes.

Subrogación. Pese a que se trata de actividades auxiliares, propicias al trasvase de personal, la mayoría de los convenios consultados no aborda la materia de subrogación de personal, limitándose, los pocos que lo hacen, a establecer que el cambio de titularidad de la contrata de servicios no extinguirá la relación laboral, estableciéndose las cláusulas habituales de protección del empleo, así como las obligaciones formales que afectan a las empresas saliente y entrante.

Tras las enormes oscilaciones jurisprudenciales sobre la subrogación de plantillas es imprescindible que se tome conciencia del estado de la cuestión. Por definición, las previsiones de un convenio de empresa carecen de eficacia práctica, porque solo le obligan a ella, no a la otra implicada (saliente o entrante), pero en el sectorial sucede de otro modo. Es materia de máxima relevancia.

Retribución salarial. Mostrando los convenios una estructura salarial común a la de cualquier otro sector, sí es común encontrar pluses relacionados con el tipo de actividad prestada; entre ellos, los pluses de vestimenta o uniformidad (que priman el buen cuidado y mantenimiento); por trabajo en festivo (incluso por Nochebuena y Nochevieja); los pluses por conducción de coche o moto; por nocturnidad; plus de idioma; plus por necesidades del servicio; plus de plena disponibilidad; etc.

No obstante dicha preocupación común en muchas de las materias indicadas, lo cierto es que no existe homogeneidad en los textos ni coincidencias de mayor calado.

La "multifuncionalidad" de los servicios auxiliares (véanse los cometidos del art. 6.2 Ley 5/2014) complica su encuadre en la organización del personal de un sector determinado o empresa y, por ende, en sus convenios laborales, cada uno con distinto contenido, por lo que parece recomendable acometer la elaboración de un convenio colectivo propio de dichos servicios auxiliares.

Mucho más claramente porque, en la actualidad, tal y como han declarado diversas sentencias judiciales o la propia Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, no existe ningún convenio colectivo específico para las funciones de los auxiliares de servicio, por lo que, en defecto de convenio de empresa, a estos trabajadores se les aplicará el régimen establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

6. PROPUESTA DE MATERIAS A INCLUIR EN EL CONVENIO COLECTIVO

Los convenios colectivos sectoriales deben ser precisos tanto en la indicación de su ámbito temporal (especialmente interesante es que se clarifiquen las consecuencias de la llegada del término final) cuanto en la precisión del radio empresarial afectado (actividades cuyo desarrollo desencadena la virtualidad del convenio colectivo sobre las relaciones laborales).

En cuanto a las materias que se pueden incluir en el futuro convenio colectivo estatal de servicios auxiliares, sin perjuicio de las cláusulas denominadas de "contenido mínimo" del art. 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, estimamos que no pueden faltar, entre otras:

1. Una descripción exhaustiva de los ámbitos del convenio, que resuelva dudas de aplicabilidad en un contexto de multifuncionalidad

Las empresas de servicios auxiliares se encuentran integradas en grupos de mercantiles de gestión integral de servicios u *outsourcing* global. Se trata de sociedades con objeto social amplio, pues no se encuentran especializadas en una actividad o servicio concreto, sino, que prestan servicios en una pluralidad de ámbitos con un amplio y diverso espectro. Precisamente por dedicarse a diversas tareas, han solido emplear una estrategia tendente a evitar el convenio colectivo sectorial de aplicación a la empresa principal, y acordando su propio convenio de empresa. Las empresas multifunción ofrecen servicios en actividades reguladas por convenios sectoriales en los que nunca se había discutido su ámbito funcional.

Es conocido que uno de los aspectos más relevantes de la Ley 3/2012[697] fue precisamente la modificación operada en el art. 84.2 ET para establecer una preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa en determinadas materias. Los convenios de empresa son de mínimos al parecer motivados por

[697] Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE núm. 162, de 07/07/2012.

una fuerte competencia entre las empresas auxiliares de servicios. Parece claro que a partir de las nuevas reglas de estructura y articulación de la negociación colectiva se incrementan las dificultades en la identificación del convenio colectivo aplicable a las empresas auxiliares sobre todo si se tiene en cuenta que se observa una mayor presencia de convenios colectivos de empresa.

Se debe señalar que la Comisión Consultiva[698] no ha variado de criterio sosteniendolo en los informes posteriores a febrero de 2012, pues sigue con la misma pauta de actuación en el sentido de aplicar el principio de especialidad también para las empresas de servicios auxiliares o, dicho con otras palabras, la coexistencia de distintos convenios colectivos sectoriales. Ello es así cuando queda acreditada la existencia de unidades autónomas e independientes por razón de su funcionalidad, volumen de negocio facturado y número de empleados[699].

Por otro lado, merece destacarse que algunos convenios empresariales excluyen expresamente de su ámbito de aplicación al personal que preste servicios en aquellas actividades que cuentan con regulación sectorial específica ya que *salvo pacto en contrario con los trabajadores afectados, no será de aplicación el presente convenio colectivo a la relaciones laborales que aun estando dentro del ámbito funcional de este convenio, se les estuviera aplicando una regulación convencional específica con condiciones superiores a las de este convenio, las cuales seguirán rigiéndose durante su relación laboral por la citada regulación convencional y sus posteriores revisiones o renovaciones*. Sin embargo, los sindicatos advierten del incumplimiento de este compromiso por muchas de las empresas que incluyeron la precitada cláusula en su articulado por razones económicas[700].

En aras de evitar la precariedad, la representación sindical quizá tenga interés en incluir un artículo nuevo en los convenios de servicios auxiliares, que contenga la proposición que en su día se realizó en sede parlamentaria en el año 2017[701], que consideraba idónea la siguiente previsión:

> *"Cuando el objeto de la obra o servicio contratado corresponda con la propia actividad de la principal, a los trabajadores que prestan servicios en la contrata o subcontrata les será de aplicación el convenio colectivo aplicable a la empresa principal, debiendo el empresario principal garantizar que en todo caso se aplique a estos trabajadores iguales condiciones laborales y de empleo esenciales a las que se apliquen a sus propios trabajadores. (…). De no corresponder con la propia actividad lo que será muy frecuente para las empresas auxiliares, el con-*

---

[698] Expediente 070/2013, de 18 de diciembre de 2013.

[699] Muñoz Ruiz, Ana Belén: "Estrategias de negociación y empresas multiservicios: la problemática del convenio colectivo aplicable como telón de fondo. *Revista de Información Laboral* núm. 7, 2014.

[700] Nieto Rojas, Patricia: "La respuesta de la negociación colectiva sectorial a las empresas multiservicios", Revista *de Información Laboral,* núm. 7, 2017.

[701] BOCG. Congreso de los Diputados, serie B, núm. 25-4, de 03/05/2017.

venio colectivo de aplicación será el «del sector de la actividad ejecutada en la contrata o subcontrata, ello sin perjuicio de la aplicación en ambos supuestos, del convenio de la empresa si lo hubiere, cuando en su conjunto sea más favorable o en ausencia de los convenios anteriores señalados".

Por su lado, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo se pronunció a favor del criterio de la actividad principal efectiva de la empresa multiservicios que prestan servicios auxiliares, de limpieza, etc. en un supuesto de enjuiciamiento de la empresa EULEN en la sentencia de 17 de marzo de 2015[702] exige atender a la actividad empresarial real preponderante en la que intervienen los trabajadores con su prestación de servicios.

Sin embargo, la reciente STS 438/2020 de 11 junio sienta el criterio de que a la empresa multiservicios se le debe aplicar el convenio de la concreta actividad que realizan los trabajadores (restauración colectiva, en el caso). Los convenios aplicables se determinarán "en función de la clase de trabajo prestado, que es el parámetro más adecuado y objetivo frente al alternativo de la actividad preponderante de la empresa multiservicios en su conjunto, que, por un lado, no se conoce; y, por otro, aunque fuese conocido y otro diferente, nada tendría que ver con la actividad realmente desempeñada por los trabajadores".

De confirmarse este enfoque supone un vuelco importante en la respuesta judicial imperante hasta el presente y reforzará la conveniencia de que toda empresa esté afectada por un convenio propio o sectorial si no quiere que cada una de sus contratas quede sometida a las reglas de la empresa principal. Eso supone también que los trabajadores afectados irán de uno a otro convenio, valga la gráfica expresión.

2. Clasificación clara de categorías y grupos profesionales, así como un tratamiento claro de la movilidad funcional

2.1. Categorías profesionales

El artículo 22.1 ET atribuye a la negociación colectiva o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores el establecimiento del "sistema de clasificación profesional de los trabajadores por medio de categorías o grupos profesionales". Por su parte, el artículo 24.1 ET precisa que el régimen de ascensos "se realizará de acuerdo con el convenio o en su defecto acuerdo colectivo entre la empresa y los representantes de los trabajadores". Los convenios colectivos de las empresas de servicios auxiliares suelen incorporar una enumeración de categorías no exhaustiva, que no

[702] STS 15 marzo 1015 (RJ 2015, 1318). En este caso se trataba de una empresa multiservicios en que las restantes actividades que desarrollaba carecían de un convenio sectorial específico.

agota todas las posibilidades existentes en su ámbito de aplicación. Categorías que normalmente se describen señalando la titulación requerida para su ostentación y el contenido general de la prestación correspondiente a ésta.

Una parte de los convenios colectivos recoge tan solo cuatro o cinco grupos profesionales y uno de ellos, generalmente denominado *Grupo Profesional – Personal de Servicios/Oficios Varios/Servicios externos*[703] *o* denominación similar, como *Personal Operativo de Servicios*, suele ser un cajón de sastre que engloba una multitud de diferentes oficios[704]. Lo habitual es que existan más grupos profesionales ya que ello conlleva mayor división y delimitación y mayor diferencia respecto a cada uno de ellos, como la siguiente que se propone:

- Grupo profesional I

Criterios generales. Los trabajadores/as pertenecientes a este grupo tienen la responsabilidad directa en la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, o realizan tareas técnicas de la más alta complejidad y cualificación. Toman decisiones y participan en la definición de objetivos concretos en las tareas que se encuentran en su ámbito competencial.

Formación. Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa y/o con experiencia consolidada en el ejercicio de su sector profesional.

- Grupo profesional II

Criterios generales. Son trabajadores/as que, con un alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad, realizan tareas técnicas complejas, con objetivos globales definidos, o que tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana. También aquellos responsables directos de la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma área funcional.

Formación. Titulación universitaria de grado superior o conocimientos equivalentes equiparados por la empresa, completados con una experiencia dilatada en su sector profesional.

- Grupo profesional III

Criterios generales. Son aquellos trabajadores/as que, con o sin responsabilidad de mando, realizan tareas con un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas

---

[703] Sirvan de ejemplo, los convenios colectivos de Prosegur BPO S.L, BOE 16 febrero 2016, núm. 40 Convenio colectivo de ESC Servicios Generales, S.L. «BOE» núm. 28, de 2 de febrero de 2016 y Servimax Servicios Auxiliares, S.A BOE 10 julio 2013, núm. 164.

[704] Con categorías tan dispares dentro del mismo grupo desde supervisor o coordinador de servicios, pasando por técnico de soporte a almacenero.

de complejidad técnica media, con autonomía dentro del proceso. Realizan funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores, en un estadio organizativo menor.

Formación. Titulación de grado medio, Técnico especialista de segundo grado y/o con experiencia dilatada en el puesto de trabajo.

- Grupo profesional IV

Criterios generales. Aquellos trabajadores/as que realizan trabajos de ejecución autónoma que exijan, habitualmente, iniciativa y razonamiento por parte de los trabajadores y trabajadoras encargados de su ejecución, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de estos.

Formación. Bachillerato, BUP o equivalente o Técnico Especialista (Módulos de nivel 3), complementada con formación en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

- Grupo profesional V

Criterios generales. Tareas que se ejecutan bajo dependencia de mandos o de profesionales de más alta cualificación dentro del esquema de cada empresa, normalmente con alto grado de supervisión, pero con ciertos conocimientos profesionales, con un período de adaptación.

Formación. Conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión o escolares sin titulación o de Técnico auxiliar (módulos de nivel 2) con formación específica en el puesto de trabajo o conocimientos adquiridos en el desempeño de la profesión.

- Grupo profesional VI

Criterios generales. Tareas que se ejecuten con un alto grado de dependencia, claramente establecidas, con instrucciones específicas. Pueden requerir preferentemente esfuerzo físico, con escasa formación o conocimientos muy elementales y que ocasionalmente pueden necesitar de un pequeño período de adaptación.

Formación. La de los niveles básicos obligatorios y en algún caso de iniciación para tareas de oficina. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o Técnico Auxiliar (Módulo de nivel 2), así como conocimientos adquiridos en el desempeño de su profesión.

- Grupo profesional VII

Criterios generales. Estarán incluidos aquellos trabajadores/as que realicen tareas que se ejecuten según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente

esfuerzo físico y/o atención y que no necesitan de formación específica ni período de adaptación.

Formación. Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO) o certificado de Escolaridad o equivalente.

Por otro lado, cabe señalar que el establecimiento convencional de un sistema de clasificación profesional es, en todo caso, una tarea especialmente compleja. Problemática acentuada en supuestos de sucesión de convenios con ámbitos de aplicación distintos, como habitualmente sucede en el ámbito que nos ocupa. Respecto a los trabajadores de servicios auxiliares que realizan simultáneamente dos o más actividades insertas en el ámbito funcional de varios convenios sectoriales, consideramos que es recomendable aplicar y regular por convenio cualquiera de los dos criterios siguientes:

a) aplicación del convenio colectivo correspondiente a la actividad principal de la empresa en su globalidad.

b) aplicación del convenio correspondiente a la actividad que se realice durante más tiempo.

2.2. Movilidad funcional

El régimen específico de la movilidad funcional está muy ligado a las reglas sobre clasificación profesional y asignación de funciones al trabajador que actúan como presupuesto. Ese régimen jurídico conecta también con las reglas sobre modificación sustancial de condiciones de trabajo, que permiten introducir cambios funcionales de mayor envergadura.

Los convenios colectivos de las empresas de servicios auxiliares han de desarrollar las reglas legales e incluir procedimientos o supuestos especiales de movilidad. Entendemos que, en aras de la protección de los trabajadores, los convenios colectivos que regulen la movilidad funcional extraordinaria debieran acotarla con precisión a fin de evitar litigios y solo admitirla como excepción cuando exista una causa objetiva constatada por el comité de empresa y que se base en razones técnicas u organizativas y por el tiempo imprescindible, siempre sin menoscabo de la dignidad del trabajador[705] y sin perjuicio de su formación y promoción profesional. La alusión al *tiempo imprescindible* ha de quedar clara en el convenio que otorga carácter temporal o transitorio a la movilidad funcional extraordinaria, y que excluye implícitamente las necesidades organizativas consustanciales o que tengan carácter

[705] La dignidad del trabajador como límite a la movilidad funcional debe conllevar a no dañar el *estatus profesional del trabajador*. Ha de prohibirse de manera expresa en el convenio, la conocida como *degradación profesional*, que el paradigma del trato indigno del trabajador en la empresa.

estructural o definitivo. Desde luego, lo que recogen los convenios no es tal, llegando a afirmarse incluso que ningún trabajador tendrá adscrito un puesto de trabajo concreto[706].

Cabe destacar, por otro lado, que existen otros convenios que no regulan este aspecto y realizan una remisión al art. 39 ET[707], pero no parece una opción recomendable para el convenio sectorial.

2.3. Remuneraciones

En concordancia con la clasificación profesional debe estar el sistema retributivo. El Estatuto de los Trabajadores acoge un claro principio autonomista y remite a los acuerdos prácticamente todo. Una falsilla sobre la que intentar homogeneizar la situación preexistente en las diversas empresas puede ser la siguiente:

A) Sueldo base

B) Complementos:

1. Personales:

   Antigüedad. Titulaciones. Idiomas.

2. De puestos de trabajo:

   Peligrosidad.

   Plus escolta.

   Plus de actividad.

   Plus de responsable de equipo de vigilancia, de transporte de fondos o sistemas.

   Plus de trabajo nocturno.

   Plus de Radioscopia básica.

   Plus de Fines de Semana y festivos-Vigilancia.

   Plus de Residencia de Ceuta y Melilla.

   Pluses aeroportuarios

3. Cantidad o calidad de trabajo:

   Horas extraordinarias.

   Plus de Noche Buena y/o Noche Vieja.

---

[706] Convenio Colectivo de Empresa de LYCON SERVICIOS AUXILIARES, S.A.
[707] Convenio colectivo "Servimil, Sociedad Anónima" (Servicios Auxiliares).

Incentivos

C) De vencimiento superior al mes:

Gratificación de Navidad.

Gratificación de julio.

Gratificación de marzo.

D) Indemnizaciones o suplidos:

Plus de Distancia y Transporte.

Plus de Mantenimiento de Vestuario.

Dietas.

Material telemático.

3. Reglas en materia de desplazamientos, en relación con los cambios de ámbito geográfico de los clientes

De manera general podemos afirmar que, en la mayor parte de los convenios, cuando un trabajador tenga que desplazarse por necesidad del servicio fuera de la localidad, donde habitualmente presta sus servicios o cuando salga de la localidad para la que haya sido contratado, tendrá derecho al percibo de dietas.

4. Modificaciones del horario de trabajo (en relación con la necesaria flexibilidad y adaptación a las necesidades de empresas clientes) y regulación detallada de trabajo en domingos y festivos

La prestación de servicios por parte de algunos trabajadores durante los días en que la mayoría de la población activa descansa es un fenómeno que existe desde siempre, ya que son muchas las actividades que lo requieren por su propia naturaleza tanto en el ámbito privado como en el público. Aunque sería muy extenso enumerarlas cabe aludir a las relacionadas con la sanidad, el transporte y los servicios de emergencia, los negocios de hostelería y de ocio en general, las labores de vigilancia y seguridad, servicios auxiliares, etc. En definitiva, si a las actividades que tradicionalmente implicaban trabajo en días de fiesta se les suman las del comercio, como consecuencia de la liberalización de horarios, y junto a éstas las que actúan directa o indirectamente como sus auxiliares, fácilmente puede apreciarse un crecimiento global del número de jornadas laborales prestadas en tales días en nuestro país. Respetando los mínimos legales y reglamentarios establecidos, la negociación colectiva tiene un margen para ordenar el trabajo en domingos y festivos tal y como sucede a menudo. Se trata de una materia en la que, conviene recordar, el convenio colectivo de empresa siempre tendrá prioridad sobre los

de carácter sectorial, ya que el art. 84.2 c) ET proclama su supremacía en lo relativo al *horario y la distribución del tiempo de trabajo.*

En este sector, de manera mayoritaria, el trabajo puede distribuirse de lunes a domingo, sin tener en cuenta festividad alguna por las especiales características de la actividad[708]. Se considera que la fijación en cada momento del horario de trabajo será una facultad de la empresa, de llamada al trabajo desde las cero a 24 horas[709], no siendo necesario otro requisito que el de preavisar al trabajador afectado con al menos dos y hasta quince días de antelación, dependiendo del convenio. Los convenios más recientes, que son los minoritarios, establecen de lunes a viernes como días de trabajo[710].

Algunos convenios sí que establecen respecto a sus trabajadores que tendrán derecho al disfrute de los catorce días festivos al año[711] o en función de los festivos declarados por el municipio donde se encuentre el centro de trabajo[712]. Otros establecen un plus a los trabajadores que desarrollen sus servicios en festivos especialmente señalados como nochebuena y nochevieja[713] o la posibilidad de que el trabajador cuya jornada normal se desarrolle en días festivos disfrutará de un día de descanso semanal en compensación dentro de la semana siguiente[714], por acuerdo de las partes, o podrá acumular el descanso a las vacaciones reglamentaria[715].

Basándose en la flexibilidad horaria que caracteriza al sector, y en aras de preservar el empleo y adecuar la capacidad productiva de la empresa con la carga de trabajo existente en cada momento, se establece en algunos convenios, incluso, la posibilidad de que la empresa de servicios auxiliares, alegando razones de carácter técnico organizativo y/o productivo, disponga de hasta

---

[708] En atención a las especiales circunstancias del servicio a realizar la jornada de trabajo se distribuirá de lunes a domingo, incluidos los festivos intersemanales, con los descansos legalmente establecidos. Sirvan como ejemplo los Convenios colectivos de Onet España, SA, Gruponáutica Outsourcing&Servicios. Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada y Auxiliares y Gestión, Sociedad Limitada.

[709] Son ilustrativos: Convenio Colectivo de Star Servicios Auxiliares, S. L, Convenio Colectivo de la empresa Vigilancia Instalaciones de Seguridad y Convenio Colectivo Alarma Servicios Auxiliares, S.L.

[710] Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares, Sociedad Anónima" (CESPA, SA).

[711] Convenio colectivo para los trabajadores de servicios auxiliares de ISS Facility Services, SA. Convenio colectivo de Prestación de Servicios Auxiliares Concretos y Específicos a Empresas (PRACON, S.L.).

[712] Se abonarán los correspondientes legalmente al municipio en que radique cada centro de trabajo de prestación de servicio. Convenio colectivo de Provico Servicios Auxiliares, S.L.

[713] Los trabajadores que realicen su jornada laboral en la noche del 24 al 25 de diciembre, así como la noche del 31 de diciembre al 1 de enero, percibirán una compensación económica. Así lo regulan: Convenio Colectivo de Star Convenio Colectivo de la empresa Vigilancia Instalaciones de Seguridad y Alarma Servicios Eulen, Sociedad Anónima y Servicios Auxiliares, S. L.

[714] Convenio colectivo de Ferroser Servicios Auxilares, S.L.

[715] Convenio Colectivo Aqualim Servicios Auxiliares, Sociedad Limitada.

100 horas/año del citado calendario laboral anual, variando la distribución de jornada inicialmente establecida[716].

Por otro lado, cabe señalar, que unos pocos convenios regulan el pago de la hora nocturna[717] y es conveniente abordar el tema.

5. Catálogo de faltas y sanciones relacionado con las circunstancias concretas del sector de actividad

La Ley remite a los convenios el establecimiento de infracciones y sanciones, por lo que se trata de materia de inexcusable presencia. Podemos establecer un modelo base que resume las tres graduaciones:

1. Infracciones leves

Faltas de puntualidad[718], abandono del servicio de menos de 10 minutos, no justificar una ausencia al trabajo dentro de las 24 horas siguientes.

2. Infracciones graves.

A) Faltas de puntualidad de más de tres y menos de 11 días.

B) Abandono del servicio por más de 10 minutos y hasta 120 en una misma jornada. Si se causaran perjuicios muy graves la falta será considerada muy grave.

C) Suplantación de un compañero o el cambio de servicio o turno no autorizado previamente por la empresa.

D) Empleo de tiempo de trabajo, materiales, etc. en cuestiones ajenas al trabajo o en beneficio propio.

E). Entrometerse en asuntos propios del cliente, su personal o visitas.

---

[716] Convenio Colectivo de Empresa de Cobra Servicios Auxiliares, S.A.

Y sin más requisitos que los siguientes:

a) La empresa preavisará con un mínimo de 48 horas a los trabajadores afectados, del uso de las horas que nos ocupan.

b) El disfrute compensatorio de dichas horas deberá realizarse dentro del año natural, y por días completos, o en reducciones de jornada no inferiores a cuatro horas, coincidiendo en este caso con la finalización de la misma.

c) La disponibilidad horaria, así como el disfrute compensatorio del descanso tendrá cómputo anual, de tal forma que procederá indistintamente la mayor o menor realización de la jornada en función de los distintos períodos de actividad empresarial, por lo que la compensación podrá producirse con carácter previo o con posterioridad al periodo o periodos con mayor carga de trabajo.

[717] Convenio Colectivo Faster Servicios Auxiliares, S.L.

[718] Hasta tres, con retraso superior a 5 minutos dentro del período de 30 días.

F) Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo no muy grave para sí o para tercero.

G) No atender durante el período de disponibilidad el busca asignado o llevarlo desconectado o no avisar de inmediato a la empresa.

H) La violación del secreto de correspondencia u otros documentos del personal, de clientes o de la propia empresa. El dar a conocer a terceros no autorizados expresamente de circunstancias que puedan afectar a la intimidad de las personas o a la correcta prestación del servicio. La obtención, apropiación o similar de documentos que directa o indirectamente tengan que ver con el servicio, así como la realización, obtención o uso de fotocopias de tales documentos sin autorización previa y expresa de la empresa.

I) El abandonar el trabajo en puestos de responsabilidad, independientemente del tiempo de abandono.

3. Infracciones muy graves

A) Faltas de puntualidad (más de 10 faltas de puntualidad con retraso superior a 5 minutos. Al menos 9 de ellas en el período de 180 días).

B) La falta injustificada al trabajo de más de 2 días en el período de 180 días.

C)Abandono del servicio por más de 120 minutos en una misma jornada.

D) La falsedad, transgresión de la buena fe contractual, deslealtad, fraude, abuso de confianza, el hurto, robo, apropiación, tanto a compañeros de trabajo como a terceros con motivo u ocasión de servicio. Se incluye la ocultación de materiales, utensilios, etc.

E) La embriaguez estando de servicio. La toxicomanía cuando repercuta negativamente en el servicio.

F) El abuso de autoridad.

G) Entregarse a juegos y distracciones durante la jornada.

H) Pedir, exigir o aceptar remuneración u otro beneficio del cliente u otra persona, ello relacionado con el trabajo.

I) Permitir el acceso a un lugar a personal no autorizado.

J) Incumplir las normas de seguridad y salud establecidas por la empresa o el cliente cuando de dicho incumplimiento se pueda derivar o derive un riesgo muy grave para sí o para tercero.

K) No cumplir las obligaciones derivadas del uso de vehículo de la empresa.

L) El acoso sexual laboral. Se considerará ilícito condicionar alguna decisión laboral a la aceptación de propuestas sexuales.

M) Acoso moral o psicológico.

N) La participación en riña o pendencia estando de servicio o fuera de él, en este último caso por motivos de trabajo.

Ñ) Dormir durante la jornada de trabajo.

6. Reglas sobre vestimenta y calzado, teniendo en cuenta la uniformidad inherente a la prestación de servicios

Las condiciones contractuales, que derivan de la actividad desempeñada en la empresa pueden implicar la adopción de condiciones de diverso tipo, entre las que puede figurar la uniformidad en la vestimenta prevista en el desarrollo de la actividad, la determinación de esta uniformidad en principio, en defecto de pacto colectivo o individual de los interesados, es competencia del empleador. La imposición de un uniforme a los trabajadores supone la limitación, en mayor o menor grado, de la libertad de vestir del trabajador. Su uso es habitual en el sector de los servicios auxiliares.

La uniformidad entregada por la empresa tendrá el carácter de utilización obligatoria diaria, siendo su uso inexcusable para los trabajadores, suponiendo la no utilización del uniforme reglamentario constitutivo de falta disciplinaria por desobediencia.

El mantenimiento del uniforme en estado adecuado será por cuenta del trabajador. La entrega de uniforme se realiza en concepto de depósito y se suele realizarse dos veces al año. En algunos casos se hace entrega de vestuario de tarea ordinaria y de tarea operativa adecuados en cada caso a las mismas (Convenio colectivo de CLECE).

No se considera tiempo de trabajo aquel en el que trabajador se viste con el uniforme[719].

---

[719] Onet Iberia Soluciones, SA Resolución de 10 de diciembre 2019. BOE núm. 305, 20 de diciembre de 2019. Se considerará tiempo de trabajo el que medie entre el inicio de la jornada, entendiéndose por tal el momento en que el trabajador, encontrándose en su puesto de trabajo, se encuentra vestido con ropa de trabajo y en disposición de iniciar sus tareas.

7. Regulación de asistencia jurídica, para incidentes que se puedan provocar en el desarrollo del trabajo, así como pólizas de responsabilidad civil

La asistencia jurídica para incidentes relacionados con accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, no se encuentra regulada en la mayor parte de los convenios de servicios auxiliares que hemos analizado, por lo que se propone la inclusión de un nuevo *artículo que regule este aspecto, con el siguiente tenor literal:*

"Con el objeto de obtener la información suficiente para la elaboración de estudios acerca de la evolución de la siniestralidad, de prestar un servicio de asesoramiento a trabajadores, a empresas y de implantar la cultura de la prevención entre las personas trabajadoras y empresarios, el Órgano Paritario organizará un plan genérico de visitas a las empresas o centros de trabajo, que deberá concretarse en las distintas comisiones paritarias para la prevención de riesgos laborales que se constituyan en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, de conformidad con el calendario que éstos decidan".

En el Derecho del Trabajo rige la prioridad aplicativa de la norma laboral indemnizatoria específica. Pero el ordenamiento laboral no establece un marco general de responsabilidad empresarial por incumplimiento contractual, debiendo acudir al marco general establecido en el CC, configurando un régimen jurídico que tiene elementos comunes con los restantes supuestos de responsabilidad civil ejercitada ante tribunales del orden civil, penal y contencioso-administrativo.

La doctrina jurisprudencial sostiene que la suscripción de un seguro conforme al límite máximo de cobertura fijada en el convenio colectivo no afecta a la responsabilidad del empresario frente al trabajador: la cobertura parcial del daño por un seguro, contratado conforme a lo previsto en el convenio colectivo aplicable, no impide al perjudicado pedir la reparación íntegra del daño.

8. En el ámbito de las nuevas tecnologías, y dentro del poder de dirección empresarial, el control y verificación de incumplimientos laborales

La tendencia mayoritaria, es que no existen protocolos específicos con respecto al uso de TICs, la remisión es al art. 20.3 ET[720].

---

[720] Sirva de ejemplo el Convenio colectivo para los trabajadores de servicios auxiliares de ISS Facility Services, SA. en su art. 9. Poder de dirección y nuevas tecnologías. Con el siguiente tenor literal:" El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad humana. Las acciones dirigidas a la seguridad y vigilancia no pueden vulnerar derecho fundamental alguno, que se manifiesta de pleno cuando hay la captación y grabación de imágenes personales que permitan la identificación del trabajador por lo que debe asegurar siempre la debida información previa, expresa, precisa, clara e inequívoca".

9. Reglas de subrogación empresarial, ajustadas al fenómeno de la externalización de estos servicios y la cobertura a través de contratas

9.1. Advertencia previa

Las empresas auxiliares son sociedades con un objeto social amplio. El negocio jurídico que sirve de soporte a su actividad no es otro que la contrata. Su proliferación en España se sitúa en la última década al amparo de la descentralización de servicios considerada por los economistas como uno de los fenómenos más relevantes en los cambios operados en el comportamiento productivo de las empresas.

El sistema de trabajo por contratas, según el art. 42.2 ET dispone que, si la contratación se refiere a obras o servicios de la propia actividad, el empresario principal… durante el año siguiente a la terminación del encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata.

En el supuesto de sucesión de contrata de servicios auxiliares, que afecta a muchos centros de trabajo dispersos por el territorio nacional, la subrogación empresarial por sucesión de plantillas opera en el ámbito en el que dicha sucesión tenga lugar, esto es a nivel de la empresa o de parte de ella o centro de actividad. Por el contrario, no cabe imponer a la empresa principal una obligación de subrogación, prevista en su convenio colectivo aplicable, en los contratos de trabajo de los trabajadores de la empresa auxiliar que realizaba los servicios externalizados, que se revierten a la principal sin transmisión de infraestructura ni asunción de plantilla y a los que no les resulta de aplicable el convenio, por referirse a un ámbito personal y funcional diferente.

Para la totalidad de las contratas, sean o no de la propia actividad, juega la responsabilidad legal subsidiaria del empresario principal en materia de Seguridad Social.

Respecto a las responsabilidades de empresa principal, contratista y subcontratista en materia de prevención de riesgos laborales ex arts. 24 y 42 LPRL, arts. 12.4, 13.8 y 42.3 LISOS y RD 171/2004, de 30 de enero.

9.2. Nota importante

En el estado actual de nuestro Derecho, tras las sentencias del Tribunal Supremo y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, no parece posible que el convenio establezca una "subrogación a la carta", es decir, limitando su radio subjetivo (según la antigüedad en la contrata[721]) o su alcance objeti-

[721] El nuevo Convenio para empresas de seguridad, sin embargo, sigue las directrices habituales y establece la subrogación para los casos en que se cumple determinada antigüedad en la contrata.

vo (responsabilidad por deudas previas). En consecuencia, los negociadores deben optar por 1º) Abordar el tema e imponer la subrogación en todo caso, si es que al final de la contrata aparece otra empresa del sector. 2º) No establecer previsiones y dejar la decisión en manos de las empresas principales, las empresas entrantes y, en último término, los Tribunales.

10. Una apuesta por planes de igualdad en las empresas y por la formación y actualización continuas

En los convenios de empresa examinados generalmente no se ha aprovechado para incorporar el Plan de igualdad, a lo sumo una remisión a la Ley de Igualdad o un compromiso de realización de un futuro plan de igualdad[722]. Ello, no obstante, en algunos casos sí que existen tales planes de igualdad[723] fuera del texto del convenio o bien incorporados como anexo al mismo[724].

---

[722] I Convenio colectivo de Prestación de Servicios Auxiliares Concretos y Específicos a Empresas, SL. (2013) y II Convenio colectivo de Clece, SA (servicios auxiliares) (2013).

[723] Artículo 36. Igualdad. En materia de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, las partes se comprometen al cumplimiento de lo establecido en el Plan de Igualdad de Onet Iberia Soluciones, SA, (2018-2021) difundido a los trabajadores. Convenio colectivo de Onet Iberia Soluciones, SA, Resolución de 10 de diciembre 2019.

El Plan de Igualdad de ONET IBERIA SOLUCIONES SAU se estructura en los siguientes apartados: I. Diagnóstico de la situación de partida de mujeres y hombres en la empresa. El diagnóstico se ha realizado a partir del análisis de la información cuantitativa y cualitativa aportada por la empresa en materia de: características de la plantilla, acceso, contratación y condiciones de trabajo, promoción, retribuciones, conciliación de la vida personal, familiar y laboral, salud laboral, política de comunicación y sensibilización en igualdad. II. Programa de Actuación elaborado a partir de las conclusiones del diagnóstico y de las carencias detectadas en materia de igualdad de género. En él se establecen: los objetivos a alcanzar para hacer efectiva la igualdad, las medidas y acciones positivas necesarias para conseguir los objetivos señalados, un calendario de implantación, las personas o grupos responsables de su realización e indicadores y/o criterios de seguimiento de las acciones. III. Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan, a través de las personas designadas por cada parte que recojan información sobre su grado de realización, sus resultados y su impacto en la empresa. El programa de actuaciones tiene una doble finalidad, por un lado, definir las medidas correctoras de las desigualdades existentes, y por otro, especificar medidas que garanticen que todos los procesos que se realizan en la empresa tienen integrado el principio de igualdad entre los géneros.

[724] La empresa ISS Facility Services, S.A., dispone de un plan de igualdad en vigor que se adjunta como anexo II de este convenio colectivo, quedando incorporado el mismo al cuerpo de este texto convencional. Los objetivos del Plan son:

1. Incrementar el número de trabajadoras en el acceso y promoción profesional al Grupo profesional II, Encargados de servicio.

2. Pactar con la representación legal de los trabajadores una relación de puestos de trabajo adaptados y exentos de riesgos en situación de embarazo y lactancia.

3. Aplicar el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres en el acceso al empleo, formación profesional, promoción profesional, conciliación y prevención del acoso sexual y acoso por razón de sexo por parte de los mandos intermedios.

4. Participación de la representación legal de los trabajadores en la difusión y aplicación del protocolo de buenas prácticas para la prevención del acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

5. Dar a conocer al personal contratado los derechos laborales de la víctima de violencia de género. Convenio colectivo para los trabajadores de servicios auxiliares de ISS Facility Services, S.A. (2014).

En el convenio sectorial no procede que exista un Plan de Igualdad, que debe referirse a cada empresa, pero sí puede aprovecharse para incorporar reglas del siguiente tenor:

PRIMERA.– El presente Convenio, su interpretación y aplicación, se rige por el principio de igualdad y no discriminación por razones personales que consagran los artículos 14 de la Constitución y 17.1 del Estatuto de los Trabajadores, y muy especialmente por el principio de igualdad efectiva de mujeres y hombres que ha desarrollado el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, cuyas previsiones se consideran como referencia interpretativa primordial del presente Convenio Colectivo.

SEGUNDA.– Todas las referencias en el texto del convenio a «trabajador» o «empleado», «trabajadores» o «empleados», «operario» u «operarios», se entenderán efectuadas indistintamente a las personas, hombre o mujer, que trabajan en las empresas comprendidas en el ámbito funcional del convenio.

TERCERA.– Todas las empresas sujetas al presente convenio deberán contar con un plan de igualdad en los casos exigidos por la Ley, y con arreglo a los términos del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre y normas complementarias.

CUARTA.– Las empresas deberán llevar un registro retributivo ajustado a las exigencias del Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

QUINTA.– Las tablas retributivas del presente convenio están confeccionadas para aplicar el principio de transparencia retributiva entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se le atribuye a dicha retribución.

Respecto de la formación, un contenido negocial que sirva como punto de partida puede ser el siguiente:

Las partes firmantes se someten al subsistema de formación profesional continua regulado en los términos previstos en la legislación vigente así como el desarrollo que se efectúe de los planes de formación sectoriales para la formación de los trabajadores, comprometiéndose a realizar los actos necesarios para el fiel cumplimiento de ambos acuerdos.

Queda facultada la Comisión Mixta o Paritaria sobre Formación Profesional Continua del Sector de Seguridad Privada, para desarrollar cuantas iniciativas sean necesarias y conducentes a la aplicación, de la normativa legal vigente en el ámbito temporal del Convenio.

Cuando se efectúe la actividad formativa obligatoria, en cualquiera de sus modalidades, fuera de la jornada laboral se abonarán al trabajador las horas empleadas en ella a precio de su hora extraordinaria.

Cuando, en este caso, deba el trabajador desplazarse por sus propios medios, el desplazamiento será abonado igual que cuando se produce con motivo de la actividad productiva.

Las empresas, en virtud de la referida normativa, se someten al procedimiento en ella establecido, y deberán informar a los Representantes de los trabajadores de los planes de formación profesional a realizar, bajo el objetivo general de la mejor adaptación de la empresa a las circunstancias del mercado.

11. Detalle de las modalidades contractuales, con definición de las obras o servicios con autonomía y sustancialidad propia, así como reglas de extinción del contrato vinculadas al devenir de la contrata

11.1. Contratación temporal

La prestación de servicios desarrollada por los trabajadores de servicios auxiliares ha de presentar autonomía y sustantividad propia, dentro de la actividad de la empleadora, en caso contrario se incurriría en fraude en la contratación con el consiguiente pronunciamiento del carácter indefinido de la relación contractual, esa prestación de servicios se consideraría parte integrante de las funciones propias del servicio auxiliar.

11.2. Terminación de contrata

La terminación de la contrata actúa, como causa válida para la terminación del contrato de obra o servicio determinado. Las cláusulas convencionales, muy extendidas en determinados sectores productivos, conforme a las cuales el nuevo contratista queda obligado a subrogarse en los contratos de trabajo vinculados a la contrata no alcanzarían, en principio, a los trabajadores temporales, aunque es habitual que los convenios prevean expresamente que la subrogación alcance a todos los trabajadores, con independencia del tipo de contrato que les vincule con la empresa saliente.

Tampoco podrán los trabajadores reclamar, en su caso, la subrogación contractual ex art. 44 ET pues, terminada la contrata, finaliza también su vínculo con la anterior contratista y dejan de formar parte de la plantilla sobre la que opera la sucesión empresarial.

Numerosas controversias se han planteado también en los casos en que, bien durante su vigencia prevista, bien en el momento de renovación de la contrata, se produce por decisión de la empresa principal una reducción de los servicios contratados. Esta modificación del contenido de la contrata determina que el número de trabajadores destinados a la misma deba reducirse, debiendo decidirse en estos casos si la situación justifica la extinción de los contratos temporales por extinción de la obra o servicio contratado (ex

art. 49.1.c ET) o, por el contrario, dicha extinción debe ampararse en otras causas previstas legalmente (despidos objetivos ex art. 52 c) o, en su caso, despidos colectivos del art. 51 ET). Dicho queda que la jurisprudencia más reciente tiende a descartar que la reducción de la contrata pueda canalizarse como una finalización de contratos para obra o servicio.

12. Seguridad y salud en el trabajo

En esta importante materia puede servir como guía el contenido del convenio para el sector de seguridad, con las adaptaciones que surjan a lo largo del proceso negociador:

Las partes firmantes consideran esencial proteger la seguridad y la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados del trabajo mediante el establecimiento de políticas de prevención laboral eficaces y que sean fruto del necesario consenso entre ambas partes.

En consecuencia, y a la luz de lo establecido en la legislación vigente, consideran prioritario promover la mejora de las condiciones de trabajo y continuar esforzándose en la mejora permanente de los niveles de formación e información del personal en cuanto puede contribuir a la elevación del nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores del sector.

A este fin, se constituirán los Comités de Seguridad y Salud en el trabajo en las distintas Empresas de Seguridad, que tendrán las funciones y atribuciones contenidas en la citada legislación, a fin de dirimir aquellas cuestiones relativas a la Seguridad y Salud que puedan suscitarse con motivo de las actividades desarrolladas en las Empresas.

A estos efectos, la Gestión Preventiva aludida deberá incluir, de manera no exhaustiva, los siguientes aspectos:

A) Vigilancia de la Salud

Conforme a lo establecido en el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las empresas garantizarán a sus trabajadores la vigilancia periódica de su estado de salud, en función de los riesgos inherentes al trabajo.

Los reconocimientos médicos serán de carácter voluntario, sin menoscabo de la realización de otros reconocimientos, con carácter obligatorio, y previo informe de los representantes de los trabajadores, cuando existan disposiciones legales específicas, o cuando estos sean necesarios para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud del trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores, o para otras personas. La periodicidad de los reconocimientos médicos será de acuerdo con los protocolos

médicos del Servicio de Prevención-Vigilancia de la salud, teniendo en cuenta el puesto de trabajo correspondiente.

En razón de los servicios a prestar, cuando se aprecien comportamientos extraños de carácter psíquico y/o farmacológico, de especial intensidad y habitualidad; la Empresa, por propia iniciativa, a instancia del interesado, o a la de la Representación de los Trabajadores, pondrá los medios necesarios para que aquél sea sometido a reconocimiento médico especial y específico, que contribuya a poder diagnosticar las causas y efectos y facilitar el tratamiento adecuado, obligándose al trabajador a colaborar con el equipo médico facultativo para cuantos reconocimientos, análisis y tratamientos sean necesarios. Durante el tiempo que duren los reconocimientos, análisis o tratamiento, la Empresa se obliga a abonar al trabajador el 100% del salario, siempre que medie situación de I.T.

Se concretará la protección de los trabajadores y trabajadoras especialmente sensibles, adoptando medidas técnicas u organizativas que garanticen su seguridad y salud. Para tal fin, las empresas estarán obligadas a facilitar un puesto de trabajo que se adapte a las circunstancias específicas del trabajador.

B) Protección a la maternidad

De conformidad a lo establecido en la Ley 39/1999, de conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a riesgos para su seguridad y salud o una posible repercusión sobre el embarazo y el período de lactancia.

Dichas medidas se llevarán a cabo a través de una adaptación de las condiciones y de tiempo de trabajo de la trabajadora afectada, de acuerdo con los siguientes criterios:

1. La evaluación de los riesgos a que se refiere la normativa vigente de prevención de Riesgos Laborales deberá comprender la determinación de la naturaleza, el grado y la duración de la exposición de las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente a agentes, procedimientos o condiciones de trabajo que puedan influir negativamente en la salud de las trabajadoras o del feto, en cualquiera actividad susceptible de presentar un riesgo específico.

Si los resultados de la evaluación revelasen un riesgo para la seguridad y la salud o una posible repercusión sobre el embarazo o la lactancia de las citadas trabajadoras, el empresario adoptará las medidas necesarias para evitar la exposición a dicho riesgo, a través de una adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo de la trabajadora afectada. Dichas medidas incluirán, cuando resulte necesario, la no realización del trabajo nocturno o del trabajo a turnos.

2. Cuando la adaptación de las condiciones o del tiempo de trabajo no resultase posible o, a pesar de tal adaptación, las condiciones del puesto de trabajo pudiesen influir negativamente en la salud de la trabajadora embarazada o del feto, y así lo certifiquen los servicios médicos del Instituto Nacional de Seguridad Social o de las mutuas, con informe del médico del Servicio Nacional de Salud que asista facultativamente a la trabajadora, ésta deberá desempeñar un puesto de trabajo o función diferente y compatible con su estado. El empresario deberá determinar, previa consulta con los representantes de los trabajadores, la relación de los puestos de trabajo exentos de riesgos a estos efectos.

C) Formación de delegados de prevención

Las empresas deberán proporcionar a los delegados de prevención un curso de formación suficiente relacionado con el desarrollo de sus funciones en esta materia, de 30 horas de duración.

D) Coordinación de actividades empresariales

Conforme a lo establecido en la legislación vigente de Prevención de Riesgos Laborales, sobre coordinación de actividades empresariales en materia de prevención, las empresas de seguridad, que prestan sus servicios en centros de trabajo ajenos, deben recabar de los titulares de los mismos, la información y las instrucciones adecuadas, en relación con los riesgos existentes en el centro de trabajo y con las medidas de protección y prevención correspondientes, así como sobre las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a sus respectivos trabajadores.

Se constituirá una Comisión Mixta de Seguridad y Salud que estará formada por las organizaciones firmantes: un miembro por cada representación sindical e igual número total por cada representación empresarial y que tendrá por fin el análisis, estudio y propuestas de soluciones en materia de prevención de riesgos laborales en el marco sectorial. Además, en consonancia con lo pactado en el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020, dicha Comisión recabará de las empresas sujetas al presente Convenio Colectivo la información estadística necesaria para analizar las causas del absentismo y establecer los criterios para reducirlo, definiendo en una futura negociación colectiva los mecanismos de seguimiento y, en su caso, medidas correctoras y de control para su reducción, así como el estudio de los complementos de la prestación pública por ITCC.

13. Otros aspectos

A la dinámica negocial corresponden aspectos sobre derechos sindicales o colectivos, Comisiones dependientes del Convenio, Premios, Beneficios sociales, descuelgue del convenio, permisos, etc.

ANEXOS

Anexo 1
BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFÍA ESPAÑOLA

ALBIOL MONTESINOS, I.: *Aspectos laborales de la transmisión de empresas,* Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984.

ARAGÓN GÓMEZ, .C: "Las cláusulas de subrogación convencional a la luz de las recientes sentencias del Tribunal Supremo", *Relaciones Laborales*, 2006, nº 13, pp. 83-118. Estudio de la jurisprudencia del TS respecto a las cláusulas de subrogación previstas en un convenio colectivo.

ARAGÓN GÓMEZ, C.: "Régimen jurídico aplicable a la sucesión de plantilla que opera por imperativo convencional", *Trabajo y Derecho*, nº 25, 2017, pp. 74-82. Análisis de la sucesión de plantilla por imperativo legal a raíz del cambio de jurisprudencia del TS en su sentencia de 7 de abril de 2016 (Rec. 2216/2014), y las siguientes sentencias que le preceden SSTS de 3 de mayo de 2016 3 (Rec. 3165/2014), 10 de mayo de 2016 (Rec. 2957/2014), 1 de junio de2 016 (Rec. 2468/2014) y 22 septiembre de 2016 (Rec. 1438/2014).

ARASTEY SAHÚN, M.L.: "Sucesión de contratas y subcontratas y servicios, en *Descentralización productiva: nuevas formas de trabajo y organización empresarial. XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,* Cinca, Madrid, 2018, pp. 85-104. Ponencia presentada en el XXVIII Congreso de Derecho del Trabajo y la Seguridad donde se aborda el marco general de la sucesión de empresas y sus nociones básicas haciendo énfasis en las contratas y los sectores donde la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra (reversión de contratas, subrogación por imposición del convenio colectivo).

ARETA MARTINEZ, M. y SEMPERE NAVARRO, A. V.: *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, Lefebvre, 2017. Monografía aborda la dimensión laboral y de Seguridad Social de la sucesión de empresa ofreciendo una visión global ya que lo analiza desde un triple punto de vista: el del cedente, el del cesionario y el del trabajador afectado. Profundiza tanto en sus elementos constitutivos como en sus efectos jurídicos y en los instrumentos habilitados para transmitir. Pone especial hincapié en las contratas y subcontratas ya que destacan por ser uno de los instrumentos jurídicos frecuentemente utilizados para articular la sucesión de empresa. Amplio análisis jurisprudencial.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: "Ley de contratos del Sector Público y la subrogación de plantilla.: puntos en conflicto con la Directiva 2001/23 y novedades a la luz del caso Somoza Hermo, *Consultor de los ayuntamientos y de los juzgados: Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal*, nº 9, 2018, pp. 94-105. Reflexión sobre la subrogación en las administraciones públicas y los puntos de conflicto entre la LCSP y la normativa y jurisprudencia comunitaria, caso Somoza.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: "Pliego de condiciones y subrogación de plantillas: problemas actuales", *Nueva revista española de derecho del trabajo*, nº 198, 2017, pp. 107-125. Artículo analiza las divergencias entre la jurisprudencia social y administrativa sobre la subrogación de los trabajadores no solo por norma convencional, sino por el contenido de un pliego de condiciones, al igual que la nueva redacción del art. 120 TRLCSP que se alinea con la interpretación administrativa. Con el fin de mostrar ciertas dudas sobre la adecuación de la normativa nacional al contenido de la Directiva 2001/23.

BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I.: "Sucesión de contratas y transmisión de empresa: conflictos interpretativos y necesidades de reforma", *Iuslabor*, nº 1, 2017. Extenso artículo que analiza los conflictos interpretativos de la subrogación de empresas en el fenómeno de la sucesión de contratas, dedicando un apartado específico y amplio a las actividades desmaterializadas, así como más brevemente a los conflictos asociados a la reversión del servicio en las AAPP.

CAIRÓS BARRETO, D. M.: "La subrogación de servicios en las empresas de limpieza y de vigilancia y seguridad", *Actualidad Laboral*, nº 1, 1996, pp. 297-311. Artículo analiza un tipo de subrogación, en concreto la que se produce cuando la sucesión de contratas o concesionarios en un determinado servicio (servicios de limpieza y vigilancia) en un mismo centro conlleva que la nueva empresa se hace cargo del servicio en las mismas condiciones laborales. Así aborda el establecimiento legal y convencional de esta figura y sus requisitos; los efectos de dicha subrogación; y el derecho de opción de los representantes de los trabajadores.

CALL PADRÓS, M.: "La sucesión de empresas por sucesión de plantillas", *Iuslabor,* nº 1, 2017. Estudio que delimita el concepto de la sucesión de empresa por sucesión de plantillas en base a la jurisprudencia del TS, y que, además, contiene un análisis cuantitativo sobre cómo ha interpretado la jurisprudencia la noción de transmisión parte esencial de la plantilla (porcentaje de trabajadores) y las actividades donde existe esta institución.

CALVO GALLEGO, F. J.: "Transmisión de empresas, sucesión de contratas y sector público. Sentencias del Tribunal de Justicia de 20 de enero de 2011, CLECE, asunto C-463/09, y de 6 de septiembre de 2011, Scattolon, asunto C-108/10", *Temas laborales*, nº 114, 2012, pp. 205-226. Artículo analiza la transmisión de empresas y sucesión de contratas en el sector público. En primer lugar, plantea la posición tradicional delos tribunales españoles y a continuación aborda los pronunciamientos al respecto efectuados desde el ámbito comunitario, haciendo hincapié en las STJUE caso CLECE y caso SCATTOLON y en el posible impacto de estas sentencias en la jurisprudencia del TS.

CALVO MORALES, D.: "La subrogación de trabajadores de contratas vía convenio colectivo. Marco jurídico tras la sentencia TEMCO", *Nueva revista española de derecho del trabajo*, nº 198, 2017, pp.127-150. Artículo analiza las dificultades planteadas a raíz del pronunciamiento del TJUE en el asunto "Temco" donde la división entre la sucesión de empresas y la sucesión de contratas no es tan clara y sus consecuencias jurídicas.

CAMPS RUIZ, L. M.: *Régimen laboral de la transmisión de empresa*, Tirant Lo Blanch, 1993. Análisis detallado de la transmisión de empresas. Se determina el objeto de transmisión, procedimientos, alcance de la subrogación del nuevo titular (apartado tercero), transmisión y responsabilidad entre la empresa cedente y cesionaria. Recoge jurisprudencia del TCT, TS y TC al respecto. Dedica un apartado a la normativa sectorial sobre cambio de contratistas en algunas empresas, entre ellas las de seguridad. Antigua, pero puede servir para evolución.

CUENCA ALARCÓN, M.: "El impacto laboral de la transmisión de empresas" en LAHERA FORTEZA, J. y VALDÉS DAL-RÉ, F.: *Relaciones laborales, organización de la empresa y globalización*, Cinca, Madrid, 2010. Amplio análisis sobre la transmisión de empresas y sus efectos laborales ex art. 44 ET e hincapié en la determinación del convenio colectivo aplicable en los supuestos de descentralización productiva y transmisión de empresas.

DE CASTRO MARÍN, E.: "Sucesión de plantilla y subrogación convencional: puntos críticos", *Nueva revista de derecho del trabajo,* nº 224, 2019. Artículo que analiza la problemática en relación con la aplicación del mecanismo de la transmisión de empresa de la Directiva 2001/23 a los supuestos de subrogaciones instauradas en convenios colectivos en el escenario de sucesiones de contratas. Se hace una crítica a la interpretación excesivamente finalista-en palabras de su redactor– del Tribunal Europeo.

DE LA PUEBLA PINILLA, A.: "Subrogación convencional y sucesión legal de empresas", *Revista Galega de Dereito Social*, nº 2, 2016, pp. 79-111. Artículo que analiza los problemas que se suscitan en torno a las provisiones contempladas en el art. 44 ET cuando en determinados sectores donde presa el trabajo mediante contrata se establece la obligación del nuevo contratista a subrogarse en los contratos de trabajo anterior, así como el análisis de la doctrina comunitaria y nacional para poner de manifiesto la necesidad de establecer una regulación legal de la subrogación convencional.

DE LA PUEBLA PINILLA, A.: *La empresa como objeto de transmisión en la nueva economía*, Aranzadi, 2005. Reflexión sobre el objeto de transmisión de empresa de acuerdo con el artículo 44 ET cuya finalidad es aportar un concepto de empresa válido para un contexto caracterizado por la terciarización y la desmaterialización de la economía.

DEL REY GUANTER, S.: "El nuevo régimen laboral de la sucesión de empresas: anotaciones a las novedades esenciales del art. 44 del TRET", *Temas Laborales*, nº 61, 2001, pp. 329-346. Análisis y valoración de la "nueva" redacción del art. 44 ET teniendo en cuenta otros preceptos del Derecho Laboral. Estudio de los derechos y obligaciones a garantizar, las fuentes regulatorias especialmente el convenio colectivo y los derechos de información, consulta y negociación.

DEL REY GUANTER, S; MARTÍNEZ FONS, D. y SERRANO OLIVARES, R.: "El régimen jurídico de la transmisión de empresa 25 años después de la promulgación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores", *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2005, nº 58, pp. Amplio análisis de los numerosos aspectos que han sido objeto de modificación en el art. 44 ET desde su aprobación en 1980 con referencia a los supuestos de hecho del art. 44 ET y a los efectos jurídicos laborales de la transmisión (derechos y obligaciones a garantizar, mantenimiento provisional de las condiciones de trabajo, responsabilidad solidaria, mantenimiento representación, participación de los trabajadores y derechos de información y consulta).

DESDENTADO BONETE, A.: "La sucesión de empresas: Una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración (Ejemplar dedicado las tendencias actuales de la jurisprudencia en materia de contrato de trabajo)*, nº 38, 2002, pp. 241-266. Artículo analiza la "nueva" regulación del art. 44 ET con las soluciones judiciales que se habían aportado para la anterior redacción con el objeto de establecer que aspectos se mantienen y que aspectos se pueden ver modificados a raíz del cambio legislativo.

DULANTO SCOTT, R. J.: *Interacción entre el derecho de la Unión Europea y el derecho nacional en la configuración jurídica y en los efectos laborales de la sucesión empresarial*, Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid, 2017.

ESCUDERO ALONSO, L. J.: "Ampliación jurisprudencial del concepto de sucesión de empresas a la sucesión de plantillas: comentario de jurisprudencia social", *Consell obert: Recull informatiu del Consell General de Col·legis de Graduats Socials de Catalunya*, nº 192, 2005, pp. 27-30

FERRADANS CARAMÉS, C.: "Convenio colectivo ultraactivo y transmisión de empresa", *Nueva revista española de derecho del trabajo*, nº 198, 2017, pp.77-105. Artículo que analiza el impacto que puede tener en la transmisión de empresas los cambios operados por la reforma laboral de 2012 en la ultraactividad del convenio colectivo.

FITA ORTEGA, F.: "El artículo 44 ET y las cláusulas de estabilidad en el empleo previstas en normativa sectorial, o en los pliegos de condiciones de contratas y concesiones administrativas", *Revista de Derecho Social*, nº 76, 2016, pp. 183-206. Estudio de la relación entre el artículo 44 ET y las cláusulas de estabilidad en el empleo previstas por los convenios colectivos sectoriales y los pliegos de condiciones en las AAPP, divergencias entre los pronunciamientos del TJUE y del TS en estas cuestiones.

GALÁN DURÁN, C.: "Sucesión de empresa. Mantenimiento de condiciones y convenio colectivo aplicable: apuntes jurisprudenciales", *Actualidad Laboral,* nº 24, 1997, pp. 561-583. Análisis sobre la sucesión de empresas, el mantenimiento de las condiciones y el convenio colectivo aplicable en virtud de la jurisprudencia al respecto. Anterior a actual art. 44 ET.

GARCÍA MURCIA, J. (Dir.): *Transmisión de empresa y sucesión en el desarrollo de actividades empresariales. Un estudio a partir de la jurisprudencia del Tribunal Supremo,* Aranzadi, 2019. Extensa obra que se dedica a los diversos aspectos de la transmisión de empresa tanto en el plano legal como en el jurisprudencial, desde la determinación del objeto de la transmisión (entidad económica autónoma) a los supuestos de reestructuración administrativa y traspaso de personal entre Administraciones públicas, pasando por la externalización de servicios y segregación de actividades, la sucesión de plantillas como factor determinante de la transmisión de empresa, la sucesión de contratas, la subrogación empresarial impuesta por convenio colectivo, las operaciones de adjudicación de obras o servicios públicos, la reversión de arrendamientos, concesiones o contratas o la reversión a la Administración pública de actividades externalizadas, con análisis en todo caso de sus efectos para el contrato de trabajo y las diversas parcelas de las relaciones de trabajo, incluida la imposición de responsabilidades.

GARCÍA ORTEGA, J.: "La sucesión de contratistas" en AA.VV. *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas*, Tirant Lo Blanch, 2000. Previa a la Directiva 2001/23 por lo que analiza la aplicabilidad de la anterior Directiva 77/187. Analiza la transmisión de elementos patrimoniales fundamentales, la subrogación impuesta por pliegues de condiciones, y las garantías de empleo en los convenios colectivos.

GARCÍA TENA, J. y ALARCÓN BEIRA, F.: *Sucesión de empresas,* La ley, Madrid, 1996. Recopilación muy completa de la jurisprudencia nacional hasta la fecha respecto al art. 44 ET antes de su actual redacción. Puede interesar a efectos de conocer el anterior trato jurisprudencial.

GARCIA VIÑA, J.: "Cuestiones actuales de los mecanismos laborales de la transmisión de empresas" en GARCIA NINET, J. I. y BURRIEL RODRÍGUEZ-DIOSDADO, P. (Dir.): *El impacto de la gran crisis mundial sobre el derecho del trabajo y de la seguridad social: su incidencia en España, Europa y Brasil, Atelier*, 2014, pp. 365-388. Análisis de la transmisión de empresas (objeto, causas) y su implicación en cuestiones del ámbito colectivo como pueden ser el mantenimiento de órganos de representación, el convenio colectivo aplicable o las obligaciones de información y consulta.

GARCÍA VIÑA, J.: "Cuestiones actuales de los mecanismos laborales de la transmisión de empresas", *Actualidad Laboral,* nº 2, 2005, pp. 2120-2141.

GARCIA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R.: "Transmisión de empresas y sucesión de plantillas: el caso de las contratas globales en la reciente doctrina del Tribunal Supremo" en VV. AA.: *Anuario Laboral 2015. Doctrina científica, casos prácticos y doctrina administrativa*, Thomson Reuters, 2015, pp. 787-791.

GARRIDO MORENO, M. S.: Análisis de las novedades en materia de subrogación de personal en la contratación pública", *Revista de Derecho, Empresa, y Sociedad*, nº 12, 2018, pp. 46-54. Examen en profundidad de la obligación de informar sobre las condiciones de subrogación en los contratos de trabajo prevista en el artículo 130 de la LCSP.

GARRIDO PÉREZ, E.: "Mantenimiento de los derechos de los trabajadores en supuestos de sucesión y rescate de contratas de servicios: la discutible aplicación de la Directiva 77-187 y del artículo 44 ET", *Revista Derecho Social*, nº 7, 1999, pp. 89-108.

GIALDA ALCALÁ, F. J.: "Las implicaciones de la doctrina del TJUE sobre la subrogación prevista en convenio colectivo. A propósito de la STJUE 11 de julio 2018, asunto C-60-17", *Derecho Social*, nº 83, 2018 pp.109-118. Análisis de la doctrina comunitaria y la solución dada por el TSJ Galicia en la imposición de la responsabilidad solidaria en el pago de las deudas anteriores a la subrogación.

GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: ""Cambio de contratista y sucesión de empresa, en especial a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas", *Actualidad Laboral*, nº 1, 2002, pp. 315-336.

GÓMEZ ARBÓS, J.: "La sucesión de empresas supuestos controvertidos en la aplicación del artículo 44 ET", *Nueva revista española de derecho del trabajo*, nº 185, 2016, pp. 227-254. Aborda supuestos controvertidos en la sucesión de empresa tales como la sucesión de plantillas, el convenio colectivo y el pliego de condiciones como elemento causal de la subrogación, subrogación y procedimientos concursales y subrogación en sociedades y cooperativas laborales.

GÓMEZ GORDILLO, R.; GORELLI HERNÁNDEZ, J. y VALVERDE ASENCIO, A.: *Marco laboral y relaciones colectivas en la Unión Europea,* Consejo Económico y Social de Andalucía, 2002. Dedica un apartado específico a la Directiva 2001/23/CE objeto de transmisión, situaciones, derechos de los trabajadores, contenido del art. 44 ET (pp.117-142).

GONZÁLEZ BIEDMA, E.: "Los efectos jurídico-laborales de la sustitución de empresas contratistas de servicios", *Relaciones Laborales*, nº 18, 1993, pp. 240-282.

GOÑI SEIN, J. L.: "El concepto de sucesión de empresa. Divergencias doctrinales entre el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Supremo español", *Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo,* nº 2, 2010, pp. 37-47. Este trabajo pone de relieve las diferencias de criterio que mantiene el TJUE y el TS respecto los elementos que componen la noción de sucesión de empresas.

HERRAIZ MARTÍN, M. S.: "La sucesión de empresa en contratas y la sucesión convencional a la luz de la nueva jurisprudencia", *Aranzadi Social*, nº 6, 2011, pp. 141-171.

JOVER RENTERO, J.: "La sucesión en la actividad tras la STS de 27 de octubre de 2004», *Revista Derecho Social*, nº 30, 2005, pp. 168. Artículo revisa el pronunciamiento del TS sobre la "asunción de una parte sustancial de la plantilla" así como realiza una valoración al respecto.

KAHALE CARRILLO, D. T.: "La sucesión de empresa: artículo 44.2 del estatuto de los trabajadores", *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 320, 2009, pp. 125-136.

LLANO SÁNECHEZ, M.: "Ultraactividad y convenio aplicable en la sucesión de empresa: la jurisprudencia del TJUE", *Nueva revista española de derecho del trabajo*, nº 180, 2015, pp. 305-328.

LLORENS ESPADA, J.: "Las cláusulas de subrogación convencional y sus efectos a la luz de la jurisprudencia más reciente", *Revista de información laboral*, nº 8, 2018, pp. 227-240. Estudio del contenido de las cláusulas de subrogación previstas en varios convenios colectivos para el mantenimiento del empleo en determinados sectores tales como seguridad, limpieza o hostelería.

LOPEZ VILLALBA, M.: "Traspaso de plantilla y patrimonio en la sucesión de empresa", *Actualidad jurídica Aranzadi*, nº 919, 2016, p. 7.

MADRIGAL ESTEBAN, M. J. y MARTÍNEZ SALDAÑA, D.: "La subrogación de trabajadores y la sucesión de empresa en el ámbito de la contratación pública", *Actualidad jurídica Uría Menéndez,* nº 40, 2015, pp. 33-51. Estudio aborda el alcance del "deber de información" a los licitadores sobre el personal subrogado del contratista saliente al nuevo adjudicatario y la posible responsabilidad de los órganos de contratación en caso de incumplimiento o cumplimiento negligente de esta obligación.

MARÍN CORREA, J. M.: "La sucesión de empresas. Reflexión a la luz de La Directiva CE 2001/23", *Revista del Ministerio de Trabajo y de Asuntos Sociales,* nº48, 2004, pp.83-96. Las sucesivas redacciones que ha tenido el art. 44 del ET, que llegan hasta la ofrecida por la Ley 12/2001, se han visto afectadas por la Directiva CE 2001/23, y, parcialmente, por la Ley Concursal. A exponer, de modo sistemático y sucinto, tales incidencias se dedica este trabajo, que parte de la consideración de que el mentado precepto responde a la naturaleza tuitiva del Derecho del Trabajo. Sujetos y objeto de la sucesión, y medidas tutelares establecidas para mantener los derechos de los trabajadores, son el esquema físico de la reflexión, cuya conclusión más importante es que en nada tiene que ser modificado nuestro ordenamiento para dejar cumplida la Directiva europea, superada en más de un punto por dicho ordenamiento.

MARTÍN FLÓREZ, L.: "La sucesión de empresa. Reflexiones sobre la significativa y esperada reforma del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores", *Actualidad Jurídica Uría & Menéndez*, nº 1, 2002, p. 25-37.

MARTÍNEZ SALDAÑA, D. (Coord.): *La sucesión de empresa,* Lex Nova, 2016. Obra que realiza un amplio análisis de cuando existe o no existe sucesión de empresa incluyendo también la contratación pública. Además, de cuáles son sus consecuencias jurídicas laborales (vicisitudes del contrato de trabajo, participación de la representación de los trabajadores, modificación de condiciones, entre otras) y también no laborales (derecho concursal, implicaciones fiscales, problemas de derecho inmobiliario o desde la perspectiva contencioso-administrativo).

MELLA MÉNDEZ, L.: *Sucesión de empresa y convenio aplicable*, Comares, 2000. Monografía analiza extensamente la determinación del convenio colectivo aplicable una vez se produce una sucesión de empresa incidiendo en la jurisprudencia al respecto.

MERINO SEGOVIA, A.: "La transmisión de empresas en el ordenamiento laboral español: un marco normativo insuficiente y deficiente", *Revista de Derecho* Social, nº 45, 2009, pp. 71-103. Estudio que aborda la interpretación de qué debe entenderse como transmisión; la subrogación empresarial, sucesión de contratas y novación contractual (dificultades aplicación art. 44 ET en la sucesión de contratas y efectos de la regulación convencional); el mantenimiento de las condiciones de trabajo tras la subrogación empresarial; y referencias a los deberes de información y consulta, así como el régimen de responsabilidades.

MOLERO MANGLANO, C.: "Sucesiones de empresa, convenio colectivo y condiciones de trabajo provenientes de convenio: la nueva jurisprudencia", *Revista española de derecho del trabajo*, n 119, 2003, pp. 739-762. Análisis de la jurisprudencia fruto de la modificación del artículo 44 ET en especial atención al convenio colectivo y las condiciones de trabajo aplicables.

MOLERO MARAÑÓN, M. L.: "A vueltas con la obligación de subrogación en caso de sucesión de contratas en empresas de seguridad: (Comentario a la sentencia del juzgado del social n.º 20 de Barcelona, de 17 de enero de 2017, Autos 264/16)", *Nueva revista española de derecho del trabajo*, nº 217, 2019, pp. 291-298.

MOLINA NAVARRETE, C.: "El problema de la identificación del concepto de "unidad productiva autónoma" ex artículo 44 ET: la posibilidad de nuevos usos hermenéuticos" *Temas Laborales,* n º32, 1994, pp. 45-68.

MONEREO LÓPEZ, J. L.: "Tratamiento jurídico-laboral de la transmisión de empresa: funciones y disfunciones ante los «casos difíciles» en la jurisprudencia reciente", *Trabajo y Derecho*, nº 5 extra, 2017. Estudio de la evolución normativa y jurisprudencia de la transmisión de empresas haciendo hincapié en las cuestiones más conflictivas tales como las empresas desmaterializadas (sucesión legal versus subrogación convencional); o en la reversión en servicios públicos.

MONEREO PÉREZ, J. L. y ORTEGA LOZANO, P. G.: "Sucesión de plantilla en la empresa por subrogación convenicional –ex convenio colectivo sectorial–. La reciente doctrina del tribunal de Justicia de la Unión Europea y su recepción por el Tribunal Supremo", *La Ley Unión Europea*, nº 65, 2018. Análisis de la sentencia del TJUE «Somoza Hermo» de fecha 11 de julio de 2018 que tiene por objeto la interpretación de los artículos 1 y 3 de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad y su recepción por el Tribunal Supremo español —STS 27 de septiembre de 2018— en la reciente jurisprudencia de «alineamiento» con la doctrina comunitaria.

MONEREO PÉREZ, J. L.: "La sucesión de empresa (art. 44)", *Revista española de derecho del trabajo*, nº 100, 1, 2000 (Ejemplar dedicado a: El estatuto de los telespectadores años después), pp. 931-949.

MONEREO PÉREZ, J. L.: "Dimensión laboral de la transmisión de empresa y nuevas formas de organización productiva (I): la delimitación del supuesto de hecho normativo ante la modificación de las estructuras empresariales", *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, nº 238, 2010, pp. 9-21; y "Dimensión laboral de la transmisión de empresa y nuevas formas de organización productiva (II): la delimitación del supuesto de hecho normativo ante la modificación de las estructuras empresariales", *Tribuna social: Revista de seguridad social y laboral*, nº 239, 2010, pp.15-27.

MONEREO PÉREZ, J. L.: *Noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titulación*, Madrid, Ibídem, 1999

MORENO I GENÉ, J.: *El nuevo régimen jurídico-laboral en la sucesión de empresas*, Tirant lo Blanch, 2003. Estudio del nuevo régimen jurídico-laboral de la sucesión de empresa a raíz de la modificación del art. 44 ET por la Ley 12/2001 de 19 de julio, así como un examen de su adecuación a la normativa comunitaria, analizando al efecto tanto las modificaciones introducidas por el legislador, como los silencios u omisiones de la reforma.

NORES TORRES, L. E.: *La aplicación de las previsiones sobre transmisión de empresas en el ámbito de las contratas*, Tirant lo Blanch, 2012. Monografía que parte de la afirmación de que los cambios de contratista o reasunción de la contrata pueden considerarse como una transmisión de empresa sometida al régimen jurídico del art. 44 ET, por lo que puede aplicarse el mecanismo subrogatorio por lo que se analizan los problemas específicos de éste en las contratas.

NORES TORRES, L. E.: "Sucesión de contratas y subrogación convencional: el impulso a una doctrina acertada (a propósito de la STS de 7 de abril de 2016)». *Revista de Información Laboral*, nº 9, 2016, pp. 151-163. Artículo que reflexiona sobre la sucesión de contratas y sus efectos cuando existe una subrogación convencional a efectos de la aplicación del art. 44 ET en relación con la STS de 7 de abril de 2016, valorando positivamente las aportaciones de la sentencia.

ORTIZ DE SOLÓRZANO AURUSA, C.: "El mantenimiento de las condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo en caso de sucesión empresarial" en MARTÍN JIMÉNEZ, R. y SEMPERE NAVARRO, A. V. (Dir.): *Aspectos laborales de la reestructuración empresarial*, Aranzadi, 2011, pp. 255-280.

PRADAS MONTILLA, R.: "Convenio colectivo aplicable en el caso de sucesión de empresa: el nuevo art. 44.4 del Estatuto de los Trabajadores", *Documentación Laboral*, nº 65, 2001, pp. 5-22. Aborda la cuestión de que convenio colectivo es aplicable a raíz de la modificación del art. 44. ET.

RAMOS QUINTANA, M. I.: *Subcontratación de obras o servicios y transmisión empresarial",* Bomarzo, 2007. Analiza tanto el art. 42 ET como el art. 43 ET, así como sus posibles conexiones. Respecto al 42 ET establece una delimitación conceptual, analiza la concurrencia de actividad propia y señala la responsabilidad empresarial derivada de la contrata. Respecto al art. 43 ET diferencia las distintas fuentes de creación (convencional, legal, acuerdo entre empresas y pliego de condiciones). Además, dedica un apartado específico a la finalización de las contratas y los posibles efectos en la sucesión empresarial analizando esta cuestión desde el ámbito comunitario (Directiva 2001/23, jurisprudencia del TJCE y elementos más relevantes) y desde el ámbito nacional (pronunciamientos del TS y elementos considerados); y señala las consideraciones positivas y negativas de la interpretación en materia de sucesión de plantilla.

RENTERO JOVER, J.: "La sucesión empresarial en el derecho comunitario" en *Cuadernos de Derecho Judicial (*Ejemplar dedicado a los Derechos laborales individuales y colectivos y Derecho comunitario); nº 10, 1997, pp. 289-336. Artículo analiza la sucesión empresarial en el derecho comunitario. Es antigua, pero puede ser útil para entender la evolución del tratamiento normativo comunitario.

RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: "El mantenimiento de los derechos de los trabajadores en la sucesión de empresa: aspectos individuales", *Relaciones Laborales: Revista crítica y práctica*, nº 1, 2002, pp. 645-674.

RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M.: "transmisión de empresas y mantenimiento de los derechos de los trabajadores", Relaciones Laborales: Revista crítica y práctica, nº 1, 2006, pp. 75-86.

ROJAS RIVERO, G. P.: "La sucesión de convenios colectivos en la sucesión empresarial" en ÁLVAREZ DE LA ROSA, M.; PALOMEQUE LÓPEZ, M. C; RAMOS QUINTANA, M. I; y SAAVEDRA ACEVEDO, J.: *Estudios sobre negociación y convenios colectivos. Homenaje al profesor Alberto Guanche Marrero*, Editorial Universitaria Ramón Areces, 2003, pp. 185-202.

SALA FRANCO, T. y PEDRAJAS MORENO, A.: "Los problemas laborales de la sucesión de contratas" en BLASCO PELLICER, A.: *El empresario laboral: estudios jurídicos en homenaje al profesor Camps Ruiz con motivo de su jubilación*, Tirant lo Blanch, 2010, pp.385-412. Análisis de los problemas derivados de la sucesión de contratas y subrogación empresarial tanto legal, convencional, contractual y de origen mixto, junto con el alcance subjetivo y objetivo de la subrogación empresarial.

SALCEDO BELTRÁN, M. C.: *La regulación legal y convencional de la subrogación de contratistas*, Bomarzo, 2005. Obra analiza el marco normativo de la transmisión de empresas: las reformas operadas en el art. 44 y la Directiva 2001/23/CE; sintetiza los pronunciamientos nacionales y comunitarios más relevantes; y finalmente dedica un apartado específico a la subrogación convencional en diferentes sectores, entre ellos el de vigilancia y seguridad (pp.74-78).

SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, M. Y.: "Sucesión de empresa por sucesión de plantilla: conflictos interpretativos derivados de una doctrina controvertida", *Revista española de Derecho del Trabajo,* nº 214, 2018, pp. 139-172. Estudio plantea si la lógica protectora puede o no explicar suficientemente la sucesión de empresa por sucesión de plantilla; cómo debe entenderse el concepto de actividad desmaterializada y cuáles son los problemas de aplicación de la sucesión de plantilla.

SANGUINETI RAYMOND, W.: "Las cláusulas de subrogación convencional frente a los vaivenes jurisprudenciales" en ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: La negociación colectiva en España: una mirada crítica, Tirant lo Blanch, 2006, pp. 99-118. Trabajo analiza la inclusión de las cláusulas de subrogación convencional dentro del ámbito del 44 ET, la necesidad de que el contenido de éstas se adecúe a las garantías del ET y el papel de la negociación colectiva.

SEMPERE NAVARRO, A. V.: "Sobre aspectos colectivos en la transmisión de empresa", *Aranzadi Social,* nº 5, 2002, pp. 107-124. Estudio de derechos colectivos en supuesto de transmisión de empresas, especial atención a los deberes de información y consulta.

TAPIA HERMIDA, A.: "Mantenimiento de los derechos de los trabajadores en las "transmisiones" de empresas: doctrina general y sucesión de contratas", *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, nº 279, 2006, pp. 3-72.

TREVIÑO PASCUAL, M.: "El supuesto de "sucesión de plantillas" en caso de reversión de servicios públicos", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 47, 2017.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: La transmisión de empresa y las Relaciones Laborales. Un estudio comparado de los ordenamientos comunitario y nacional, *Ministerio de Trabajo e Inmigración,* Madrid, 2001.

YAGÜE BLANCO, S.: "A vueltas con la subrogación empresarial derivada de una sucesión de plantillas la precariedad laboral del trabajador externalizado", *Nueva revista española de derecho del trabajo*, nº 220, 2019. Estudio sobre la sucesión legal y convencional en contratas desde la jurisprudencia comunitaria y el impacto del caso "Somoza" con una reflexión final sobre la necesidad de una nueva normativa subrogatoria que garantice el derecho al trabajo decente de los trabajadores externalizados.

YAGÜE BLANCO, S.: "Entre subrogación convencional y transmisión de empresas la sucesión de plantillas", *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, nº. 52, 2019, pp. 37-56. Artículo analiza los distintos criterios empleados por el TJUE y el TS acerca de los efectos que puede conllevar una subrogación convencional, así como la sucesión de plantillas sectores cuya actividad descansa en la mano de obra.

BIBLIOGRAFÍA ITALIANA

AIMO, M. L., *Il trasferimento di azienda tra diritto comunitario e diritto interno. Le garanzie individuali dei lavoratori*, in *Riv. giur. lav*., 1999, p. 839

AIMO, M. L., *Le garanzie individuali dei lavoratori*, in *Riv. giur. lav*, 1999, I, p. 853

ALVINO, I., *L'appalto e i suoi confini*, in AIMO M. e IZZI D. (a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Milano, 2014

ANDREONI, A., Impresa modulare, trasferimento d'azienda, appalti interni: la soft law sul ciclo di produzione, in GHEZZI (a cura di), il lavoro fra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003, Roma, 2004, pp. 197 ss.

ANDREONI, A., Impresa modulare, trasferimento d'azienda, appalti interni: la soft law sul ciclo di produzione, in GHEZZI (a cura di), il lavoro fra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003, Roma, 2004, pp. 197 ss.

ARRIGO, G., *La partecipazione dei lavoratori nell'impresa europea*, in *Riv. giur. lav*, 1, 1990, p.49

BALLESTRERO, M. V. e DE SIMONE, G., *Diritto del lavoro. Domande e percorsi di risposta*, Milano, 2003

BALLESTRERO, M.V., *Trasferimnto d'azienda e trattamento dei lavoratori*, in *Lav. dir*., 2002, p. 201

BARRACO, E., Cessione di azienda e facoltà di opposizione dei lavoratori: riscoperta garantistica dell'individuo o mercificazione del lavoro? in Il lavoro nella giurisprudenza, 2005.

BARRACO, E.*, Cessione di ramo d'azienda, irrilevanza del consenso dei lavoratori ceduti e frode alla legge sui licenziamenti colletti*, in *Lav. giur.*, 2003, p. 369

BAVARO, V., "il trasferimento d'azienda", in Aa.Vv. Lavoro e Diritti dopo il decreto legislativo 276/2003, a cura di P. Curzio, Cacucci, Bari, 2004.

BELLINI, M. L., *Trasferimento d'azienda nella fusione di società: comunicazione e consultazione sindacale*, in *Dir. lav.*, 1997, p. 203

BOLLINI, R., Protezione del lavoro nel trasferimento d'azienda: il d.l. 135/2009 e il c.d. Caso Alitalia alla luce della disciplina comunitaria, in Rivista Italiana del diritto del lavoro, 2010.

BUONCRISTIANI, D., Forme di tutela del lavoratore "ereditato" nel cambio di gestione di appalti labour intensive, in Rivista di Diritto del Lavoro, 2007.

CALAFIORE, D., *I contratti collettivi applicabili*, in FOGLIA, F. e SANTORO PASSARELLI, G., *La nuova disciplina del trasferimento d'impresa. Commento al D.Lsg. 2 febbraio 2001 n.18*, Milano, 2002.

CARABELLI, U. e VENEZIANI, B., Il trasferimento d'azienda in Italia, in La trasmission de impresa en Europa, Cacucci, Bari, 1999, p. 137 ss.

CARABELLI, U., *Alcune riflessioni sulla tutela dei lavoratori nei trasferimenti d'azienda: la dimensione individuale*, in *Riv. it. dir. lav*., 1995, p. 51.

CARINCI, M. T. *Il trasferimento d'azienda,* in CARINCI, M.T., PERSIANI, M. (a cura di), *Trattato di diritto del lavoro*, Padova, 2012.

CARINCI, M. T., Gli appalti nel settore privato. La distinzione tra appalto e trasferimento d'azienda ed il trattamento dei lavoratori impiegati nell'appalto, in Il diritto del mercato del lavoro, 2006, p. 425.

CARINICI, M.T., IMBERTI, L., la tutela dei lavoratori negli appalti dopo il D.lgs 251/2004 in Aa. Vv. Commentario al D. lgs 10 settembre 2003, n. 276, coordinato da F. Carinci, il "correttivo" alla legge di riforma del mercato del lavoro, Ipsoa, Milano, 2005.

CARINCI, M.T., *Le tutele del lavoratore nel trasferimento d'azienda*, in AA. VV., *Studi in onore di Giorgio Ghezzi. Volume I*, Padova, 2005.

CASTELVETRI, L., *Trattamenti normativi e contratti collettivi applicabili nel trasferimento d'azienda*, *in Riv. giur. lav*., 2000, p. 353.

CARO, M., Attualità e rinunciabilità del diritto individuale alla conservazione del posto in caso di trasferimento dell'azienda, in Rivista Italiana Diritto del Lavoro, 2001.

CESTER, C., *Due recenti pronunzie della Corte di Giustizia europea in tema di trasferimento d'azienda,* in *Riv. it. dir. lav*., 2010, 2, p. 212.

CESTER, C., *La fattispecie,* in CARINCI. F., DE LUCA TAMAJO, R., TOSI, P., TREU. T. (a cura di), *Il trasferimento d'azienda,*Torino, 2004.

CESTER. C., Il trasferimento di azienda e di parte di azienda fra garanzie per i lavoratori e nuove forme di organizzazione dell'impresa: l'attuazione delle direttive comunitarie è conclusa? In AA.VV., commentario al D.lgs 276/2003 coordinato da F. Carinci a cura di M. T. Carinci e C. Cester, somministrazione, comando, appalto, trasferimento di azienda, Ipsoa, Milano, 2004.

CESTER. C., Le novità in materia di trasferimento d'azienda in F. Carinci, Il diritto del lavoro dal "Libro Bianco" al disegno di legge delega del 2002, IPSOA, Milano, 2002, 32.

CESTER. C., Somministrazione, comando, appalto, trasferimento di azienda, IPSOA, Milano, 2004.

CESTER. C., Trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro: la nuova disciplina, in Lav. 141 Giur., 2001.

CHIECO, P., Somministrazione, comando, appalto. Le nuove esternalizzazioni tra prestazioni di lavoro a favore dei terzi (somministrazione di lavoro, distacco) e appalti labour intensive, in P. Curzio . (a cura di) "*Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, Bari. 2004.

CIANFLONE, A., GIOVANNI, G., L'appalto di opere pubbliche, Giuffrè editore, Milano, 2003.

CIUCCIOVINO, S., *La disciplina del trasferimento di azienda dopo il d.lgs. 18/2001*, in DE LUCA TAMAJO, R. (a cura di), *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*, Napoli, 2002.

CORAZZA, L., La nuova nozione di appalto nel sistema delle tecniche di tutela del lavoratore, in WP C.S.D.L.E "Massimo D'Antona. IT-93/2009" (*www.lex.unict.it/eurolabor/ ricerca/wp*).

CORVINO, A., Uno Stop agli appalti fittizi nelle strutture sanitarie? In Diritto delle relazioni industriali, Giuffrè, Milano 2007.

COSIO, R*., Discipline del trasferimento d'azienda*, Milano, 1995.

COSTANTI, S., *La finalizzazione sociale degli appalti pubblici. Le "clausole sociali" tra tutela del lavoro e tutela della concorrenza*, in WP CSDLE "Massimo D'Antona".IT-196/2014.

DE ANGELIS, L*., Informazione e consultazione sindacale nel trasferimento d'azienda: regime sanzionatorio e tutela processuale*, in *Foro it*., 1999, p. 289.

DE ANGELIS, L., *La tutela del lavoratore ceduto*, in AA. VV., *Trasferimento di ramo d'azienda e rapporto di lavoro*, Milano, 2005.

DE LUCA TAMAJO, R*., Le esternalizzazioni tra cessione di ramo d'azienda e rapporti di fornitura*, in DE LUCA TAMAJO, R. (a cura di), *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*, Napoli, 2002.

DE LUCA TAMAJO, R., Le esternalizzazioni tra cessione di ramo d'azienda e rapporti di fornitura, in Aa.Vv. i processi di esternalizzazione, opportunità e vincoli, Napoli, 2002, p 1 ss.

DE LUCA TAMAJO, R., SALIMBENI, M. T., *Il trasferimento d'azienda*, in PERSIANI, M. e CARINCI, F., *Trattato di diritto del lavoro*, Padova, 2012.

DE LUCA TAMAJO, R., Trasferimento di azienda, esternalizzazione del lavoro, somministrazione, appalto dei servizi, distacco, nella riforma di diritto del lavoro, in ADL, 2005 fasc. 1. Saggio esposto in relazione al congresso promosso dall'Accademia dei Lincei su il "Nuovo volto del diritto del lavoro italiano" (Roma, 13-14 dicembre 2005).

DE MARCHIS, C., *Aspetti vecchi e nuovi del trasferimento d'azienda alla degli appalti pubblici*, in *Riv. giur. lav.*, 2006, p. 753.

DEL PUNTA, R., *La nuova disciplina degli appalti e della somministrazione di lavoro*, in AA. VV., *Come cambia il mercato del lavoro*, Milano, 2004.

DEL PUNTA, R., *Le nuove regole dell'outsourcing*, in AA. VV., *Studi in onore di Giorgio Ghezzi. Volume I*, Padova, 2005.

DUI, P., *Outsourcing ed esternalizzazioni tra diritto commerciale e diritto del lavoro*, Milano, 2007.

FERRARO, G., Metamorfosi dell'impresa e tutela del lavoro (a proposito del trasferimento d'azienda nella riforma Biagi) in ADL, 2004, p.793.

FERRUA, S., Gli appalti nei servizi socioassistenziali, Legislazione, prassi amministrative e contrattazione collettiva, in Diritto delle relazioni industriali, 2008.

FLAMMIA, R., *Trasferimenti di aziende e rapporti di lavoro*, in AA. VV., *Le trasformazioni aziendali in vista del mercato europeo: legge e contratto collettivo*, Roma, 1992.

FOGLIA, R., *Il trasferimento d'azienda nell'Unione europea: la normativa comunitaria*, in FOGLIA, F. e SANTORO PASSARELLI, G., *La nuova disciplina del trasferimento d'impresa. Commento al D.Lsg. 2 febbraio 2001 n.18*, Milano, 2002.

FOGLIA, R., *L'evoluzione normativa e giurisprudenziale comunitaria*, in CARINCI, F., DE LUCA TAMAJO, R., TOSI, P., TREU, T. (a cura di), *Il trasferimento d'azienda,* Torino, 2004.

FOGLIA, R., *La fattispecie trasferimento d'azienda alla luce della nuova direttiva 98/50: profili definitori e interpretativi*, in *Foro it*., p. 866.

FOGLIA, R., *Trasferimenti di azienda ed effetti sui rapporti di lavoro*, in *Mass. giur. lav*., 1991, p.330.

FRANCESCHINIS, L., L'art 2112 c.c. dopo il D.lgs 276/2003 in D&L, 2004, 857 ss.

FREUDIANI, M., Appalti irregolari: chi paga cosa? Dottrina e interpretazioni, in Guida al Lavoro, 2011.

FUCHS, M., *La disciplina del trasferimento d'azienda nel diritto tedesco*, in CARINCI, F., DE LUCA TAMAJO, R., TOSI, P., TREU T. (a cura di), *Il trasferimento d'azienda,* Torino, 2004.

GRAGNOLI, E., Contratti di appalto di servizi e trasferimento di azienda in AA. VV, Trasferimento di ramo d'azienda e rapporto di lavoro– dialoghi tra dottrina e giurisprudenza (quaderni di diritto del lavoro) 2, Giuffrè, Milano., 2004.

GUAGLIANONE, L., *Art. 47 l. 428/1990. Disposizioni in tema di trasferimento d'azienda. le procedure di informazione e consultazione sindacale*, in *Nuove leg. civ. comm.*, 1992, p. 631.

ICHINO P., *Il lavoro interinale e gli altri varchi nel "muro" del divieto di interposizione*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 1997, p. 515.

ICHINO, P., *Somministrazione di lavoro, appalto di servizi, distacco*, in PEDRAZZOLI, M. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro,* Bologna, 2004 IT-46/2006 (*www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/wp*).

LAMBERTUCCI, P., *Le procedure sindacali nel trasferimento d'azienda*, in FOGLIA, R. e SANTORO PASSARELLI, G. (a cura di), *La nova disciplina del trasferimento d'impresa*, Milano, 2002.

LAMBERTUCCI, P., *Le tutele del lavoratore nella circolazione dell'azienda*, Torino, 1999.

LECCESE, V., Giudici Italiani e Corte di giustizia sul trasferimento d'azienda: un dialogo a due velocità? In Giornale dir. lav. Relazioni ind., 1999.

LEPORE, A., *Il trasferimento d'impresa tra legge e "Case Law". Italia e Gran Bretagna a confronto*, Napoli, 2012.

LIEBMAN, S., *Considerazioni introduttive sulla nuova discilina del trasferimento d'azienda*, in AA. VV., *Trasferimenti d'azienda ed esternalizzzioni nel diritto del lavoro*, Roma, 2004.

LIEBMAN, S., *Disciplina applicabile ai lavoratori trasferiti*, in AA. VV., *Trasferimento di ramo d'azienda e rapporto di lavoro*, Milano, 2005.

LIEBMAN, S., *Gli usi aziendali davati alle senzioni unite della Cassazione: l'occasione per un bilancio (e per alcune puntualizzazioni)*, in *Arg. dir. lav*., 1995, p. 215.

LIEBMAN, S., *Trasferimento d'azienda e responsabilità*, in *Riv. giur. lav*., 1993, p. 846.

LO FARO, A., Judicial Developments of EC Social Policy and Intra-Community Institutional Dialogues: How to define a "Legal Transfer" in S. Sciarra (a cura di), Labour Law in the courts: National Judges and the ECJ, Hart Publishing, Oxford, 2001.

LO FARO, A., Judicial Enforcement of EC Labour Law, Time limits, Bruden of Proof, ex Officio Application of EC Law, in WP C.S.D.L.E. Massimo D'Antona. INT,3/2001.

LO FARO, A., Le Direttive in materia di Crisi e ristrutturazioni di impresa, in S. Sciarra, B. Caruso (a cura di), il lavoro subordinato, Torino, 2009.

LUCIANI, V., *Trasferimento d'azienda e tutela dei lavoratori nell'evoluzione dell'art. 2112 c.c.*, in DE LUCA TAMAJO, R., RUSCIANO, M., ZOPPOLI, L. (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Napoli, 2004

MAGNANI, M., *Trasferimenti d'impresa ed esternalizzazioni*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind*., 1999, p. 49

MAGRINI, S., *La sostituzione soggettiva nel rapporto di lavoro*, Milano, 1981

MARAZZA, M. e MICHELI, F., le relazioni industriali come fattore di competitività: il caso della privatizzazione Alitalia, in Giornale di diritto del lavoro e relazioni industriali, 2009.

MARESCA, A., Commento all'art. 9 del D.lgs 251/2004 correttivo dell'art. 32 del D.lgs 276/2003, in AA.VV., inserito sulla correzione della c.d. Riforma Biagi, Dlgs 6 ottobre 2004, n. 251, Zanichelli, Bologna, 2004.

MARESCA, A., *Gli obblighi di informazione e consultazione sindacale nel trasferimento di azienda*, in *Dir. relaz. ind.*, 1992, p.7.

MARESCA, A., *Le "novità" del legislatore nazionale in materia di trasferimento d'azienda*, *in Arg. dir. lav*., 2001, p. 588.

MARINELLI, M., *Decentramento produttivo e tutela dei lavoratori*, Torino, 2002.

MAZZARELLI, B., *I rapporti di lavoro nel trasferimento d'azienda,* Napoli, 1954.

MAZZIOTTI, F., *Trasferimento d'azienda e tutele dei lavoratori*, in DE LUCA.

TAMAJO R., RUSCIANO, M., ZOPPOLI, L. (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Napoli, 2004.

MENEGATTI, E., *I riflessi del d.lgs. 2 febbraio 2001, n. 18 sulla nozione di trasferimento d'azienda*, in *Lav. giur.*, 2001, p. 827.

MENEGATTI, E., *La frode alla legge nella cessione di ramo d'azienda*, in *Lav. giur*., 2001, p. 12.

MENENGHINI, L., L'attuale nozione di ramo d'azienda, in LG, 2005, n. 5.

MENICUCCI, M., Il trasferimento di ramo d'azienda dopo il D.lgs 276/2003, profili di incostituzionalità, in DLM, 2006, p 1 ss.

MORONE, A., Avvicendamento di appalti nel settore delle pulizie e licenziamento dei lavoratori alle dipendenze dell'impresa cessata, in Osservatorio di Giurisprudenza Italiana,2006, pp. 448-449.

NAPPI, S., *Diritti di informazione e potere del sindacato nel trasferimento d'azienda*, in *Dir. lav.*, 1993, p. 26.

NAPPI S., Il sistema delle tutele dei lavoratori nella vicenda traslativa dell'azienda Alitalia, in il Diritto del mercato del lavoro, n. 1 p. 47-57,2009.

NAPPI S., *Negozi traslativi dell'impresa e rapporti di lavoro,* Napoli, 1999

NAPPI S., Successione di appalti di servizi e trasferimento d'azienda, in D&L, 2001

NUZZO V., *L'oggetto del trasferimento d'azienda: entità materiale, organizzazione o mera attività?*, in DE LUCA TAMAJO R., RUSCIANO M., ZOPPOLI L. (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Napoli, 2004

PALMIERI G., *Scissione di società e circolazione dell'azienda*, Torino,1999

PASSALACQUA P., *Trasferimento d'azienda e ruolo del sindacato*, in *Dir. lav.*, 2000, p. 531

PELAGGI A., *Le procedure sindacali nel trasferimento d'azienda*, in *Not. giur. lav*., 1991, p. 24

PELLISERO P., L'entità economica come oggetto del trasferimento d'azienda: sviluppi recenti della giurisprudenza comunitaria e possibili riflessi sugli ordinamenti nazionali, in Diritto delle relazioni industriali, 1998, p.63.

PERRINO A. M., *Appalto di servizi ed internalizzazione*, in FOGLIA F. e SANTORO PASSARELLI G., *La nuova disciplina del trasferimento d'impresa. Commento al D.Lsg. 2 febbraio 2001 n.18*, Milano, 2002

PERRINO A. M., *Titoli giuridici del trasferimento d'azienda*, in AA. VV., *Trasferimento di ramo d'azienda e rapporto di lavoro,* Milano, 2005

PERRINO A. M., *Trasferimento d'azienda e appalto di servizi:linee di un progressivo avvicinamento*, in *Foro it*., 2001, p. 3110

PERRIN A., Appalto di servizi ed internazionalizzazione, in G. Santoro Passarellie R. Foglia (a cura di), La nuova disciplina del trasferimento d'impresa. Commento al D. lgs 2 febbraio 2011 n. 18, IPSOA, Milano, 2002, pp. 59 ss.

PERULLI A., *Determinazione dell'articolazione funcionalmente autonoma*, in AA. VV., *Trasferimento di ramo d'azienda e rapporto di lavoro*, Milano, 2005

PERULLI A., Tecniche di tutela nei fenomeni di esternalizzazione, in Arg. Dir. Lav, 2003.

PETRASSI M., *Trasferimento di ramo d'azienda e trasferimento parziale dei dipendenti ad essa addetti*, in *Arg. Dir. Lav*., 2000, p. 796

PICCIOLI S., La nuova nozione di Ramo D'Azienda, Diritto delle relazioni industriali numero 2/XV. Giuffrè editore, 2005.

PROIA, G., *Sull'"intenzione" di trasferire l'azienda, nella procedura sindacale prevista dall'art. 47 della legge n. 428 del 1990,* in *Arg. dir. lav.*, 1995, p. 91.

QUADRI, G., *I limiti all'applicabilità dell'art. 2112 c.c. ai processi di esternalizzazione*, in *Dir. merc. lav*., 2003, p. 339.

QUADRI, G., Il trasferimento di impresa bancaria in liquidazione coatta amministrativa, tra norme speciali e disciplina generale, RIDL, 2005.

RAFFI, A., Orientamenti della giurisprudenza nazionale in materia di trasferimento d'azienda, in Mass. Giur. Lav., 2005, p. 21 ss.

RAUSEI, P., Solidarietà negli appalti: nuovo regime, in Diritto e Pratica del lavoro, 2012.

ROMEI, R., Azienda, Impresa, Trasferimento, in giornale di diritto del lavoro e di relazioni industrialin.97, 2003, 1.

ROMEI R., *Cessione di ramo di azienda e appalto*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind*., 1999.

ROMEI, R., *Il campo di applicazione della disciplina sul trasferimento d'azienda*, in DE LUCA TAMAJO, R., RUSCIANO, M., ZOPPOLI, L. (a cura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Napoli, 2004.

ROMEI, R., *Il rapporto di lavoro nel trasferimento d'azienda. Art. 2112*, in SCHLESINGER, P., *Il Codice Civile. Commentario*, Milano, 1993.

ROMEI, R., Il trasferimento d'azienda e gli orientamenti della dottrina in AA. VV., trasferimento di ramo d'azienda e rapporti di lavoro– Dialoghi tra dottrina e giurisprudenza (Quaderni di diritto del lavoro) 2, Giuffrè, Milano, 2005.

ROSANO, M., Trasferimento d'azienda e successione d'appalto nei servizi aeroportuali, due discipline incompatibili? In RIDL, 2005.

SALIMBENI, M.T., *Trasferimento d'azienda e conservazione dei diritti dei lavoratori*, in DE LUCA TAMAJO, R., RUSCIANO, M., ZOPPOLI, L. (acura di), *Mercato del lavoro. Riforma e vincoli di sistema*, Napoli, 2004.

SANTORO PASSARELLI, G.*, Il rapporto di lavoro nel trasferimento d'impresa e di articolazione funzionalmente autonoma*, Torino, 2014.

SANTORO PASSARELLI, G., *Il trasferimento d'azienda rivisitato*, in *Mass. giur. lav.*, 1991, p. 473.

SANTORO PASSARELLI, G., *Trasferimento d'azienda e rapporto di lavoro*, Torino, 2004.

SANTORO PASSARELLI, G., Trasferimento D'azienda e rapporto di lavoro, IBS, 2001.

SCARPELLI, F., *"Esternalizzazioni" e diritto del lavoro: il lavoratore non è una merce*, in *Dir. rel. ind.*, 1999, p. 364.

SCARPELLI, F., Cessazioni degli appalti di servizi e licenziamenti collettivi, in DPL, 2001.

SCARPELLI, F., *Diritti di informazione individuali e collettivi: l'incidenza sulla configurazione del contratto di lavoro*, in *Riv. giur. lav*., 1999, I, p.

SCARPELLI, F., *Il mantenimento dei diritti del lavoratore nel trasferimento d'azienda: problemi vecchi e nuovi*, in *Quad. dir. lav. rel. ind.*, 2004, p. 91.

SCARPELLI F., *Interposizione ed appalto nel settore dei servizi informatici*, in MAZZOTTA, O. (a cura di), *Nuove tecnologie e rapporti tra imprese*, Milano, 1990.

SCORNAMIGLIO, G., *Sulla circolazione dell'azienda per scissione*, in *Riv. dir. com*., 2001, p. 482.

SPEZIALE, V., Appalti e trasferimento d'azienda, in WP C.S.D.L.E "Massimo D'Antona" .IT – 41/2006.

SPEZIALE, V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Giorn. dir. lav*., 2010, p. 39.

SPEZIALE, V., Il trasferimento d'azienda tra disciplina nazionale e interpretazioni vincolanti della Corte di Giustizia europea, in WP C.S.D.L.E "Massimo D'Antona".

SPINELLI, G., *Nuove problematiche giurisprudenziali in materia di trasferimento d'azienda*, in *Riv. it. dir. lav*., 2009, 2, pag. 539.

TIRABOSCHI, M., La società attiva, Marsilio, 2004.

VALLAURI, M. L., *Lavoratori e trasferimento di ramo nell'impresa in crisi*, in AIMO M. e IZZI D.(a cura di), *Esternalizzazioni e tutela dei lavoratori*, Milano, 2014.

VALLAURI, M. L., *Trasferimento d'azienda e garanzie collettive*, in CARINCI F., DE LUCA TAMAJO R., TOSI P., REU T. (a cura di), *Il trasferimento d'azienda*, Torino, 2005.

VALLEBONA, A., Successione nell'appalto e tutela dei posti di lavoro, in RIDL, 1999.

ZOLI, C., *La procedura di partecipazione sindacale in tema di trasferimento d'azienda*, in A.A. V.V., *Trasferimento di ramo d'azienda e rapporto di lavoro*, Milano, 2005.

BIBLIOGRAFÍA FRANCESA

BAILLY, P: "Autour de l'action commune des employeurs successifs en vue de faire échec au transfert légal des contrats de travail", Droit Social 2007. 549.

BAILLY, P: "Le transfert d'entreprise au regard de l'article L. 1224-3 du Code du travail", Droit social 2010. 404.

BAILLY, P: "Sur l'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail au transfert de services d'un établissement de santé: la fin d'une exclusion. Extraits du rapport de Monsieur Pierre Bailly, Conseiller à la Cour de cassation", Revue de droit du travail 2009. 446.

BAYLLY, P: "Le salarié peut-il refuser les effets d'un transfert d'entreprise ?", Droit social 2003. 474.

BORGETTO, M: "Le sanitaire et le social à l'épreuve de l'Europe", RDSS 2010.991.

BOUHIER, V: "Transfert d'activité: incertitudes sur le contenu des contrats à durée indéterminée de droit public", RFDA 2006. 1213.

BOUVERESSE, A: "Chronique Jurisprudence administrative française intéressant le droit de l'Union – Rémunération des salariés du privé après reprise du contrat par une personne publique", Revue trimestrielle de droit europèenne 2014. 952-23.

CESARO, J-F: "La notion de transfert d'entreprise", Droit social 2005. 718.

CLAMOUR, G: "Plaidoyer pour l'arrêt *Lamblin*", RFDA 2005. 1205.

CLAVAGNIER, N: "Privé aujourd'hui, public demain: quelles conséquences pour le personnel ?", Juris associations JA 2010, n°419, p. 18.

CLÉMENT, E: "La cession d'une société appartenant à une UES: un transfert partiel nécessitant une autorisation administrative pour les salariés protégés ?", Rev. trav. 2017. 495.

COCQUEBERT, A y JUBERT, L: "Le CPA: un compte entre droit du travail et droit de la protection sociale", *Revue de droit du travail* 2016. 551.

COLLIÈRE, P: "Situation des personnels des associations reprises en régie par une collectivité territoriale", AJDA 2006. 1018.

COUTRON, L: "Chronique Contentieux de l'Union européenne – Assouplissement de l'obligation de renvoi préjudiciel *vs.* affermissement de la responsabilité judiciaire de l'État: à la recherche d'un équilibre", RTD eur. 2016. 407.

CHAGNY, Y y RODIÈRE, P: "Faut-il reconnaître au salarié la faculté de refuser le transfert de son contrat de travail ?", Revue de droit du travail 2007.216.

DERRIDJ, L: "L'application de l'article L. 122-12 du code du travail à la reprise des personnels de droit privé", AJFP 2004. 120.

GÉA, F: "Quand transférer rime avec liquider", Revue de droit du travail 2016. 341.

CHORIN, J: "Choix nationaux et choix européens: le reflux des statuts dans les servin ces publics industriels et commerciaux", Droit social 2011. 448.

DAMMANN, R y PODEUR, G: "Le *pre-pack* cession à l'épreuve de la directive « transfert » 2001/23/CE", Recueil Dalloz 2017.2242.

DUMORTIER, G: "L'autorisation de procéder au licenciement de salariés protégés en exécution d'un plan de cession judiciaire doit être sollicitée par le commissaire à l'exécution de ce plan", Droit social 2011. 181.

DUQUESNE, F: "Le substrat humain de l'entité économique", Droit social 2009. 548.

FADEUILHE, P: "Le transfert des salariés: les aspects collectifs", Juris associations 2015, n°529, p. 26.

FADEUILHE, P: "Social – Transfert des contacts de travail – L'application volontaire de l'article L. 1224-1 du code du travail", Juris associations 2011, n°446, p. 40.

FERREIRO, C y OCCHINO, A : Le transfert d'entreprise, *Revue de droit du travail* 2011. 199.

FIN-LANGER, L: "La cession d'une entreprise en difficulté, à la croisée des chemins", Rev. trav. 2017. 116.

FROUIN, J-Y: "Le sort de la priorité de réembauche en cas de transfert d'entreprise", Rev. trav. 2008. 664.

GÉA, F: "Restructurations: l'anticipation de la mise en cause de l'accord collectif", Revue de droit du travail 2010. 715.

GÉA, F: "Transfert d'entreprise entre personnes morales de droit public et ancienneté des salariés transférés", Rev. trav. 2011. 701.

GLASER, E: " Le principe de continuité des contrats de travail en cas de reprise en régie d'une entité économique (art. L. 122-12 c. trav.)", RFDA 2005. 187.

GRARD, L: "Alignement des droits des gens de mer sur le droit commun du travail", RTD eur. 2016. 674.

GRÉVY, M: "Modification du périmètre de l'entreprise et droit syndical", Revue de droit du travail 2014. 272.

HENNION-MOREAU, S: "La notion d'entreprise en droit social communautaire", Droit social 2001. 957.

HUGLO, J-G: "Le rôle de la Cour de cassation dans l'articulation des normes en droit du travail", Droit social 2017. 404.

ICARD, J: "L'extension de la représentation des salariés transférés au sein de l'entreprise d'accueil", Droit Social 2015. 624.

LANGLOIS, P: "Le juge et l'employeur", Droit social 2003. 283.

LARDY-PÉLISSIER, B: "*Quid* des contrats de travail en cas de reprise d'une activité privée par une administration ?", Recueil Dalloz 2002.3117.

LE BAUT-FERRARESE, B: "Chronique Jurisprudence judiciaire française intéressant le droit de l'Union – Le juge judiciaire de cassation au service de l'application exacte du droit de l'Union européenne", RTD eur. 2015. 348-3.

LEGRAND, H-J y MORIN, M-L: "La « mise en cause » d'une convention ou d'un accord collectif... en question", Revue de droit du travail 2008. 10.

LEMOYNE DE FORGES, J-M: "La fixation de la rémunération des agents des actia vités reprises en régie", AJDA 2008. 204.

LEMOYNE DE FORGES, J-M: "La loi de transposition du droit communautaire à la fonction publique", AJDA 2005. 2285.

LENICA, F: "Les effets sur les contrats de travail de la reprise d'une activité sous la forme d'un service public à caractère administratif", AJDA 2004. 2153.

LEROY, D: "Gestion – Collectivités territoriales et associations – Reprise en gestion publique: une municipalisation de l'association", Juris associations 2018, n° 581.

LHERNOULD, J-P y MOIZARD, N: "Actualité du droit de l'harmonisation sociale en matière de rapport d'emploi", Droit social 2005. 509.

LHERNOULD, J-P: "Le droit européen des restructurations, un droit en zig-zag ?", Droit social 2008. 1265.

LHERNOULD, P: "L'obligation d'adaptation du droit du travail français à la jurisprus dence de la CJUE", Droit social 2010. 893.

LIEBER, S-J: "De la compétence de l'inspecteur du travail en cas de refus par un représentant du personnel du contrat proposé par le nouvel employeur public", Revue de droit du travail 2018. 435.

LYON-CAEN, P: "Le « droit propre » de l'AGS, en matière de requalification de CDD, doit-il être remis en question ?", *Droit Social* 2003.293.

MANANGA, F: "Le statut du travailleur handicapé mental en Etablissement ou Sers vice d'Aide par le Travail (ESAT) et l'application du droit du travail", *Revue de droit du travail* 2008. 89.

MARC, E: "Délégation de service public et fonction publique", AJDA 2013. 1456.

MARZO, C y LECOMTE, F: "Le refus d'être transféré: droit comparé", Droit social 2010. 698.

MAUL-SARTORI, M y RÉMY, P: "Le transfert d'entreprise", Revue de droit du travail 2011. 262.

MAZEAUD, A: "Directive 2001/23/CE. Transfert d'entreprises. Maintien des droits des travailleurs. Notion de transfert. Activités de nettoyage de bureaux. Reprise en gestion directe par une commune avec recrutement d'un nouveau personnel", *Droit Social* 2011.866.

MAZEAUD, A: "Transfert d'entreprise. Article L. 1224-1 C. trav. Perte de l'identité. Absence de trouble manifestement illicite", Droit social 2010. 1128.

MAZIÈRES, A: "Succession de délégataires de service public et article L. 122-12 du code du travail: rencontre ou coexistence ?", AJDA 2006. 1227.

MIHMAN, N: "La circulation de l'information en cas de restructuration transnationale: un soubassement de l'Europe sociale", Revue de droit social 2019. 509.

MINET-LETALLE, C: "Maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise: état jurisprudentiel", Tourisme et Droit 2009, n° 115.

MOIZARD, N: "Clarification sur les obligations des employeurs successifs en cas de transfert conventionnel", Revue de droit du travail 2015. 463.

MOIZARD, N: "Information du salarié lors du transfert d'entreprise", Rev. trav. 2014. 182.

MORVAN, P: "Aspects de la mobilité à l'intérieur d'un groupe de sociétés", Droit social 2011. 888.

MOULIN, J-M: "Le règlement intérieur de la société scindée n'est pas transmis à la société bénéficiaire de la scission", Revue des sociétés 2019. 482.

MOULY, J: " Une disposition oubliée de la « loi travail »: l'article 94 sur les licenciements économiques antérieurs au transfert de l'entreprise", Droit social 2016. 738.

MOULY, J: "Le salarié étranger non pourvu d'un titre de travail ne peut bénéficier des dispositions sur le transfert du contrat en cas de changement d'employeur", Droit Social 2019.660.

MOULY, J: "Reprise d'un service public administratif par une personne publique: précisions sur la rupture de plein droit en cas de refus du salarié du nouveau contrat", Droit social 2017. 375.

ODOUL-ASOREY, I: "La désignation des délégués syndicaux à l'épreuve du transfert d'entreprise", Revue de droit du travail 2015.765.

ODOUL-ASOREY, I: "Obligation de convoquer tous les syndicats représentatifs à la négociation d'un accord collectif de substitution",Rev. trav. 2016. 50.

ODOUL-ASOREY, I: Désignation d'un délégué syndical d'établissement", Revue de droit du travail 2017. 141.

OLIVIER, J-M: "L'impact des transferts sur les normes collectives en vigueur dans l'entreprise", Droit social 2005. 743.

OMARJEE, I: "Transfert d'entreprise et convention collective", Rev. trav. 2006. 131.

PÉCAUT-RIVOLIER, L: "Candidat aux élections. Transfert. Maintien du score de 10 % (non)", Droit social 2012. 211.

PÉCAUT-RIVOLIER, L: La détermination des unités de représentation", Droit social 2013. 316.

PINA, S: "Fonctionnaires stagiaires et liberté de circulation", RTD eur. 2006. 389.

PURGEAULT, S: "L'application de l'article L. 122-12 du Code du travail aux servia ces publics administratifs", AJDA 2002. 695.

RADÉ, C: "La Cour de cassation et l'égalité de traitement: l'exception communautaio re", Droit Social 2019. 447.

RATTI, L: "Réseaux d'entreprises et coemploi, perspectives comparatives", Rev. trav. 2015. 72.

RÉMY, P y FERREIRO, C: La transposition de la directive 2002/14 sur l'information et la consultation des travailleurs dans la Communauté européenne (suite)", Revue de droit du travail 2009. 537.

RÉMY, P ; CHEZLEMAZ, M-H y GOMES, J: "Le transfert d'entreprise", Rev. trav. 2011. 132.

RÉMY, P: " Quelle signification donner au droit d'opposition du salarié au transfert de son contrat de travail ?", Droit social 2004. 155.

RÉMY, P: "Le renvoi à la convention collective dans le contrat de travail en droit allemand et la directive transfert", Droit social 2007. 341.

ROBIN-OLIVIER, S: "Chronique Politique sociale de l'Union euroa péenne – Transferts d'entreprises: une jurisprudence à contresens", RTD eur. 2014. 525 .

ROUSSELIN-JABOULAY, P y CLAVAGNIER, B: " Le sort du personnel salarié transféré", Juris associations JA 2005, n° 329.

ROYER, E: "Transfert du public au privé: mode d'emploi", Juris associations 2010, n° 419.

SÉNERS, F: "Article L. 122-12: reprise des clauses salariales par les collectivités publiques", Droit social 2007. 969.

SERVERIN, E : Du bon usage de l'injonction de faire dans le référé prud'homal: le maintien du salaire avec subrogation en cas de maladie du salarié, *Revue de droit du travail* 2010. 121 — 12 février 2010.

SEVINO, A: "Collectivités locales – Les collectivités locales face aux obligations de reprise du personnel suite à un transfert d'activités", Tourisme et Droit nº 51, 2003.

TEYSSIÉ, B: "Sur les transferts d'entreprise en droit social", Droit social 2005. 715.

TISSANDIER, H: "Transfert d'entreprise et groupe de sociétés: la reconnaissance de « l'employeur non contractuel »", Revue de droit du travail 2011. 35.

TOUZEIL-DIVINA, M: "L'article L. 122-12 du code du travail confronté au droit public", AJFP 2006. 172.

VERKINDT, P-Y: "L'incidence des transferts d'entreprise sur les instances de représ sentation du personnel", Droit social 2005. 752.

VERNAC, S: "Le droit à l'information préalable des salariés en cas de cession de leur entreprise" Rev. trav. 2015. 43.

VIALA, Y: "Le maintien des contrats de travail en cas de transfert d'entreprise en droit allemand", Droit Social 2005. 200.

WOLMARK, C: "Le sort des contrats de travail en cas de reprise en gestion directe d'un service public administratif", Rev. trav. 2006. 159.

BIBLIOGRAFÍA ANGLOSAJONA

ADNETT, N, HARD, S y PAINTER, R: "Business transfers and contracting out", *Employee Relations*, Vol. 17 No. 8, 1995, pp. 21-28. https://doi.org/10.1108/01425459510103460.

ANDERMAN, S: "The interpretation of protective employment statutes and contracts of employment", *Industrial Law Journal*, Volume 29, Issue 3, September 2000, Pages 223–242, https://doi.org/10.1093/ilj/29.3.223.

ARMOUR, J y DEAKIN, S: "Insolvency and employment protection: the mixed effects of the Acquired Rights Directive", *International Review of Law and Economics* vol. 22, issue 4, 2002, pp. 443-463.

BARRETT, G: "Light acquired on acquired rights: examining developments in employment rights on transfers of undertakings", *Common Market Law Review* VOL. 42, issue 4, 2005, pp. 1053-1105.

BEJAN, F: "Employee participation rights negotiation in companies resulting from a cross-border merger", *Challenges of the Knowledge Society, 2018*, 191-196. Retrieved from https://ehu.idm.oclc.org/login?url=https://search.proquest.com/docview/2130761657?accountid=17248.

BELTZER, R: "The transfer of undertakings and the importance of taking over personnel – A vicious circle", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* vol. 23, issue 1, 2007, pp. 139-155.

BELTZER, R.M: "The Transfer of Undertakings and the Importance of Taking Over Personnel – A Vicious Circle", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Issue 1, vol. 23, 2007, pp. 139–155.

BENJAMIN, P: "A matter of ongoing concern: judicial interpretation and misinterpretation of section 197 of the Labour Relations Act", *Law, Democracy & Development* 2005 vol.9, issue 2, pp. 169-180.

BRAGYNSKI, L: "How Changes in Employer Identity Affect Employment Continuity: A Comparison of the United States and the United Kingdom", *Comparative labour Law journal* 16, 1994-1995, pp. 231 y ss.

BUSINESS SERVICES AS SOCIATION (1996) *Transfer of Undertakings: Acquired Rights. Session 1995-96 5th Report*, on House of Lords Select Committee on the European Communities. London: HMSO.

COLLINS, H: "Dismissals on Transfer of a Business", PDF *Industrial Law Journal*, Volume 15, Issue 1, 1986, Pages 244–255, https://doi.org/10.1093/ilj/15.

COLLINS, H: "Transfer of undertakings and insolvency", Industrial Law Journal nº 18, 1989, pp. 144 y ss.

COOKE, F.L; EARNSHAW, J; MARCHINGTON, M y RUBERY, J: "For better and for worse: transfer of undertakings and the reshaping of employment relations", *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 15, issue 2, 2004, pp. 276-294, DOI: 10.1080/0958519032000158518.

DAVIES, P y FREEDLAND, M: "The Effects of Receiverships upon Employees of Companies", *Industrial Law Journal*, Volume 9, Issue 1, 1980, Pages 95–113, https://doi.org/10.1093/ilj/9.1.95.

DAVIES, P: "Amendments to the Acquired Rights Directive: Council Directive 98/50/EC amending Directive 77/187/EEC on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses (OJ 1998 L 201/88, 17.7.1998), *Industrial Law Journal*, Volume 27, Issue 4, December 1998, Pages 365–373, https://doi.org/10.1093/ilj/27.4.365.

DAVIES, P: "Taken to the Cleaners?, Contracting Out of Services Yet Again. PDF –.: Case C-13/95, Süzen v Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenn hausservice", *Industrial Law Journal*, Volume 26, Issue 2, June 1997, Pages 193–197, https://doi.org/10.1093/ilj/26.2.193.

DE GROOT, C: "The Council Directive on the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings: An overview of recent case law", *Common Market Law Review* 25, 1998, 707-729.

DU TOIT, D: "The transfer of enterprises and the protection of employment benefits in South and Southern Africa", *Law, Democracy & Development* 2004 vol. 8, issue 1, pp. 85-118.

EKLUND, R: "A Look at Labour Law in the Context of Transfers of Undertakings", *Comparative labour Law* nº 7, 1986, pp. 70 y ss.

EUROPEAN COMMISION: Commission Report on Council Directive 2001/23/EC of 12 March 2001 on the approximation of the laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of undertakings or businesses, COM (2007) 334 final, Brussels, June 2007. Accesible desde la web de la Comisión Europea en: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=208.

EUROPEAN COMMISION: Memorandum on rights of workers in cases of transfers of undertakings. Accesible desde la web de la Comisión Europea en: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=208.

EWING, K.D: "Swimming with the Tide: Employment Protection and the Implea mentation of European Labour Law", PDF,, *Industrial Law Journal*, Volume 22, Issue 3, September 1993, Pages 165–180, https://doi.org/10.1093/ilj/22.3.165.

GHOSHEH, NS y GILL, C: "Transfer of Undertakings Directive: The History of a European Union Social Policy Directive [online]", *International Journal of Employment Studies*, Vol. 10, No. 1, Apr 2002: 45-73. Availability: < https://search.informit.com.au/documentSummary;dn=297512059292845;res=IELBUS>.

HARDMAN, J: "Balancing the Protection of Business and Employment in Insolvent cy: An Anglo-French Perspective", *Industrial Law Journal*, Volume 47, Issue 4, December 2018, Pages 585–589, https://doi.org/10.1093/indlaw/dwy018.

HARDY, S., & ADNETT, N: "Entrepreneurial Freedom Versus Employee Rights': the Acquired Rights Directive and EU Social Policy Post-Amsterdam", *Journal of European Social Policy* vol. 9, issue 2, 1999, pp. 127-137.

HARTZEN, A-C; HÖS, N; LECOMTE, F; MARZO, C; MESTRE, B, OLBRICH, H y FULLER, S: *The Right of the Employee to Refuse to be Transferred. A comparative and theoretical analysis.* Working Paper, EUI LAW, 2008/20.

HEPPLE, B: "The transfer of undertakings (protection of employment) regulations nº 11, 1982, pp. 29 y ss.

Industrial Law Journal, Volume 45, Issue 3, September 2016, Pages 455–464, https://doi.org/10.1093/indlaw/dww017.

JORDAN, B: "Transfer, closure and insolvency of undertakings", *Industrial Law Journal* vol. 12, issue 5, 1991, pp. 935-964.

KERR, A Y RADFORD, M: "TUPE or not TUPE: Competitive tendering and the transfer laws", Public Money & Management, 14:4, 1994, PP. 37-45, DOI: 10.1080/09540969409387840.

KOVACEVIC, L y KOVACS, E: "Change of employer and preservation of employment: Serbian experience in light of European Law", Анали Правног факултета у Београду issue 2, vol. 67, 2019, pp. 102-127.

MCGLYNN, C: "European Works Councils: Towards Industrial Democracy?: Counɵ cil Directive 94/45/EC of 22 September 1994 on the establishment of a European Works Council or other procedure in Community-scale undertakings or Community-scale groups of undertakings for the purposes of informing and consulting employees, OJ L 254/64, 30.9.94", *Industrial Law Journal*, Volume 24, Issue 1, March 1995, Pages 78–84, https://doi.org/10.1093/ilj/24.1.78.

McMULLEN, J: "Transfer of Undertakings: The Purposive Approach" PDF, *Industrial Law Journal*, Volume 48, Issue 2, June 2019, Pages 317–335, https://doi.org/10.1093/indlaw/dwz004.

McMULLEN, J: "An Analysis of the Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 2006", *Industrial Law Journal*, Vol. 35, Issue 2, pp. 113-

139, 2006. Available at SSRN: https://ssrn.com/abstract=915197 or http://dx.doi.org/10.1093/indlaw/dwl010.

McMULLEN, J: "Atypical Transfers, Atypical Workers and Atypical Employment Structures—A Case for Greater Transparency in Transfer of Employment Issues", PDF,, , *Industrial Law Journal*, Volume 25, Issue 4, December 1996, Pages 286–307, https://doi.org/10.1093/ilj/25.4.286.

McMULLEN, J: "Management prerogative, reorganization and employees' rights on transfers of undertakings", *The Modern Law Review* vol. 49, nº 4, 1986, pp. 524-529.

McMULLEN, J: "Recent CJEU Case Law on the transfer of Asset-Reliant Undertakings", John McMullen Search for other works by this author on:

McMULLEN, J: "Some problems and themes in the application in Member States of Directiva 2001/23/EC on transfer of Undertakings", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial relations* vol. 23, issue 3, 2007, pp. 335-374.

McMULLEN, J: "The 'Right' to Object to Transfer of Employment under TUPE", PDF *Industrial Law Journal*, Volume 37, Issue 2, June 2008, Pages 169–177, https://doi.org/10.1093/indlaw/dwn003.

McMULLEN, J: "The Concept of the Employer in TUPE Transfers and the Principles of the Enforcement of Garden Leave", *Industrial Law Journal*, Volume 47, Issue 1, March 2018, Pages 107–120, https://doi.org/10.1093/indlaw/dwx031.

McMULLEN, J: "TUPE, Variation of Employment Terms, and the ETO Reason", *Industrial Law Journal*, Volume 43, Issue 3, September 2014, Pages 364–372, https://doi.org/10.1093/indlaw/dwu019.

McMULLEN, J: "TUPE: Ringing the (Wrong) Changes. The Collective Redundancies and Transfer of Undertakings (Protection of Employment) (Amendment) Regulations 2014", PDF, *Industrial Law Journal*, Volume 43, Issue 2, July 2014, Pages 149–169, https://doi.org/10.1093/indlaw/dwu012.

McMULLEN, J: Takeovers, Transfers and Business re-organizations", *Industrial Law Journal* vol. 21, issue 1, 1992, pp. 15-30.

MORE, G: "The acquired rights directive: frustrating or facilitating Labour Market flexibility" en SHAW, J y MORE, G (Eds): *New legal dynamics of European Union*, Oxford University Press, 1995. Nick Adnett Staffordshire University Business School, UK See all articles by this author.

NIKSOVA, D: *Cross-Border Transfers of Undertakings* en Stakeholder Protection in Restructuring, Seite 201 – 232, Selected Company and Labour Law Issues 1. Auflage 2019, https://doi.org/10.5771/9783845292168-201.

NOVELLA, M y VALLAURI, M.L.: "Employee rights on transfer of undertakings: Italian legislation and EC Law", *European Law Journak* vol. 14, issue 1, 2008, pp. 55-73.

PAINTER, R., & HARDY, S: "Business transfers, employers' strategies and the impact of recent case law", *Employee Relations* vol. 21, issue 4, 1999, pp. 378-388.

PRASSL, J: "Freedom of contract as a General principle of EU Law? Transfers of Undertakings and the protection of employer rights in EU Labour Law: Case C-427/11, Alemo-Herron and others v. Parkwood Leisure Ltd", I am grateful to Michal Bobek, Mark Freedland, Claire Kilpatrick, Phil Syrpis, Steve Weatherill and Simon Whittaker for comments and discussion. The usual disclaimers apply. *Industrial Law Journal*, Volume 42, Issue 4, December 2013, Pages 434–446, https://doi.org/10.1093/indlaw/dwt017.

RAINONE, S: "Labour rights in the making of the EU and in the CJEU case law: A case study on the transfer of Undertakings Directive", *European Labour Law journal*, vol. 9, issue, 3 2018 https://doi.org/10.1177/2031952518801609 https://doi.org/10.1177/2031952518801609.

ROE, T: "Transfer of undertakings-dismissals and variations", *The Cambridge Law Journal* vol. 58, issue 1, 1999, pp. 1-48.

SARGEANT, M: "Implementation Report Directive 2001/23/EC on the approximation of laws of the Member States relating to the safeguarding of employees' rights in the event of transfers of undertakings, businesses or parts of businesses, Human European Consultancy, London, 2007. Accesible desde la web de la Comisión Europea en: https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=en&intPageId=208. Estudio que analiza cómo han sido implantados los artícua los 1-7 de la Directiva 2001/23/CE en las diferentes legislaciones de los Estados Miembros.

SMIT, N: "Automatic transfer of employment contracts and the power to object", *Tydskrif vir die Suid-Afrikaanse Reg* nº 3, 2003, pp. 465-489.

UPEX R.: "The Acquired Rights Directive and its effect upon consensual variation of employees' contracts", *European Law Review* vol. 24, issue 3, 1999, pp. 293-299.

WYTNN-EVANS, C: "The Acquired Rights Directive and changes to contracts of employment", *Industrial Law Journal* vol. 25, issue 3, 1996, pp. 230-234.

VRANKEN, M: Transfer of Undertakings in Australia and New Zealand: How Suitable is the European Regulatory Approach for Exportation?, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial relations* vol. 21, 2005.

WAGNER, J.L: "The Prohibition of Dismissal in Sweden and Germany: A Comparative Study of the Scope of Article 4.1 in the Transfers of Undertakings Directive", Tesis doctoral, Universidad de Lund, 2018, https://lup.lub.lu.se/student-papers/search/publication/8965203.

WYNN-EVANS, C: "In Defence of Service Provision Changes?" ""*Industrial Law Journal*, Volume 42, Issue 2, July 2013, Pages 152–179, https://doi.org/10.1093/indlaw/dwt007.

WYNN-EVANS, C: "The Ongoing Saga of TUPE and Contractual Variations: Power v Regent Security Services Limited [2007] IRLR 226, EAT", *Industrial Law Journal*, Volume 36, Issue 4, December 2007, Pages 480–485.

ZAHN, R: "Transfer of undertakings and Brexit", Greens Employment Law Bulletin 136, 2016.

Anexo 2
PLANTILLAS CONVENIOS COLECTIVOS UTILIZADOS

ALIANZAS Y SUBCONTRATAS, S.A.

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal. – Funcional: trabajadores, con independencia de la modalidad contractual, dedicados conjuntamente a prestar los servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad. – Temporal: 3 AÑOS. – Ultraactividad: Prórroga automática hasta diciembre 2019. – Denuncia: por escrito.
Interpretación y Administración	– Vinculación a la totalidad. – Comisión Paritaria: Regulada. – Garantía *ad personam.*
Inicio de la relación laboral	– Clasificación contractual: contratos temporales y formativos. – Periodo de prueba. Personal Grupo Profesional 1: Seis meses. Personal Grupo profesional 2: Tres meses. Personal administrativo: Tres meses. Mandos intermedios: Tres meses. Oficios varios externos: Dos meses.
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas. – Obligación no concurrencia y de permanencia. – Ropa de trabajo: uso obligatorio. Entrega de dos juegos.
Derechos digitales	
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: 5 Grupos profesionales. – Movilidad funcional: Reconocida dentro del grupo. – Movilidad geográfica.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	Igualdad de trato y oportunidades.
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1826 horas; Calendario. – Horas extraordinarias: valor de la hora ordinaria. – Hora nocturna: De 10 noche a 6 mañana. Añade 0.71 euros sobre la hora ordinaria. – Descansos. – Licencias. – Vacaciones: 30 días naturales. La retribución de vacaciones será una mensualidad del salario total y por los mismos conceptos.

Retribuciones	– Estructura salarial. – Otras retribuciones. – Sueldo base. – Complementos. – Posibilidad de solicitar un anticipo de hasta 90% sueldo. – Desplazamientos. – Indemnizaciones o Suplidos: El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo estatal será: – 7,50 euros cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad. – 14,50 euros cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad. – 23,50 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar. – 39,00 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. – Pagas Extraordinarias.
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	Condiciones de seguridad e higiene.
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	– Vigilancia de la salud. – Evaluación de riesgos laborales. – Protección a la maternidad en caso de riesgo. – Formación e información. – Coordinación de actividades preventivas.
Prestaciones sociales	16.500 euros por muerte e incapacidad permanente Total y absoluta, ambas derivadas de accidente sean o no laborales.
Vicisitudes del contrato de trabajo	Posibilidades de reducción, suspensión y extinción contractual. – Licencias. – Excedencia: forzosa y voluntaria. – Permiso sin sueldo: 1 mes (que no afecte a más del 5% plantilla a la vez). – días de descanso adicional vinculado al absentismo laboral.

Extinción de la relación laboral	– Cese preaviso. Personal Grupo profesional 1: Tres meses. Personal Grupo profesional 2: Un mes. Personal Grupo profesional 3: Quince días. Personal Grupo profesional 4: Quince días. Personal Grupo profesional 5: Quince días.
Premios	
Régimen disciplinario	Catálogo propio.
Derechos sindicales	Licencias de los representantes de los trabajadores.
Negociación colectiva	
Medio ambiente	
Supuestos de acoso en el trabajo	– Antidiscriminación e igualdad. Apertura de expediente en los supuestos en los que se denuncie abuso de autoridad por parte de un jefe en 5 días. – Se exhorta a la creación de un protocolo especifico de acoso sexual y otro de acoso laboral.

ATESE

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal. – Funcional: Trabajadores dedicados conjuntamente a prestar servicios auxiliares. – Personal. – Temporal: prórroga automática, en defecto de denuncia. – Denuncia: por escrito. – Ultraactividad.
Interpretación y Administración	– Unidad. – Vinculación a la totalidad. – Compensación. – Absorción. – Garantía *ad personam:* valorada en conjunto y cómputo anual. – Comisión Paritaria: Regulada.
Inicio de la relación laboral	– Período de prueba: Personal directivo y titulado: Seis meses. Personal administrativo: Tres meses. Mandos intermedios: Tres meses. Personal operativo: Dos meses. Oficios varios: Quince días. – Cese: obligatorio preaviso 15 días.
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas. – Ropa de trabajo: será obligatoria y gratuita para el trabajador, renovación cada dos años.
Derechos digitales	
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: Grupos profesionales. – Movilidad funcional: Reconocida dentro del grupo.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1816 horas; Calendario. – Distribución irregular. – Horas extraordinarias: Se abonan al precio de la hora de los días festivos. – Modificación de horario. – Descansos. – Licencias. – Vacaciones: 30 días naturales; en cada empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones.

Retribuciones	– Estructura salarial. – Otras retribuciones. – Sueldo base. – Complementos. – Posibilidad de anticipo del 90% prestación. – Indemnizaciones o Suplidos: dietas de 5 a 20 euros. – Pagas Extraordinarias. – Cuantía de las retribuciones. – Anticipos: hasta 90%.
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	Compromiso en la aplicación de LPRL.
Prestaciones sociales	– Seguros: 26.360 € por muerte, 33,488 € por invalidez derivada de AT. – Compensaciones en IT: Complemento en caso de AT hasta el 100% y en caso de EC, ANL complemento del 100 % a partir del 21 día de baja.
Suspensión del contrato de trabajo	– Excedencias: Regulación de la forzosa, voluntaria, maternal y familiar. – Situaciones de la relación laboral.
Extinción de la relación laboral	– Terminación de la relación laboral. – Preaviso por dimisión: Personal de grupo directivo y titulados: Dos meses. Administrativos y mandos intermedios: Un mes. Operativos y oficios varios: Quince días. – Premio de vinculación. – Jubilación parcial y cont. Relevo. – Jubilación forzosa.
Premios	Se considerarán motivos dignos de premio: a) Actos heroicos. b) Actos meritorios. c) Espíritu de servicio. d) Espíritu de fidelidad. e) Afán de superación profesional.
	Las recompensas que se establecen para premiar los actos podrán consistir en: a) Premios en metálico por el importe de una mensualidad. b) Aumento de las vacaciones retribuidas. c) Felicitaciones por escrito, que se harán públicas. e) Cancelación de notas desfavorables en el expediente.

Faltas y sanciones	Catálogo propio.
Derechos sindicales	– UTILIZACIÓN CRÉDITO HORARIO REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES. En el ejercicio de sus funciones y dadas las especiales circunstancias de la prestación de los servicios en esta actividad y las dificultades que comporta la sustitución del personal en sus puestos de trabajo, los representantes de los trabajadores, para el ejercicio de sus funciones como tales, deberán notificar y justificar sus ausencias a sus superiores con una antelación mínima de veinticuatro horas. Notificada la ausencia cumpliendo los anteriores requisitos, las empresas, dentro de los límites pactados en este Convenio, vendrán obligadas a conceder el permiso oportuno.
Negociación colectiva	
Medio ambiente	
Otros	

BILUR 2000, S.L.

Objeto y ámbito de aplicación	–Territorial: Estatal: – Funcional: Servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad. – Temporal: 5 AÑOS. – Ultraactividad: Prórroga automática. – Denuncia: por escrito.
Interpretación y Administración	– Vinculación a la totalidad. – Comisión Paritaria: Regulada. – Garantía *ad personam.*
Inicio de la relación laboral	– Clasificación contractual: Los contratos que celebra la empresa para la contratación del personal por las modalidades de obra o servicio determinado, eventual, interino y temporal deberán formalizarse por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente en materia de empleo y, en especial, la mención expresa del servicio para el que se contrate, la causa de eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituto, y finalmente, la duración del contrato, en los supuestos que corresponda. – Periodo de prueba. El período de prueba no podrá exceder del siguiente tiempo: Personal Directivo y Titulado: Seis meses. Personal Administrativo: Tres meses. Personal Mandos intermedios: Tres meses. Personal Operativo: Dos meses.
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas. – Obligación no concurrencia y de permanencia. – Ropa de trabajo: uso obligatorio. Plus de mantenimiento de vestuario.
Derechos digitales	
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: 3 Grupos profesionales. – Movilidad funcional: Reconocida dentro y fuera del grupo. 6 meses máximo. – Movilidad geográfica .
Igualdad de oportunidades y no discriminación	Igualdad de trato y oportunidades.

Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1782 horas; Calendario. – Horas extraordinarias: valor de la hora festiva tanto diurna como nocturna. – Descansos. – Licencias. – Vacaciones: 31 días naturales. La retribución de vacaciones será una mensualidad del salario total y por los mismos conceptos.
Retribuciones	– Estructura salarial. – Otras retribuciones. – Sueldo base. – Complementos. – Pagas Extraordinarias. – Posibilidad de solicitar un anticipo de hasta 90% sueldo. – Desplazamientos. – Destacamentos. – Indemnizaciones o Suplidos: El importe de las dietas acordadas en este Convenio Colectivo estatal será: 6,01 euros cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de su localidad. 10,81 euros cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad 15,02 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar. 19,83 euros cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 18,03 euros .
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	– Vigilancia de la salud. – Evaluación de riesgos laborales. – Se acuerda mancomunarse a un Servicio de Prevención. – Protección a la maternidad en caso de riesgo. – Formación e información. – Coordinación de actividades preventivas.

Prestaciones sociales	– Indemnización de 15.000 euros por muerte, 20.000 incapacidad permanente Total y absoluta, ambas derivadas de accidente sean o no laborales. – IT por AT complemento hasta el 100% al igual que en el caso de hospitalización por cualquier causa con un máximo de 40 días. – Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral: b.1. Del 1 al 3, por una sola vez al año, el 50% de la base de cotización. b. 2. Del 4 al 20, el 80% de la base de cotización. b. 3. Del 21 al 40, el 100% de la base de cotización. b. 4. Del 41 al 60, el 90% de la base de cotización. b. 5. Del 61 en adelante, como está legislado. – Ayuda por hijo discapacitado. Se abonará a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 30,05 euros mensuales por hijo en esta condición, siempre que la minusvalía sea sobrevenida y declarada una vez incorporado el trabajador a la empresa. Esta cantidad será considerada como un complemento e independiente de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.
Vicisitudes del contrato de trabajo	Posibilidades de reducción, suspensión y extinción contractual: – Licencias. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para someterse a exámenes prenatales, previo aviso a la empresa acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, a petición propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

	– Excedencia: forzosa y voluntaria. – Permiso sin sueldo: Los trabajadores que lleven como mínimo dos años en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo. Estos permisos no serán superiores a 15 días naturales, previo informe de los representantes de los trabajadores, y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla. – días de descanso adicional vinculado al absentismo laboral.
Extinción de la relación laboral	– Cese preaviso: Personal Directivo y Titulado: Dos meses. Personal Administrativo: Un mes. Personal Mandos intermedios: Un mes. Personal Operativo: Quince días.
Premios	
Régimen disciplinario	Catálogo propio.
Derechos sindicales	Con el fin de garantizar la efectividad en el ejercicio de su función representativa los representantes de los trabajadores tienen, entre otros, los siguientes derechos: a) Estabilidad en el empleo y prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos de suspensión o extinción por causa tecnológica o económica. b) Prioridad de permanencia de sus puestos de trabajo en caso de traslados o desplazamientos.
Negociación colectiva	
Medio ambiente	
Supuestos de acoso en el trabajo	

CLECE, S.A (SERVICIOS AUXILIARES)

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal. – Funcional: servicios auxiliares que carecen de convenio: Actividades normales de envasado y etiquetaje. Operaciones elementales de máquinas sencillas. Operaciones de carga y descarga manuales con ayuda de elementos mecánicos simples. Tareas que consistan en efectuar recados, transporte manual y similar. Trabajos de telefonista / recepcionista. Trabajos propios de Peón, esto es, tareas concretas que no supongan un trabajo calificado de oficio o que, bajo la inmediata dependencia de un oficial colabore en funciones propias de este bajo su responsabilidad. Prestación de servicios auxiliares en urbanizaciones, fincas urbanas y en general en toda clase de inmuebles y eventos por medio de ordenanzas, celadores o auxiliares de servicios, podemos citar: atención de los servicios de urgencia, prevención, centralita de teléfono; apertura, cierre y custodia de llaves; el encendido y apagado, manejo, entretenimiento y reparación de motores; instalaciones de calor, frío, electricidad de ascensores, conducciones de aguas, gas y otros suministros; sistemas de aparatos de prevención de incendios, lectura de contadores. Servicios integrales de logística de mercancías tales como carga y descarga, transporte interno, distribución, control de existencias en almacenes y almacenamiento de todo tipo de mercancías excluidas las actividades sometidas a legislación especial. Intervención en operaciones con materias primas, mercancías manufacturadas y suministros. Cobros y cuadres de caja; confección, recogida y cobro de efectos y recibos y gestión de cobros. Manipulación de máquinas de envasado y/o acondicionado. Tareas menores de mantenimiento y reparación. Tareas de lectura, control y regulación bajo instrucciones detalladas de los procesos industriales o del suministro de servicios generales de fabricación. Tareas de transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos.

	Atención, reposición y mantenimiento de equipos, maquinaria y dispensadores de los productos mencionados. Ensamblaje de materiales. Conducción o conducción con reparto con permiso de conducir clase C, D o E, pudiendo combinar la actividad de conducir con el reparto de mercancías. Actividades que impliquen la responsabilidad de un turno o una unidad de producción. Tareas de confección y desarrollo de proyectos. Tareas propias de Oficial de Primera con suficiente dominio de los conocimientos teórico-prácticos del oficio de que se trata, con capacidad para practicarlo con tal grado de perfección que pueda llevar a cabo trabajos generales del mismo y orientando, a su vez, a los oficiales de segunda, tercera y demás. – Personal. – Temporal: prórroga automática, en defecto de denuncia. – Denuncia: por escrito. – Ultraactividad.
Interpretación y Administración	– Unidad. – Vinculación a la totalidad: la nulidad de cualquier cláusula determina la nulidad del convenio y la obligación de renegociar. – Ppio. Igualdad: Compensación. Absorción. Garantía *ad personam:* valorada en conjunto y cómputo anual. Comisión Paritaria: Regulada. Adhesión mecanismos solución conflictos: SIMA.
Inicio de la relación laboral	– Empleo y modalidades de contratación: Remisión a la regulación legal de las distintas modalidades. – Período de prueba: Máximo 6 meses, mínimo 1 mes. – Cese: obligatorio preaviso 15 días. – Externalización. – Subcontratación. – Subrogación de personal. – Política estabilidad empleo.
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas. – Ropa de trabajo: diferenciación del vestuario en tareas operativas y tareas ordinarias. – Formación profesional: Promoción empresarial dentro de sus posibilidades. – Cualificación.

Derechos digitales	– Protección de datos. – Derechos de uso nuevas tecnologías: si indicios de uso abusivo de recursos informáticos, cabe comprobación y auditoría del ordenador del trabajador, con garantías .
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: Grupos profesionales. – Movilidad funcional: Reconocida dentro del grupo. – Escalafones. – Ascensos. – Provisión de vacantes. – Plantillas.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	– Protocolo de acoso laboral y sexual. Plan de Igualdad. – Personas con discapacidad. – Víctimas violencia de género.
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1826 horas; Calendario. – Control de jornada: Distribución irregular. Horas extraordinarias: No precio distinto. Modificación de horario. Descansos. Licencias. Vacaciones: 30 días naturales; preferencia en personas con hijos en edad escolar de disfrute coincidente con período de descanso escolar; coincidencia de período vacacional con período de cierre del centro de trabajo donde se prestan los servicios.
Retribuciones	– Estructura salarial. – Otras retribuciones. – Sueldo base. – Complementos. – Indemnizaciones o Suplidos: dietas si centro de trabajo a más de 50 km; Plus transporte; Plus vestuario. – Pagas Extraordinarias. – Cuantía de las retribuciones. – Anticipos: hasta 90%.
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	Condiciones de seguridad e higiene.
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	Compromiso en la aplicación de LPRL e información, formación, vigilancia de la salud, consulta y participación.

Prestaciones sociales	– Seguros: 25.000 € por muerte o invalidez derivada de AT/EP. – Ayudas a familiares. – Compensaciones en IT: Complemento en caso de AT y de hospitalización .
Suspensión del contrato de trabajo	– Excedencias: Regulación de la Forzosa, voluntaria, maternal y familiar. – Situaciones de la relación laboral. – Permisos sin sueldo: para personal inmigrante que necesite regresar a su país, 4 días (comunitarios) y 8 días (no comunitarios).
Extinción de la relación laboral	– Terminación de la relación laboral. – Preaviso por dimisión: 15 días si contrato duró mínimo 1 año. – Premio de vinculación. – Jubilación parcial y cont. Relevo. – Jubilación forzosa.
Premios	
Faltas y sanciones	Catálogo propio.
Derechos sindicales	Regulación de garantías de miembros del Comité de Empresa y delegados de personal. Descuento de la cuota sindical si se solicita.
Negociación colectiva	– Concurrencia de convenios: si entra en vigor un convenio sectorial, este convenio se adaptará a aquel, con mantenimiento de condiciones *ad personam*. Aplicación del convenio estatal en toda su integridad, respetando las condiciones más beneficiosas. – Inaplicación de condiciones de trabajo: obligación de pasar por Comisión Paritaria y SIMA antes de demanda judicial .
Medio ambiente	
Otros	

CONSORCIO SERVICIOS, S.L.

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal. – Funcional: Servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en su objeto social, así como los propios estructurales de la entidad. – Temporal: 5 AÑOS. – Ultraactividad: Prórroga automática. – Denuncia: por escrito.
Interpretación y Administración	– Vinculación a la totalidad. – Comisión Paritaria: Regulada. – Garantía *ad personam.*
Inicio de la relación laboral	– Clasificación contractual: Referencia al contrato indefinido, contrato interinidad y de formación. Contrato de obra o servicio determinado regula como causas válidas de extinción: 1, Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa. 2. Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio. – Periodo de prueba. Personal Directivo, Titulado y Técnico: Seis meses. Personal Cualificado: Administrativos, Mandos Intermedios y de Oficios Varios: Tres meses. Personal Operativo: Dos meses, en los que existirá un período de adiestramiento de quince días, susceptible de ser reducido previo informe del Comité de Seguridad y Salud. No obstante, no existirá periodo de prueba si el trabajador fuera contratado de nuevo por la misma empresa en el periodo de dos años posterior al último contrato. Personal no Cualificado: Quince días laborables.
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas. – Ropa de trabajo: uso obligatorio. Plus de mantenimiento de vestuario.
Derechos digitales	
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: 3 Grupos profesionales. – Movilidad funcional: Reconocida dentro y fuera del grupo. 18 máximo. – Movilidad geográfica.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	

Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1815 horas; Calendario. – Horas extraordinarias: valor de 4,79 a 11,22 según tabla salarial en función de la categoría profesional. – Descansos. – Licencias. – Vacaciones: 31 días naturales.
Retribuciones	– Estructura salarial. – Otras retribuciones. – Sueldo base. – Complemento de antigüedad. – Complementos trabajo. Plus actividad. Plus responsable de equipo. Plus de nocturnidad. Plus complemento de destino. Plus de residencia en Ceuta y Melilla. – Pagas Extraordinarias . – Posibilidad de solicitar un anticipo de hasta 90% sueldo. – Desplazamientos. – Destacamentos. – Indemnizaciones o Suplidos: El importe de las dietas va de 7,21 a 22.06 euros. – Plus de Distancia y Transporte.
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	– Vigilancia de la salud. – Evaluación de riesgos laborales. – Se acuerda mancomunarse a un Servicio de Prevención. – Protección a la maternidad en caso de riesgo. – Formación e información. – Coordinación de actividades preventivas.
Prestaciones sociales	– Indemnización de 15.000 euros por muerte, 20.000 incapacidad permanente Total y absoluta, ambas derivadas de accidente sean o no laborales. – IT por AT complemento hasta el 100% al igual que en el caso de hospitalización por cualquier causa con un máximo de 40 días. – Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral:

	b. 1. Del 1 al 3, por una sola vez al año, el 50% de la base de cotización. b. 2. Del 4 al 20, el 80% de la base de cotización. b. 3. Del 21 al 40, el 100% de la base de cotización. b. 4. Del 41 al 60, el 90% de la base de cotización. b. 5. Del 61 en adelante, como está legislado. – Ayuda por hijo discapacitado. Se abonará a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 30,05 euros mensuales por hijo en esta condición, siempre que la minusvalía sea sobrevenida y declarada una vez incorporado el trabajador a la empresa. Esta cantidad será considerada como un complemento e independiente de la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.
Vicisitudes del contrato de trabajo	Posibilidades de reducción, suspensión y extinción contractual: – Licencias. Las trabajadoras embarazadas tendrán derecho a ausentarse del trabajo, sin pérdida de remuneración, para someterse a exámenes prenatales, previo aviso a la empresa acompañando justificación médica de la necesidad de la realización de estas actividades y exámenes dentro de la jornada de trabajo. Las trabajadoras por lactancia de un hijo menor de nueve meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrá dividirse en dos fracciones, a petición propia, podrá sustituir este derecho por una reducción de la jornada laboral en una hora. Este permiso puede ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.
	– Excedencia: forzosa y voluntaria. – Permiso sin sueldo: Los trabajadores que lleven como mínimo dos años en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo. Estos permisos no serán superiores a 15 días naturales, previo informe de los representantes de los trabajadores, y no podrán concederse a más del 5% de la plantilla.
Extinción de la relación laboral	– Cese preaviso. En el caso de cese por voluntad del trabajador, el personal directivo, titulado y técnico deberá preavisar su baja con una antelación no inferior a dos meses. El personal administrativo o de mando intermedio, el personal operativo, subalterno y de oficios varios, con quince días hábiles de antelación.

Premios	
Régimen disciplinario	Catálogo propio.
Derechos sindicales	Descuento cuotas sindicales.
Negociación colectiva	
Medio ambiente	
Supuestos de acoso en el trabajo	

DAMATERRA EMPRESA DE SERVICIOS, S.L.

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal. – Temporal: 5 AÑOS. – Ultraactividad: Prórroga automática. – Denuncia: por escrito.
Interpretación y Administración	– Vinculación a la totalidad. – Comisión Paritaria: Regulada. – Garantía *ad personam.*
Inicio de la relación laboral	– Clasificación contractual: Los contratos que celebra la empresa para la contratación del personal por las modalidades de obra o servicio determinado, eventual, interino y temporal deberán formalizarse por escrito, haciendo constar los requisitos y circunstancias que exija la legislación vigente en materia de empleo y, en especial, la mención expresa del servicio para el que se contrate, la causa de eventualidad en los contratos eventuales, incluyendo la condición determinante de la resolución del contrato de trabajo, el motivo de la interinidad y el nombre del sustituto, y finalmente, la duración del contrato, en los supuestos que corresponda. – Periodo de prueba. Personal Directivo: Seis meses. Personal Cualificado: Tres meses. Personal Administrativo: Tres meses. Personal Mandos Intermedios: Dos meses. Personal Operativo: Dos meses. Personal Oficios Varios: Dos meses.
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas. – Ropa de trabajo: uso obligatorio. Plus de mantenimiento de vestuario.
Derechos digitales	
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: 6 Grupos profesionales.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1793 horas; Calendario. – Horas extraordinarias: valor según tabla anexa desde 4,32 a 11,43 euros. Por decisión del trabajador consignada por escrito, las horas extraordinarias podrán compensarse por descansos retribuidos a razón de 1,2 euros horas de descanso, por cada hora extraordinaria realizada.

	– Descansos. – Licencias. – Vacaciones: 31 días naturales. La retribución de vacaciones será una mensualidad del salario total y por los mismos conceptos.
Retribuciones	– Estructura salarial. – Otras retribuciones. – Sueldo base. – Complementos de calidad/cantidad de trabajo. Plus de distancia y transporte. – Complementos de puesto de trabajo.Plus de jefe de equipo.Complemento de trabajo nocturno.Plus de actividad. – Pagas Extraordinarias. – Posibilidad de solicitar un anticipo de hasta 90% sueldo. – Desplazamientos. – Destacamentos. – Indemnizaciones o Suplidos: El importe de las dietas 6,07 Euros cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de la localidad. 10,12 Euros cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad. 20,24 Euros cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 18,56 Euros a partir del octavo día.
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	– Vigilancia de la salud obligatoria al inicio relación laboral. – Remisión LPRRLL.
Prestaciones sociales	– IT por AT complemento hasta el 100% al igual que en el caso de hospitalización por cualquier causa con un máximo de 40 días. – Incapacidad temporal A) Incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo o enfermedad profesional: Se remite a la regulación establecida en la Ley General de Seguridad Social.

	B) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral: B.1) Del día 1 al 20 no existirá complemento, y se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. B.2) Del día 21 en adelante se complementará hasta el 75 por 100 de la base de cotización.
Vicisitudes del contrato de trabajo	– Licencias.
Extinción de la relación laboral	– Cese preaviso. Personal Directivo y Titulado: Dos meses. Personal Administrativo: Un mes. Personal Mandos intermedios: Un mes. Personal Operativo: Quince días.
Premios	
Régimen disciplinario	Catálogo propio.
Derechos sindicales	Los delegados de personal o miembros del comité de empresa podrán acumular mensualmente las horas retribuidas para el ejercicio de las funciones en uno o varios de aquéllos, sin rebasar el máximo total legalmente establecido.
Negociación colectiva	
Medio ambiente	
Supuestos de acoso en el trabajo	

ESC SERVICIOS GENERALES, S.L.

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal. – Funcional Alguno de los sectores a los que se dedica la empresa en la actualidad prestando servicios a terceros y que carecen al momento presente de regulación convencional específica de cualquier ámbito, viniendo el presente convenio colectivo a colmar la laguna normativa existente. – Temporal: 1 AÑO. – Ultraactividad: Prórroga automática. – Denuncia: por escrito.
Interpretación y Administración	– Vinculación a la totalidad. – Comisión Paritaria: Regulada. – Garantía *ad personam.*
Inicio de la relación laboral	– Clasificación contractual: Referencia al contrato indefinido, contrato interinidad y de formación. Contrato de obra o servicio determinado regula como causas válidas de extinción: 1. Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa. 2. Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio. – Periodo de prueba: • Personal Grupo Profesional 1: Seis meses. • Personal Grupo Profesional 2: Cinco meses. • Personal Grupo Profesional 3: Cinco meses. • Personal Grupo Profesional 4: Cinco meses. • Personal Grupo Profesional 5: Dos meses. – Formación. Cuando se efectué actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, las horas serán compensadas con descanso o abonadas al trabajador en la cuantía establecida en las disposiciones laborales vigentes sobre la materia.
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas. – Ropa de trabajo: uso obligatorio. Plus de mantenimiento de vestuario. – Deber de confidencialidad. – Deber de no concurrencia y permanencia.
Derechos digitales	

Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: 5 Grupos profesionales.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de los trabajadores con discapacidad.
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1826 horas; Calendario. – Horas extraordinarias: valor de 5,75 a7,81 según tabla salarial en función de la categoría profesional. – Descansos. – Licencias. – Vacaciones: 31 días naturales. El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones, podrán fijarse a lo largo de los doce meses del año (desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año). A falta de mutuo acuerdo entre las partes se establecerán calendarios rotatorios o cualquier otro procedimiento que mantenga los criterios de equidad y proporcionalidad de cada servicio, con el objeto de que queden integradas en las programaciones de cada servicio o agrupación de programación de la que forman parte, sin que pueda hacerse valer ningún tipo de preferencia de un trabajador sobre otro, salvo pacto en contrario. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos dos meses antes del comienzo de las vacaciones.
Retribuciones	– Estructura salarial. Adaptado de manera expresa a SMI 2019. – Otras retribuciones. – Sueldo base. – Complemento de calidad/cantidad de trabajo. – Complemento de antigüedad. – Indemnizaciones y suplidos. – Plus de transporte y distancia. – Complementos trabajo. Plus funcionalidad. Plus de idioma. Plus de semana y festivos.Plus de nocturnidad. Plus de responsable. – Pagas Extraordinarias . – Posibilidad de solicitar un anticipo de hasta 90% sueldo. – Desplazamientos. – Destacamentos.

	– Indemnizaciones o Suplidos. Dietas. Cuando el trabajador tenga que realizar una comida fuera de su localidad: 8,50. • Cuando el trabajador tenga que realizar dos comidas fuera de su localidad: 14,00. • Cuando el trabajador tenga que pernoctar y desayunar fuera de su localidad: 20,00. • Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realice dos comidas: 27,00. • Cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realice dos comidas (+ 7 días de desplazamiento): 25,00. – Plus de Distancia y Transporte.
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	– Vigilancia de la salud. – Evaluación de riesgos laborales. – Protección a la maternidad en caso de riesgo. – Formación e información. – Coordinación de actividades preventivas.
Prestaciones sociales	– Indemnización de 24.750 euros por muerte, 30.000 ine capacidad permanente Total y absoluta, ambas derivadas de accidente sean o no laborales. – Ayudas por hijo discapacitado. La Empresa abonará a los trabajadores con familiares a cargo, según el grado de discapacidad que a continuación se indican, las siguientes cantidades como complemento a la prestación reconocida por la Seguridad Social, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable: Hijos menores de 18 años con una discapacidad igual o superior al 33%: 121 €. Hijos mayores de 18 años y con una discapacidad igual o superior al 65%, que convivan con el empleado y no desempeñen actividad retribuida superior al IPREM anual: 150 €. Cónyuge o pareja de hecho, con una discapacidad igual o superior al 65% que convivan con el empleado y no desempeñen actividad retribuida superior al IPREM anual: 150 €.

	– Compensación en los supuestos de incapacidad temporal (ex-empleados de la Empresa Servimax Servicios Generales, S.A. 100% IT AT. Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral: Del día 20 al 150 se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización.
Vicisitudes del contrato de trabajo	Posibilidades de reducción, suspensión y extinción contractual: – Permisos retribuidos: A) Maternidad B) Permisos retribuidos: Los trabajadores tendrán derecho al disfrute de los permisos retribuidos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y en particular en los casos y con la duración que a continuación se indican en días naturales y consecutivos: a) Por matrimonio realizado bajo cualquier confesión religiosa que cause estado en el Registro Civil, o contraído de forma civil, diecisiete días naturales, pudiendo acumular dicha licencia al período vacacional anual, siempre que lo solicite a la empresa con una antelación mínima de un mes. b) Durante dos días, ampliable según cuadro de ampliación de días, en los casos de alumbramiento de esposa, adopción o acogimiento, o de enfermedad grave, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario o fallecimiento de cónyuge, hijos de ambos, uno u otro cónyuge, padre, madre, nietos, abuelos o hermanos de uno u otro cónyuge. En caso de enfermedad o intervención grave, este permiso podrá tomarse dentro de los siete días desde el hecho causante incluido. c) Durante dos días por traslado de domicilio habitual. d) Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal de acuerdo con la legislación que al efecto hubiere, incluyéndose en este tiempo el que corresponda al invertido en denuncias derivadas del cumplimiento del servicio. e) Por el matrimonio de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho, y previa justificación, tendrán derecho a un día de licencia ampliable según cuadro de ampliación para asistir a la boda, ampliable según cuadro de ampliación en caso de desplazamiento fuera de la localidad.

	f) Por bautizo de un hijo o nieto, tendrán derecho a un día ampliable según cuadro de ampliación, para asistir al mismo. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate. g) Un día de permiso por Primera Comunión de hijo, hermano, sobrino o nieto de uno u otro cónyuge o pareja de hecho. Igual permiso se concederá por la celebración de actos de análoga naturaleza con independencia de la confesión religiosa de que se trate. h) Dos días por fallecimiento de padres, hijos, hermanos, abuelos y nietos de uno u otro cónyuge o pareja de hecho ampliables según cuadro de ampliación de días. i) Por cita de médico especialista del INSALUD u organismo oficial de salud equivalente de las Comunidades Autónomas, tres horas de permiso como máximo. Este derecho no podrá ser ejercido por el mismo trabajador más de seis veces dentro del año natural. Se entenderá por médico especialista aquel distinto de los médicos generalistas y que convencionalmente son denominados médicos de cabecera, médicos de familia, o de atención primaria, o cualquiera que sea su denominación en función del sistema de salud público al que pertenezcan. – Excedencia: forzosa y voluntaria. – Permiso sin sueldo: Con carácter general, los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo que la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderá, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio. La duración de estos permisos no será superior a treinta días naturales y no podrán concederse a más del cinco por ciento de la plantilla del lugar de trabajo donde presta servicios el trabajador.
Extinción de la relación laboral	— Cese preaviso: • Personal Grupo Profesional 1: Tres meses. • Personal Grupo Profesional 2: Un mes. • Personal Grupo Profesional 3: Un mes. • Personal Grupo Profesional 4: Un mes. • Personal Grupo Profesional 5: Quince días. – Jubilación anticipada.
Premios	Vinculación desde 61 a 64 años.

Régimen disciplinario	Catálogo propio.
Derechos sindicales	Cuota sindical. La reserva de horas legalmente establecida será computada anualmente. El cómputo de las horas será por años naturales y, en caso de elecciones que no coincidan con el año completo, serán las que correspondan proporcionalmente desde la fecha del inicio del mandato hasta el 31 de diciembre del primero de los años, y el último, desde el 1 de enero, hasta la fecha de finalización del mismo. A petición escrita de los miembros del comité de empresa o Delegados de Personal y delegados sindicales, podrán acumularse las horas de los representantes de los trabajadores que así lo deseen, en uno o varios de ellos, sin rebasar el tope legal; esta acumulación se realizará en cómputo anual, siempre que sea comunicada a la empresa en el primer trimestre del año, o en su caso durante el primer trimestre del mandato, o bien a partir de tres meses desde la firma del presente convenio. La utilización será por jornadas completas en los casos de Comités de Empresa de nueve o más miembros, excepto el turno de tarde, que si no se solicitara por jornada completa coincidirá con el inicio de la jornada y por el tiempo necesario.
Violencia de género	Posibilidad de reducir jornada, traslado, suspensión contractual, extinción del contrato de trabajo.
Medio ambiente	
Supuestos de acoso en el trabajo	– Principios de antidiscriminación e igualdad. – Abuso de autoridad. Inicio de expediente como máximo en 10 días desde que el trabajador notifica a la empresa. – Protocolo de acoso sexual. – Protoloco de acoso laboral.

EULEN SERVICIOS GENERALES, S.L.

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal. – Funcional servicios externos dentro de las actividades que se contemplen o puedan contemplarse en el objeto social de su división de Servicios Auxiliares, así como los propios estructurales de la entidad. – Temporal: 3 AÑOS. – Ultraactividad: Prórroga automática. – Denuncia: por escrito.
Interpretación y Administración	– Vinculación a la totalidad. – Comisión Paritaria: Regulada. – Garantía *ad personam.*
Inicio de la relación laboral	– Clasificación contractual: Contrato prácticas, formación y aprendizaje, eventual, obra o servicio, contrato interinidad y de formación. Contrato de obra o servicio determinado regula como causas válidas de extinción: 1. Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa. 2. Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio. – Periodo de prueba: Grupo de inicio, Grupo I, Grupo II, Grupo III, Grupo IV: 2 meses Grupo V y Grupo VI: 6 meses. – Formación. Cuando se efectué actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, las horas serán compensadas con descanso o abonadas al trabajador en la cuantía establecida en las disposiciones laborales vigentes sobre la materia.
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas. – Ropa de trabajo: uso obligatorio.
Derechos digitales	
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: 6 Grupos profesionales.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	

Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1820 horas; Calendario. – Horas complementarias: no pueden exceder el 60% de las ordinarias en cómputo anual. – Horas extraordinarias: La empresa puede optar por retribuirlas o compensarlas por periodos de descanso dentro de los 4 meses siguientes a haberlas realizado. – Descansos. – Licencias. – Vacaciones: 30 días naturales. pudiendo distribuirse por acuerdo en varios periodos, siendo uno de ellos al menos de 15 días, a disfrutar entre los meses de Junio a Septiembre, salvo que ingresen en la Empresa con posterioridad al 1 de Septiembre, o su parte proporcional.
Retribuciones	– Estructura salarial. – Sueldo base. – Complemento de antigüedad. – Complementos de puesto de trabajo. Complemento de nocturnidad. • Plus puesto de trabajo. • Plus plena disponibilidad. • Plus responsable de equipo. • Plus de trabajo en Nochebuena y Nochevieja. – Pagas Extraordinarias . – Complemento Cantidad o calidad de trabajo: Complemento de productividad / actividad. – Posibilidad de solicitar un anticipo de hasta 90% sueldo. – Desplazamientos. – Destacamentos. – Indemnizaciones o suplidos: • Plus de Transporte. • Plus de Vestuario.
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	
Conciliación vida personal, familiar y laboral	– Reducción jornada por cuidado de hijos.
Prevención riesgos laborales	– Vigilancia de la salud. – Evaluación de riesgos laborales. – Planificación actividad preventiva. – Protección a la maternidad en caso de riesgo. – Formación e información. – Coordinación de actividades preventivas.

Prestaciones sociales	– Indemnización de 25.000 euros por muerte, incapacidad permanente Total y absoluta, gran invalidez derivadas de accidente o EP. – Compensación en los supuestos de incapacidad temporal 100% IT AT. Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral: 80% base mensual durante 180 días.
Vicisitudes del contrato de trabajo	Posibilidades de reducción, suspensión y extinción contractual: – Excedencia voluntaria: por cuidado de hijos o familiares. – Acumulación lactancia. – Permisos retribuidos. – Permiso sin sueldo: Los trabajadores y las trabajadoras que lleven, como mínimo un año en la empresa podrán solicitar, con una antelación mínima de 15 días al inicio del disfrute, un único permiso sin sueldo al año de hasta 4 meses de duración, que podrá fraccionarse en dos periodos, debiendo ser el de menor duración de un mínimo de 15 días.
Extinción de la relación laboral	– Cese preaviso. El personal que voluntariamente desee causar baja en la empresa deberá notificarlo a la misma por escrito con 15 días hábiles de antelación, ello salvo los trabajadores o trabajadoras encuadrados en los Grupos V y VI. – Jubilación obligatoria.
Premios	a) Mención pública. b) Gratificación voluntaria de 36 a 210 Euros por una sola vez. c) Aumento de vacaciones: de hasta dos días. d) Cancelación de notas desfavorables.
Régimen disciplinario	Catálogo propio.
Derechos sindicales	Cuota sindical Crédito sindical Derecho de información de la Representación de los Trabajadores
Violencia de género	Posibilidad de reducir jornada, traslado, suspensión contractual, extinción del contrato de trabajo.
Medio ambiente	
Supuestos de prevención del acoso en el trabajo	– Principios de igualdad trabajadores, principio antidiscriminación e igualdad oportunidades. – Abuso de autoridad. Inicio de expediente como máximo en 10 días desde que el trabajador notifica a la empresa. – Protocolo de acoso sexual. – Protoloco de acoso laboral.

FISSA SERVICIOS AUXILIARES

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial. – Funcional. – Personal. – Temporal: Vigencia 3 años prorrogable salvo denuncia. – Denuncia: un mes antes del vencimiento. – Ultraactividad.
Interpretación y Administración	– Unidad. – Vinculación a la totalidad: la anulación de una cláusula impone su renegociación sin afectación del resto del convenio. – Ppio. Igualdad: Afirmación general de aplicación del principio y e la promoción de la igualdad de oportunidades. – Compensación: opera. – Absorción: opera. – Garantía *ad personam*: complemento personal transitorio, con carácter absorbible. – Comisión Paritaria: regulada. – Adhesión mecanismos solución conflictos.
Inicio de la relación laboral	– Empleo y modalidades de contratación: Descripción de fijos y temporales. Remisión a todas las modalidades contractuales. Concreción: "los trabajos derivados del contrato de arrendamiento de servicios se consideran una tarea con sustantividad propia". – Período de prueba. – Cese. – Externalización. – Subcontratación. – Subrogación de personal. – Política estabilidad empleo.
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas. – Ropa de trabajo: Facilitada por empresa la ropa y los distintivos. Uso obligatorio. Deber de cuidado. – Formación profesional. – Cualificación.
Derechos digitales	– Protección de datos. – Derechos de uso nuevas tecnologías.
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: Seis grupos profesionales. – Movilidad funcional: Regulación = ET. – Escalafones. – Ascensos. – Provisión de vacantes. – Plantillas.

Igualdad de oportunidades y no discriminación	– Protocolo de acoso laboral y sexual. – Personas con discapacidad. – Víctimas violencia de género.
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1826 horas. – Control de jornada. – Distribución irregular: hasta el 15% de la jornada. – Horas extraordinarias. – Modificación de horario. – Descansos: Establecimiento de compensaciones para trabajos en domingos y festivos. – Licencias: Mismas del ET. – Vacaciones: 30 días naturales. Conocimiento previo 2 meses .
Retribuciones	– Estructura salarial: Específica. – Otras retribuciones. – Sueldo base. – Complementos. – Indemnizaciones o Suplidos: Plus transporte; Dieta completa 30 euros. – Pagas Extraordinarias. – Cuantía de las retribuciones. – Anticipos.
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	Posibilidad de cambio de CT ajustada a la movilidad funcional. Se entiende por “localidad” la concentración urbana o industrial, aun perteneciente a municipios distintos, siempre que estén comunicados por transporte público a intervalos no superiores a media hora a la entrada y salida. Los servicios de mantenimiento, se entienden prestados en el área metropolitana si se encuentra a un radio de 20 km del domicilio social de la empresa .
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	
Prestaciones sociales	– Seguros. – Ayudas a familiares. – Compensaciones en IT.
Suspensión del contrato de trabajo	– Excedencias. – Situaciones de la relación laboral. – Permisos sin sueldo.

Extinción de la relación laboral	– Terminación de la relación laboral. – Preaviso por dimisión. – Premio de vinculación. – Jubilación parcial y cont. Relevo. – Jubilación forzosa.
Premios	
Faltas y sanciones	Catálogo propio.
Derechos sindicales	Reconocimiento de derecho de sindicación, información y consulta y horas sindicales de los delegados de personal.
Negociación colectiva	– Concurrencia de convenios. – Inaplicación de condiciones de trabajo .
Medio ambiente	
Otros	

GLOBAL CONTROL AUXILIAR DE SERVICIOS, S.L.

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Andalucía. – Funcional: Actividades propias del objeto social. a) Servicios de control de acceso a establecimientos, espectáculos, certámenes o convenciones. b) Servicios de limpieza. c) Prestación de servicios en organización de congresos, eventos y espectáculos. d) La realización de actividades de comprobación mediante examen directo o a través de los centros de control en su caso, e inspección del estado de las instalaciones, así como de los aparatos eléctricos o electrónicos en dependencias públicas o privadas. e) La recepción, control y distribución de paquetería y de correspondencia privada. f) Tareas de información de accesos, recepción y comprobación de visitantes en edificios y dependencias o centros, tanto públicos como privados, actividades de información, orientación de los visitantes en cualquier tipo de evento, congreso, convención en edificios o centros públicos o privados y obras públicas y privadas. g) Actividades de inspección en toda clase de edificaciones públicas o privadas en lo concerniente a las estructuras de las mismas, cerramientos y ventanas o huecos, puertas de acceso, extintores, bocas o medidas contra incendios. h) Las actividades de organización de recursos humanos consistentes en la prestación a terceros de servicios de azafatas, personal auxiliar, traductores, intérpretes, personal de montajes, controladores, porteros, acomodadores, conserjes, bedeles, auxiliares de servicios y en general cuantos medios personales y humanos, sean necesarios en convenciones, reuniones, congresos, conciertos o acontecimientos sociales y culturales. i) La conducción de automóviles. j) Turismo, servicios de hostelería y restauración. k) Servicios personales de peluquería. l) Así como todas aquellas actividades que forman parte del Objeto Social de la empresa, y recogidas en las escrituras de la empresa, en el Artículo de Objeto Social.
	– Personal. – Temporal: Prórroga tácita anual salvo denuncia. – Denuncia: 2 meses. – Ultraactividad.

Interpretación y Administración	– Unidad. – Vinculación a la totalidad: si se anula algún artículo, se debe renegociar el convenio en su totalidad. – Ppio. Igualdad: Declaración general de respeto al principio. – Compensación: opera. – Absorción: opera. – Garantía *ad personam*: Complemento absorbible no revalorizable. – Comisión Paritaria: regulada la Comisión del Convenio. – Adhesión mecanismos solución conflictos.
Inicio de la relación laboral	– Empleo y modalidades de contratación: Remisión a la ley y a la obligación de preavisos legales. Regulación del contrato eventual, formativos y tiempo parcial. Regulación del contrato de obra o servicio con identificación de supuestos concretos, con especial referencia a la actividad prestada al tercero. – Período de prueba: Máximo 6 meses, mínimo 2 meses. – Cese: Referencia a la indemnización por fin de contrato establecida en la Reforma laboral de 2010. – Externalización. – Subcontratación. – Subrogación de personal. – Política estabilidad empleo.
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas: Definición de criterios inspiradores de la organización del trabajo. – Ropa de trabajo. – Formación profesional: Afirmación, como principio general, de la formación como elemento fundamental de la gestión de RRHH. – Cualificación.
Derechos digitales	– Protección de datos. – Derechos de uso nuevas tecnologías.
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: Grupos profesionales. – Movilidad funcional: Dentro del grupo, la realización de funciones superiores e inferiores se hará conforme al 39 ET. Si más de 6 meses en un año, u 8 meses en 2 años, derecho a reclamar la clasificación profesional adecuada. En cuanto a funciones inferiores, solo en casos imprevisibles y máximo 2 meses si no han rotado por dichas funciones todos los trabajadores del grupo.

	– Escalafones. – Ascensos. – Provisión de vacantes. – Plantillas.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	– Protocolo de acoso laboral y sexual. – Personas con discapacidad. – Víctimas violencia de género.
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1826. – Control de jornada. – Distribución irregular. – Horas extraordinarias: Supuestos legales. Valor hora ordinaria. – Modificación de horario. – Descansos. – Licencias: las del ET. – Vacaciones: 30 días (posibilidad de 15 y 15).
Retribuciones	– Estructura salarial: Regulada. – Otras retribuciones. – Sueldo base. – Complementos. – Indemnizaciones o Suplidos: Plus transporte, gastos de locomoción y dietas (completa 30,15). – Pagas Extraordinarias: 2 (verano y Navidad, en importe de SB). – Cuantía de las retribuciones. – Anticipos.
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	Afirmación general de obligaciones de empresario de poner en aplicación una adecuada política de PRL. Derecho de participación del personal. Vigilancia de la salud si consentimiento de los trabajdores.
Prestaciones sociales	– Seguros. – Ayudas a familiares. – Compensaciones en IT: hasta 100% del salario real, por AT, durante 12 meses.
Suspensión del contrato de trabajo	– Excedencias. – Situaciones de la relación laboral. – Permisos sin sueldo.

Extinción de la relación laboral	– Terminación de la relación laboral. – Preaviso por dimisión: 15 días para todos los colectivos. – Premio de vinculación. – Jubilación parcial y cont. Relevo. – Jubilación forzosa.
Premios	
Faltas y sanciones	Catálogo propio.
Derechos sindicales	Derecho a reuniones y asambleas en locales de la empresa previa solicitud a dirección. Derecho de 15 horas mensuales retribuidas, durante vigencia de convenio, para funciones representativas por parte del delegado de personal.
Negociación colectiva	– Concurrencia de convenios. – Inaplicación de condiciones de trabajo: Inaplicación del mínimo salarial en condiciones de pérdidas durante 2 ejercicios contables, previa audiencia de la Comisión Paritaria. Restricciones al descuelgue si se utilizó previamente durante 2 años seguidos o 4 alternos.
Medio ambiente	
Otros	

ISS Facility Services, S.A.

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal. – Funcional para prestar servicios en el territorio nacional en labores de estructura. Se entiende por labores de estructura aquellas que son propias de los procesos estratégicos y de estructura organizacional y administrativa de la empresa, y que no aplican de forma directa en la actividad operativa de los diferentes objetos sociales de las compañías, (limpieza, mantenimiento, restauración, jardinería, etc.). – Temporal: 2 AÑOS. – Ultraactividad: Prórroga automática. – Denuncia: por escrito.
Interpretación y Administración	– Vinculación a la totalidad. – Comisión Paritaria: Regulada. – Garantía *ad personam.*
Inicio de la relación laboral	– Periodo de prueba. Podrá concertarse por escrito un período de prueba, que en ningún caso podrá exceder de seis meses para el personal de los grupos 1 y 2, de dos meses para los grupos 3 y 4 y de un mes para los grupos 5 y 6. – Formación.
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas – Ropa de trabajo: uso obligatorio.
Derechos digitales	
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: 6 Grupos profesionales.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	Plan Igualdad. Duración desde el día 01/01/2014 hasta el día 31 de diciembre de 2019 en el que será sustituido por otro revisado y mejorado.
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1720 horas; Calendario. – Horas complementarias: no pueden exceder el 60% de las ordinarias en cómputo anual. – Horas extraordinarias: La empresa puede optar por retribuirlas o compensarlas por periodos de descanso dentro de los 4 meses siguientes a haberlas realizado. – Descansos. – Licencias.
	– Vacaciones: 36 días laborables. La fijación del período de disfrute de las vacaciones se establecerá a elección del empleado o empleada con un preaviso mínimo a su disfrute de tres meses. Esta elección, no obstante, queda condicionada a la autorización del superior jerárquico que tendrá en cuenta las necesidades productivas u organizativas de la empresa.

Retribuciones	– Estructura salarial. Adaptación expresa a SMI 2019. – Sueldo base. – Complemento ad personam. – Complemento de puesto. – Indemnizaciones o suplidos: Dietas por comida: En todos los casos, se recomienda utilizar los menús del día (aproximadamente 10-20 euros). Se deberá aportar el documento de pago correspondiente.
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	
Conciliación vida personal, familiar y laboral	– Reducción jornada por cuidado de hijos.
Prevención riesgos laborales	– Vigilancia de la salud. – Evaluación de riesgos laborales. – Planificación actividad preventiva. – Protección a la maternidad en caso de riesgo. – Formación e información. – Coordinación de actividades preventivas.
Prestaciones sociales	– Indemnización de 25.000 euros por muerte, incapacidad permanente Total y absoluta, gran invalidez derivadas de accidente o EP. – Compensación en los supuestos de incapacidad temporal y prestación de maternidad 100%.
Vicisitudes del contrato de trabajo	Posibilidades de reducción, suspensión y extinción contractual: – Excedencia forzosa y voluntaria: maternal o por cuidado de familiares. – Movilidad funcional: Dentro mismo grupo. – Acumulación lactancia. – Permisos retribuidos.
	– Permiso sin sueldo: Los trabajadores y las trabajadoras que lleven, como mínimo un año en la empresa podrán solicitar, con una antelación mínima de 15 días al inicio del disfrute, un único permiso sin sueldo al año de hasta 4 meses de duración, que podrá fraccionarse en dos periodos, debiendo ser el de menor duración de un mínimo de 15 días.
Extinción de la relación laboral	– Cese preaviso. En caso de dimisión de su puesto de trabajo en la empresa, habrá de preavisar por escrito, a la Dirección de la misma con una antelación mínima de treinta días para los grupos 1 y 2, y quince días para el resto de grupos. – Jubilación ordinaria y parcial.

Premios	
Régimen disciplinario	Catálogo propio.
Derechos sindicales	Órganos de Representación de los Trabajadores. Horas sindicales.
Violencia de género	
Medio ambiente	
Supuestos de prevención del acoso en el trabajo	– Principios de igualdad trabajadores, principio anti-discriminación e igualdad oportunidades. – Abuso de autoridad. Inicio de expediente como máximo en 10 días desde que el trabajador notifica a la empresa. – Protocolo de acoso sexual. – Protoloco de acoso laboral.

ILUNION OUTSOURCING, S.A. (ANTES V2 SERVICIOS AUXILIARES)

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal. – Funcional: quien, dentro de la empresa, desarrolla servicios auxiliares no regulados por otros convenios colectivos. – Personal. – Temporal. – Denuncia: Automática al vencimiento. – Ultraactividad.
Interpretación y Administración	– Unidad: Concepción como conjunto individible. – Vinculación a la totalidad: si una cláusula resulta nula se someterá a revisión la repercusión de dicha nulidad sobre el contenido del Convenio, manteniéndose vigente el contenido no afectado por la nulidad. – Ppio. Igualdad. – Compensación: Opera. – Absorción: Opera. – Garantía *ad personam*: Consolidación de diferencias salariales, que se mantienen. – Comisión Paritaria: Regulada. – Adhesión mecanismos solución conflictos: AS EC V.
Inicio de la relación laboral	– Empleo y modalidades de contratación: Compromiso de contratación del 65% indefinido. Regulación exhaustiva de todas las modalidades de contratación. – Período de prueba: Desde los 6 meses del Grupo VII a los 50 días del Grupo I. – Cese. – Externalización. – Subcontratación. – Subrogación de personal. – Política estabilidad empleo.
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas: Remisión a derechos y obligaciones del ET y resto de normativa laboral. – Ropa de trabajo: Uniformidad obligatoria. – Formación profesional: Acuerdo Nacional de Formación Continua. – Cualificación.
Derechos digitales	– Protección de datos. – Derechos de uso nuevas tecnologías.

Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: Según la función. 7 grupos. – Movilidad funcional: Regulada. – Escalafones. – Ascensos: regulado el sistema de ascensos. – Provisión de vacantes: Regulado. Aplicación plan de igualdad. – Plantillas: Información sobre su composición al Comité intercentros.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	– Protocolo de acoso laboral y sexual. Recoge Plan de Igualdad, Protocolo de acoso moral, sexual y por razón de sexo. – Personas con discapacidad: Potenciación de su contratación, ni inferior al 10% de la plantilla. – Víctimas violencia de género.
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 164 horas mes. – Control de jornada: Registro efectivo y diario de jornada, con control a trabajadores y RRLL. – Distribución irregular: Cuadrantes con antelación. Cabe distribución irregular de jornada. – Horas extraordinarias: Retribuidas según tablas. – Modificación de horario. – Descansos. – Licencias: Las legales; incluyen alguna curiosa como el 6 de enero, para trabajadores con hijos menores de 9 años, además de permiso por matrimonio de familiares, bautizos, primera comunión, etc. – Vacaciones: 31 días naturales .
Retribuciones	– Estructura salarial. Detalle. – Otras retribuciones. – Sueldo base. – Complementos: de antigüedad y puesto. – Indemnizaciones o Suplidos: Plus transporte y distancia; Plus de trabajo en fin de año y navidad. Dietas (55,68 completa). – Pagas Extraordinarias: 2 (Navidad y verano). – Cuantía de las retribuciones. – Anticipos: Hasta el 90%.
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	Asignación de lugar de trabajo adecuada y razonable. Posibilidad de cambio a otro centro de trabajo de la misma localidad. Regulación específica de traslados y desplazamientos.
Conciliación vida personal, familiar y laboral	

Prevención riesgos laborales	Compromiso con la prevención. Aplicación de la LPRL en todos los ámbitos de gestión preventiva .
Prestaciones sociales	– Seguros: Pólizas de invalidez y fallecimiento por accidente laboral y no laboral. – Ayudas a familiares: Ayudas por familiares con discapacidad; ayudas por nupcialidad y natalidad; Fondo Social y Asistencial (muy amplio). – Compensaciones en IT.
Suspensión del contrato de trabajo	– Excedencias: Incluye la excedencia especial desde agotamiento de 18 meses de IT hasta la resolución del INSS sobre incapacidad. – Situaciones de la relación laboral. – Permisos sin sueldo: Permiso de 40 días.
Extinción de la relación laboral	– Terminación de la relación laboral: Causas del ET. – Preaviso por dimisión: De hasta 2 meses en determinados grupos. – Premio de vinculación. – Jubilación parcial y cont. Relevo: Regulada expresamente. – Jubilación forzosa.
Premios	
Faltas y sanciones	Catálogo propio. Referencia expresa a expediente frente a Jefes por abuso de autoridad. Necesidad de expediente previo en Faltas muy graves.
Derechos sindicales	Regulación de licencias, derechos y garantías de los RRTT.
Negociación colectiva	– Concurrencia de convenios: El convenio se adecuará al texto del convenio colectivo sectorial que se publique, respetando la prioridad aplicativa que establece la ley. – Inaplicación de condiciones de trabajo .
Medio ambiente	
Otros	Obligación de confidencialidad. Plan de absentismo. Reglas de MSCT. Código Ético. Asistencia jurídica a los trabajadores acusados o denunciantes en procesos penales relacionados con el ejercicio de sus funciones .

IMAN CORPORATION, S.A.

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal. – Funcional: servicios externos, especialmente de celadores, portería, conserjería, salvamento y socorrismo, servicios de información (atención telefónica, recepción), mantenimiento, control y verificación de instalaciones, logística almacenaje y distribución de materiales, manipulados varios y de todas aquellas actividades que directa o indirectamente se relacionen con dichas funciones, prestación de servicios de conducción de vehículos y de alquiler de vehículos con conductor, excluyéndose expresamente el arrendamiento financiero, venta de instalaciones de alarma, prestación de servicios sociales, sanitarios y asesoramiento a personas de la tercera edad, Mantenimiento integral de instalaciones: aire acondicionado y calefacción, instalaciones eléctricas de media y baja tensión, fontanería, saneamiento, instalaciones contra incendio, de redes de telefonía y datos, Prestación de servicios especializados destinados a bibliotecas, museos, archivos, hemerotecas, fototecas y otros centros de documentación así como los servicios propios estructurales. – Personal. – Temporal: prorrogable año tras año salvo denuncia. – Denuncia: 3 meses de antelación. – Ultraactividad.
Interpretación y Administración	– Unidad. – Vinculación a la totalidad. – Ppio. Igualdad. – Compensación: opera. – Absorción: opera. – Garantía *ad personam.* – Comisión Paritaria: regulada. – Adhesión mecanismos solución conflictos.
Inicio de la relación laboral	– Empleo y modalidades de contratación: Remisión a modalidades legales de contratación. El contrato de obra o servicio cabe la contratación realizada para cualquier servicio concreto, así como la extinción si se da la resolución, total o parcial, del contrato de arrendamiento de servicios. – Período de prueba: Máximo 6 meses, mínimo 2 meses. – Cese: por las causas del ET. – Externalización. – Subcontratación. – Subrogación de personal. – Política estabilidad empleo.

Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas: Deber de cumplimiento si ejercicio regular de la dirección; deber de prolongar jornada si necesidad urgente; deber de dar cuenta del posible entorpecimiento de la actividad; deber de mantener secreto de información conocida en el puesto; etc. – Ropa de trabajo: facilitada por la empresa. Uso obligatorio. – Formación profesional. – Cualificación.
Derechos digitales	– Protección de datos. – Derechos de uso nuevas tecnologías.
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: Grupos y categorías. – Movilidad funcional: Realización de funciones inferiores justificada por necesidades perentorias o imprevisibles. – Escalafones. – Ascensos. – Provisión de vacantes. – Plantillas.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	– Protocolo de acoso laboral y sexual: Compromiso de elaboración de Plan de Igualdad. – Personas con discapacidad. – Víctimas violencia de género.
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1826 horas. Obligación de participar en los turnos rotatorios si la actividad es de 24 horas. – Control de jornada. – Distribución irregular: hasta 10%. – Horas extraordinarias: Remisión al ET. – Modificación de horario: Si razones objetivas.
	– Descansos: Festivos del centro de trabajo de prestación de servicios. Derecho a un día de descanso si no absentismo en año anterior. – Licencias. – Vacaciones: 30 días; establecimiento de turnos rotatorios.
Retribuciones	– Estructura salarial: Regulada. – Otras retribuciones. – Sueldo base. – Complementos. – Indemnizaciones o Suplidos: Plus transporte, dietas (completa 38,59 €) y desplazamiento. – Pagas Extraordinarias: 2. – Cuantía de las retribuciones. – Anticipos: Hasta 90%.

Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	Se considera lugar de trabajo el centro de trabajo de la empresa contratante. Se considera "misma localidad" la concentración urbana o industrial, aun perteneciente a dos municipios administrativos, si están comunicadas por transporte público. Cuando la movilidad exceda de la "localidad" deberá ajustarse al art. 40 ET, existiendo causa objetiva para cambio de puesto cuando se produzca la pérdida o reducción del servicio o se dé solicitud expresa del empresario sobre algún trabajador.
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	Obligación de utilizar medios de protección. Observancia de las normas de la LPRL.
Prestaciones sociales	– Seguros. – Ayudas a familiares. – Compensaciones en IT.
Suspensión del contrato de trabajo	– Excedencias. – Situaciones de la relación laboral. – Permisos sin sueldo.
Extinción de la relación laboral	– Terminación de la relación laboral. – Preaviso por dimisión: 2 meses titulados, 15 días no cualificados. – Premio de vinculación. – Jubilación parcial y cont. Relevo: posibilidad por mutuo acuedo. – Jubilación forzosa.
Premios	
Faltas y sanciones	Catálogo propio. Especial referencia a expediente por abuso de autoridad de jefes.
Derechos sindicales	Remisión a la legislación general; Acumulación de horas sindicales; deber de notificación con 24 horas de adelanto.
Negociación colectiva	– Concurrencia de convenios. – Inaplicación de condiciones de trabajo .
Medio ambiente	
Otros	Obligación de no concurrencia, ni por cuenta propia ni ajena. Obligación de permanencia, si pacto ajustado a ley.

MANTROL SERVICIOS, S.L.

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal. – Funcional: Actividades contempladas en el objeto social de la empresa; actualmente: a) Los de información en accesos, las de custodia y comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones, así como los de gestión auxiliar, todos ellos llevados a cabo en edificios particulares por conserjes y personal de análoga naturaleza. b) Los de comprobación y control del estado de calderas e instalaciones generales en cualquier clase de inmuebles, para garantizar su funcionamiento y seguridad física. c) Los de control de tránsito en zonas reservadas o de circulación restringida en el interior de fábricas, plantas de producción de energía, grandes centros de proceso de datos y similares. d) Los de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como los de control de entradas, documentos o carnés privados, en cualquier clase de edificios e inmuebles. e) Los correspondientes a toda clase de servicios de recepción de personas, conserjería, jardinería, transporte de paquetes y mensajes, mantenimiento técnico de instalaciones de viviendas y locales de negocio, y su reparación, limpieza y conservación, y similares. f) Los que sean inherentes, derivados o complementarios de cuantos se han señalado anteriormente. – Personal. – Temporal. – Denuncia: A su vencimiento. – Ultraactividad.
Interpretación y Administración	– Unidad. – Vinculación a la totalidad. – Ppio. Igualdad. – Compensación: opera. – Absorción: opera. – Garantía *ad personam*: en conjunto y cómputo anual. – Comisión Paritaria: regulad. – Adhesión mecanismos solución conflictos: ASAC V.

Inicio de la relación laboral	– Empleo y modalidades de contratación: Remisión al ET. Cabe finalización del contrato de obra o servicio por resolución del contrato de arrendamiento de servicios, por cualquier causa, además de por la resolución parcial del mismo. – Período de prueba: 6 meses personal titulado, 2 meses personal operativo. – Cese: causas del ET. – Externalización. – Subcontratación. – Subrogación de personal. – Política estabilidad empleo.
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas. – Ropa de trabajo: entrega cada dos años. Uso obligatorio de uniforme y distintivos, salvo que no sea necesario por características del servicio. – Formación profesional. – Cualificación.
Derechos digitales	– Protección de datos. – Derechos de uso nuevas tecnologías.
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: según funciones. Cuatro grupos. – Movilidad funcional: obligación del trabajador de aceptar cambios y ajustes por necesidad del servicio, con único límite que los impuestos por ley. – Escalafones. – Ascensos. – Provisión de vacantes. – Plantillas.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	– Protocolo de acoso laboral y sexual: Compromiso de establecimiento de políticas de igualdad de trato, entre hombres y mujeres, sin discriminación directa o indirecta. – Personas con discapacidad. – Víctimas violencia de género.
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 40 horas, de L a V, con posibilidad de distintos horarios entre las 0 y las 24 horas. – Control de jornada. – Distribución irregular. – Horas extraordinarias: Precio único para horas extras en laborables, festivos, nocturnos o diurnos. – Modificación de horario. – Descansos. – Licencias: Incluye bautizo de familiares. – Vacaciones: 30 días naturales (salario total de la tabla mças antigüedad). Establecimiento de turno rotatorio.

Retribuciones	– Estructura salarial: regulada. – Otras retribuciones. – Sueldo base. – Complementos. – Indemnizaciones o Suplidos: Plus de distancia y transporte. Dietas (Completa 28,70 €). – Pagas Extraordinarias: 2 (Julio y Verano). – Cuantía de las retribuciones. – Anticipos: hasta 90%.
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	Cabe distribución de personal entre distintos centros, de manera adecuada y ajustada a la productividad, dentro de la misma localidad (entendida también como concentración urbana o industrial agrupada alrededor del municipio, aunque administrativamente constituyan dos). Derecho a dietas por desplazamiento. Regulación del traslado.
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	Afirmación de aplicación de la LPRL; Constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral; regulación de los distintos aspectos de la actuación preventiva.
Prestaciones sociales	– Seguros. – Ayudas a familiares. – Compensaciones en IT: complemento de IT por AT, EC/ANL y hospitalización .
Suspensión del contrato de trabajo	– Excedencias. – Situaciones de la relación laboral. – Permisos sin sueldo.
Extinción de la relación laboral	– Terminación de la relación laboral. – Preaviso por dimisión: 2 meses titulados, 15 días personal de servicios. – Premio de vinculación. – Jubilación parcial y cont. Relevo. – Jubilación forzosa.
Premios	
Faltas y sanciones	Catálogo propio.
Derechos sindicales	Referencia a derechos sindicales, especialmente crédito horario.
Negociación colectiva	– Concurrencia de convenios. – Inaplicación de condiciones de trabajo .
Medio ambiente	
Otros	

MEGA 2, S.L.

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal. – Funcional. Este convenio será de aplicación a los trabajadores que desarrollen su actividad laboral para la empresa cuando ésta contrate servicios propios de su objeto social con el fin de realizarlos para terceros clientes o comitentes, que hayan externalizado parte de sus actividades, siempre que estos servicios no tengan una regulación convencional sectorial específica. Las partes manifiestan expresamente que el presente convenio colectivo únicamente viene referido a los trabajadores adscritos a la actividad de servicios auxiliares, entendiendo por ellos aquellos que pertenecen a alguno de los sectores referidos a continuación y que carecen al momento presente de regulación convencional especifica de cualquier ámbito, viendo el presente convenio colectivo a colmar la laguna normativa existente. Las actividades incluidas en el ámbito funcional del Convenio colectivo son las que a continuación se enumeran: 1. Las de servicios de información y control en los accesos de cualquier inmueble. 2. Los servicios de comprobación del estado y funcionamiento de instalaciones y de gestión auxiliar, realizadas en edificios por personal auxiliar. 3. Las tareas de recepción, comprobación de visitantes y orientación de los mismos, así como las de control de entradas y salidas, en cualquier clase de edificios, inmuebles o zonas de estacionamiento. 4. El servicio de preparación de salas para celebración de eventos y reuniones, reprografía, clasificación de cartería y paquetería, su almacenaje y distribución, asistencia y apoyo a la actividad del cliente principal. 5. Tareas simples de manipulación, acarreamiento y suministro, tareas básicas de recogida de material y de preparación de pedidos. 6. Trabajos de asistencia, acondicionamiento y preparación en todo tipo de instalaciones o similares. 7. Labores de cuidados necesarios para que las instalaciones puedan funcionar adecuadamente y pequeñas reparaciones que no requieran titulación o formación reglada.

	8. Tareas simples auxiliares de aprovisionamiento y suministros de materiales y componentes a procesos de producción. 9. Las tareas administrativas o de carácter análogo que se desarrollen en el marco de la estructura de la Empresa. – Temporal: 2 AÑOS. – Ultraactividad: Prórroga automática. – Denuncia: por escrito.
Interpretación y Administración	– Vinculación a la totalidad. – Comisión Paritaria: Regulada. – Garantía *ad personam.*
Inicio de la relación laboral	– Clasificación contractual: Referencia al contrato indefinido, contrato interinidad y de formación. Contrato de obra o servicio determinado regula como causas válidas de extinción: 1. Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa. 2. Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio. – Periodo de prueba. El periodo de prueba no podrá exceder para: • Grupo I: Seis meses. • Resto del personal: Dos meses. – Formación. Cuando se efectué actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, las horas serán compensadas con descanso o abonadas al trabajador en la cuantía establecida en las disposiciones laborales vigentes sobre la materia.
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas. – Ropa de trabajo: uso obligatorio. Plus de mantenimiento de vestuario. – Deber de confidencialidad. – Deber de no concurrencia y permanencia.
Derechos digitales	
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: 4 Grupos profesionales.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de los trabajadores con discapacidad.

Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1826 horas; Calendario. – Horas extraordinarias: valor de 5,75 a7,81 según tabla salarial en función de la categoría profesional. – Descansos. – Licencias. – Vacaciones: 31 días naturales. Turno rotativo. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos dos meses antes del comienzo de las vacaciones.
Retribuciones	– Estructura salarial. Adaptado de manera expresa a SMI 2019. – Otras retribuciones. – Sueldo base. – Complemento de Antigüedad Consolidado. – Puesto de trabajo.Plus de responsable, Plus de nocturnidad, plus de fin de semana y festivos, plus de idiomas, – Pagas Extraordinarias . – Posibilidad de solicitar un anticipo de hasta 90% sueldo. – Desplazamientos. – Destacamentos. – Indemnizaciones o Suplidos. Dietas. Cuando el trabajador tenga que realizar una comida fuera de su localidad: 8,50. • 7,88 € cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de la localidad. • 13,15 € cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad. • 26,31 € cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 24,12 € a partir del octavo día. – Plus de Distancia y Transporte.
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	– Vigilancia de la salud. – Evaluación de riesgos laborales. – Protección a la maternidad en caso de riesgo. – Formación e información. – Coordinación de actividades preventivas.

Prestaciones sociales	– Indemnización de 24.750 euros por muerte, 30.000 incapacidad permanente Total y absoluta, ambas derivadas de accidente sean o no laborales. – Ayudas por hijo discapacitado. La empresa abonará a los trabajadores que tengan un hijo menor de 18 años con una discapacidad igual o superior al 33%, la cantidad mensual de 118 € por hijo en esta condición como complemente a la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida. Para el percibo de dicha cantidad, el trabajador deberá aportar el certificado del grado de discapacidad reconocida por el Organismo competente.
Vicisitudes del contrato de trabajo	Posibilidades de reducción, suspensión y extinción contractual: – Permisos retribuidos. – Excedencia: forzosa, voluntaria familiar y especial. – Permiso sin sueldo.
Extinción de la relación laboral	– Cese preaviso: • Personal Grupo Profesional 1: Tres meses. • Personal Grupo Profesional 2: Un mes. • Personal Grupo Profesional 3: Un mes. • Personal Grupo Profesional 4: Un mes. • Personal Grupo Profesional 5: Quince días. – Jubilación anticipada.
Premios	Vinculación desde 61 a 64 años.
Régimen disciplinario	Catálogo propio.
Derechos sindicales	Cuota sindical.
Violencia de género	Posibilidad de reducir jornada, traslado, suspensión contractual, extinción del contrato de trabajo.
Medio ambiente	
Supuestos de acoso en el trabajo	– Principios de antidiscriminación e igualdad. – Abuso de autoridad. Inicio de expediente como máximo en 10 días desde que el trabajador notifica a la empresa. – Protocolo de acoso sexual. – Protoloco de acoso laboral.

Ombuds Servicios, S.L., Protección Castellana, S.L.U., y UTE Thyssen

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal. – Funcional. Actividad de Servicios Auxiliares, entendiendo por tales aquellos que pertenecen a alguno de los sectores a los que se dedica las empresas en la actualidad prestando servicios a terceros y que carecen al momento presente de regulación convencional específica de cualquier ámbito, viniendo el presente convenio colectivo a colmar la laguna normativa existente. Las partes por tanto dejan constancia expresa de que las tareas a regular no se encuentran, salvo error u omisión, afectadas por ningún otro convenio colectivo sectorial u otra norma reguladora, pactando expresamente que en caso de dedicarse en el futuro a la realización de cualquier otro tipo de actividades distintas a las que actualmente realiza, deberá de reunirse la comisión negociadora a fin de que adopte, en su caso, el acuerdo que legalmente sea necesario para ampliar, el ámbito funcional de aplicación del convenio para en su caso proceder a incorporar a los trabajadores que se dediquen a esa nueva actividad al mismo con las condiciones que en ese momento se pacten. – Temporal: 3 AÑOS. – Ultraactividad: Prórroga automática. – Denuncia: por escrito.
Interpretación y Administración	– Vinculación a la totalidad. – Comisión Paritaria: Regulada. – Garantía *ad personam.*
Inicio de la relación laboral	– Clasificación contractual: Referencia al contrato indefinido el 60% plantilla en diciembre de 2019 deberá tener esta contrato. Contrato formación. Contrato de obra o servicio determinado regula como causas válidas de extinción: 1. Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa. 2. Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio. – Periodo de prueba: I. Directores y titulados de estructura: 6 meses. II. Mandos intermedios de estructura: 3 meses. III. Personal administrativo de estructura: 2 meses. IV. Personal comercial: 3 meses. V. Personal operativo: 45 días naturales.

Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas. – Ropa de trabajo: uso obligatorio. Plus de mantenimiento de vestuario. – Deber de confidencialidad. – Deber de no concurrencia y permanencia.
Derechos digitales	
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: 5 Grupos profesionales.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de los trabajadores con discapacidad.
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1789 horas; Calendario. – Horas extraordinarias: valor de 5,75 a7,81 según tabla salarial en función de la categoría profesional. – Descansos. – Licencias. – Vacaciones: 31 días naturales.
Retribuciones	– Estructura salarial. – Otras retribuciones. – Sueldo base. – Complementos. – Pagas Extraordinarias . – Posibilidad de solicitar un anticipo de hasta 90% sueldo. – Desplazamientos. – Destacamentos. – Indemnizaciones o Suplidos. Dietas. Cuando el trabajador tenga que realizar una comida fuera de su localidad: 8,50. • 7,88 € cuando el trabajador tenga que hacer una comida fuera de la localidad. • 13,15 € cuando el trabajador tenga que hacer dos comidas fuera de su localidad.
	• 26,31 € cuando el trabajador tenga que pernoctar fuera de su localidad y realizar dos comidas. Si el desplazamiento fuera superior a siete días, el importe de la dieta completa será de 24,12 € a partir del octavo día. – Plus de Distancia y Transporte.
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	
Conciliación vida personal, familiar y laboral	

Prevención riesgos laborales	– Vigilancia de la salud. – Evaluación de riesgos laborales. – Protección a la maternidad en caso de riesgo. – Formación e información. – Coordinación de actividades preventivas.
Prestaciones sociales	– Indemnización de 28.000 euros por muerte, 35.000 incapacidad permanente Total y absoluta, ambas derivadas de accidente sean o no laborales. A) IT derivada de accidente laboral: La empresa complementará, cuando proceda, la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el cien por cien (100 %) de la tabla salarial del anexo, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias. B) IT en caso de enfermedad o accidente no laboral: – Del día 1 al 3, por una sola vez al año, el cincuenta por cien (50%) de la base de cotización del mes anterior a la baja. – Del 4 al 20, se complementará hasta el ochenta por cien (80%) de la base de cotización del mes anterior a la baja. – Del 21 al 40, se complementará hasta el cien por cien (100%) de la base de cotización del mes anterior a la baja. – Del 41 al 60, hasta el noventa por cien (90%) de la base de cotización del mes anterior a la baja. – Del 61 en adelante, si procede, como está legislado.
	– En lo no establecido en el párrafo anterior se procederá según la legislación vigente. – Ayudas por hijo discapacitado. La empresa abonará a los trabajadores que tengan un hijo menor de 18 años con una discapacidad igual o superior al 33%, la cantidad mensual de 118 € por hijo en esta condición como complemente a la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida. Para el percibo de dicha cantidad, el trabajador deberá aportar el certificado del grado de discapacidad reconocida por el Organismo competente.

Vicisitudes del contrato de trabajo	Posibilidades de reducción, suspensión y extinción contractual: – Permisos retribuidos – Excedencia: forzosa, voluntaria familiar, cargo sindical y especial. – Permiso sin sueldo. Con carácter general, los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un (1) año en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo que la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderá, salvo que ello suponga imposibilidad de atender el servicio. La duración de estos permisos no será superior a treinta (30) días naturales y no podrán concederse a más del cinco por ciento de la plantilla del lugar de trabajo donde presta servicios el trabajado
Extinción de la relación laboral	– Cese preaviso: I. Directores y titulados de estructura: 3 meses. II. Mandos intermedios de estructura: 1 mes. III. Personal administrativo de estructura: 1 mes. IV. Personal comercial: 1 mes. V. Personal operativo: 15 días naturales. – Jubilación anticipada y parcial.
Premios	Vinculación desde 61 a 64 años.
Régimen disciplinario	Catálogo propio.
Derechos sindicales	Cuota sindical. Crédito horario. Derecho de información. Elecciones.
Violencia de género	Posibilidad de reducir jornada, traslado, suspensión contractual, extinción del contrato de trabajo.
Medio ambiente	
Supuestos de acoso en el trabajo	– Principios de antidiscriminación e igualdad. – Abuso de autoridad. Inicio de expediente como máximo en 10 días desde que el trabajador notifica a la empresa. – Protocolo de acoso sexual. – Protoloco de acoso laboral.

PROSEGUR SOLUCIONES, S.A.

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial. – Funcional: actividades comerciales y administrativas, no reguladas por otro convenio. – Personal. – Temporal: vigencia hasta vencimiento, manteniendo vigencia en su totalidad hasta sustitución por otro de igual o superior ámbito y eficacia. – Denuncia: automática al vencimiento. – Ultraactividad.
Interpretación y Administración	– Unidad. – Vinculación a la totalidad. – Ppio. Igualdad: Proclamación del principio de igualdad en la aplicación e interpretación del convenio. – Compensación: opera. – Absorción: opera. – Garantía *ad personam.* – Comisión Paritaria: Regulación con detalle. – Adhesión mecanismos solución conflictos.
Inicio de la relación laboral	– Empleo y modalidades de contratación: Preferencia por la contratación indefinida; regulación del contrato de obra y eventual; se califica de obra la contratación del servicio con el cliente. – Período de prueba: Máximo 6 meses, mínimo 5 meses, salvo contratos temporales de escasa duración= 1 mes. – Cese: Por causas de ET y resto legislación laboral. – Externalización. – Subcontratación. – Subrogación de personal. – Política estabilidad empleo.
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas: derechos y deberes básicos del ET, sumando deber de confidencialidad. – Ropa de trabajo: obligación de uso de prendas de vestir y signos de identificación. – Formación profesional: Sometimiento al Sistema de Formación Profesional continua regulado en la Ley 30/2015; obligación de asistencia a actividades formativas dentro de la jornada laboral; cabe actividad formativa obligatoria fuera de la jornada, compensable con descanso o abonada. – Cualificación.
Derechos digitales	– Protección de datos. – Derechos de uso nuevas tecnologías.

Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: Grupos profesionales. – Movilidad funcional. – Escalafones. – Ascensos. – Provisión de vacantes. – Plantillas.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	– Protocolo de acoso laboral y sexual: Plan de Igualdad. Introducción de cláusula de igualdad en la retribución del trabajo de igual valor. Protocolo para prevenir el acoso y solucionar las reclamaciones relacionadas con el mismo. – Personas con discapacidad: posibilidad de cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de los trabajadores con discapacidad. – Víctimas violencia de género: reducción de jornada; derecho preferente ante vacantes; derechos suspensivos y extintivos del CT; no cómputo como faltas de asistencia del 52.d ET.
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1782 horas. – Control de jornada. – Distribución irregular. – Horas extraordinarias: Valor hora ordinaria. – Modificación de horario. – Descansos. – Licencias: Incluye bautizo y primera comunión, ambas de familiares. – Vacaciones: 31 días naturales; calendario rotatorio; antelación 2 meses en conocimiento de fechas.
Retribuciones	– Estructura salarial: Regulada. Implementación de sistema de retribución variable. – Otras retribuciones. – Sueldo base. – Complementos. – Indemnizaciones o Suplidos: dietas y plus transporte y distancia. – Pagas Extraordinarias: 2 (Julio y Navidad). 1 mes de SB. – Cuantía de las retribuciones. – Anticipos.
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	Condiciones de seguridad e higiene. Movilidad funcional determinada por necesidades de empresa, distribuyendo a la plantilla en los centros de trabajo de manera racional. Es “localidad” la macro-concentración urbana o industrial, con independencia de la pertenencia a más de un municipio. Derecho a dietas y kilometraje si desplazamiento. No cabe traslado hasta pasados dos años del anterior.

Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	Remisión a la aplicación de la LPRL.
Prestaciones sociales	– Seguros: 24.750 € (muerte) y 30.000 € (incapacidad total) derivada de AT o ANL. – Ayudas a familiares. – Compensaciones en IT.
Suspensión del contrato de trabajo	– Excedencias: Regula la forzosa y la voluntaria. – Situaciones de la relación laboral. – Permisos sin sueldo: Con 1 año de afiliación, 30 días (si no se ha concedido al 5% de la plantilla), salvo en períodos de mayor actividad; También permiso por fallecimiento o enfermedad grave de familiar.
Extinción de la relación laboral	– Terminación de la relación laboral. – Preaviso por dimisión: 3 meses titulados, 1 mes no titulados. – Premio de vinculación. – Jubilación parcial y cont. Relevo: regulada. – Jubilación forzosa.
Premios	
Faltas y sanciones	Catálogo propio. Remisión al procedimiento previsto en normativa legal. Expediente por abuso de autoridad de jefes.
Derechos sindicales	Regula las licencias de los representantes de los trabajadores, principalmente la acumulación de horas. Cuota sindical .
Negociación colectiva	– Concurrencia de convenios. – Inaplicación de condiciones de trabajo.
Medio ambiente	
Otros	Obligación de no concurrencia. Obligación de permanencia (hasta dos años) si se ha recibido especialización profesional a cargo de la empresa, convenientemente retribuida.

PROVICO

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal. – Temporal: 3 AÑOS. – Ultraactividad: Prórroga automática. – Denuncia: por escrito.
Interpretación y Administración	– Vinculación a la totalidad. – Comisión Paritaria: Regulada. – Garantía *ad personam.*
Inicio de la relación laboral	– Clasificación contractual: Referencia al contrato indefinido, contrato interinidad y de formación. Contrato de obra o servicio determinado regula como causas válidas de extinción: 1. Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa. 2. Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio. – Periodo de prueba: Personal directivo: Seis meses. Personal cualificado: Tres meses. Personal administrativo: Dos meses. Personal mandos intermedios: Tres meses. Personal operativo: Dos meses. Personal oficios varios: Dos meses. – Formación. Cuando se efectué actividad formativa obligatoria fuera de la jornada laboral, las horas serán compensadas con descanso o abonadas al trabajador en la cuantía establecida en las disposiciones laborales vigentes sobre la materia.
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas. – Ropa de trabajo: uso obligatorio. 2 años renovación. – Deber de confidencialidad. – Deber de no concurrencia y permanencia.
Derechos digitales	
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: 4 Grupos profesionales.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de los trabajadores con discapacidad.

Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1793 horas; Calendario. – Horas extraordinarias: valor de 4,9 a 12,7 según tabla salarial en función de la categoría profesional. Podrán compensarse por descanso con los representantes de los trabajadores. – Descansos. – Licencias. – Vacaciones: 31 días naturales. Turno rotativo. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos dos meses antes del comienzo de las vacaciones.
Retribuciones	– Estructura salarial. Adaptado de manera expresa a SMI 2019. – Otras retribuciones. – Sueldo base. – Complemento de Antigüedad Consolidado. – Puesto de trabajo. Plus de responsable de equipo, Plus de trabajo nocturno, plus de festivos. – Pagas Extraordinarias . – Posibilidad de solicitar un anticipo de hasta 90% sueldo. – Desplazamientos. – Destacamentos. – Indemnizaciones o Suplidos. Dietas. De 9,45 a 45,08. – Plus de Navidad y Año Nuevo.
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	– Vigilancia de la salud. – Evaluación de riesgos laborales. – Protección a la maternidad en caso de riesgo. – Formación e información. – Coordinación de actividades preventivas.
Prestaciones sociales	– Indemnización de 30.000 euros por siniestro por póliza de responsabilidad civil. a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral: La empresa complementará hasta el 100 de la tabla del anexo salarial sin que suponga merma del importe que pudiera corresponder en pagas extraordinarias.

	b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral: Las empresas complementarán hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes: b.1) Del día 1 al 3, la empresa no abonará nada. b.2) Del día 4 al 20, el 60 % de la base de cotización. b.3) Del día 21 en adelante, el 75 % de la base de cotización. – Ayudas por hijo discapacitado. Las empresas abonarán a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 63 euros mensuales, por hijo de esta condición como complemento y con independencia de la prestación que La Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.
Vicisitudes del contrato de trabajo	Posibilidades de reducción, suspensión y extinción contractual: – Permisos retribuidos. – Excedencia: forzosa, voluntaria y por cuidado familiares. – Permiso sin sueldo. Con carácter general, los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo que la empresa atenderá, previo informe de los representantes de los trabajadores, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio. La duración de estos permisos no será superior a quince días naturales y no podrán concederse a más del cinco por ciento de la plantilla de su delegación. En los casos de violencia de género constatada no será necesaria antigüedad mínima para acogerse a este permiso.
Extinción de la relación laboral	– Cese preaviso Personal de los grupos directivos y titulados: Dos meses. Administrativos y mandos intermedios: Un mes. Operativos y oficios varios externos: Quince días. – Jubilación anticipada.
Premios	Vinculación. Antigüedad mínima de 15 años en la empresa. A los sesenta años: 5.600 euros. A los sesenta y un años: 5.100 euros. A los sesenta y dos años: 4.700 euros. A los sesenta y tres años: 3.500 euros.

Régimen disciplinario	Catálogo propio.
Derechos sindicales	Licencia trabajadores respresentantes.
Violencia de género	
Medio ambiente	
Supuestos de acoso en el trabajo	– Principios de antidiscriminación e igualdad. – Abuso autoridad apertura expediente. – Comisión de igualdad de oportunidades. – Protocolo de acoso sexual. – Protoloco de acoso laboral.

SEGURIVER

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal. – Temporal: 2 AÑOS. – Ultraactividad: Prórroga automática. – Denuncia: por escrito.
Interpretación y Administración	– Vinculación a la totalidad. – Comisión Paritaria: Regulada. – Garantía *ad personam.*
Inicio de la relación laboral	– Clasificación contractual: Referencia al contrato indefinido, contrato interinidad y de formación. Contrato de obra o servicio determinado regula como causas válidas de extinción: 1. Cuando el cliente resuelva el contrato de arrendamiento de servicios, cualquiera que sea la causa. 2. Cuando el contrato de arrendamiento de servicios se resuelva parcialmente por el cliente, se producirá automáticamente una extinción parcial equivalente de los contratos de trabajo adscritos al servicio. – Periodo de prueba. Personal directivo: Seis meses. Resto personal titulado: Tres meses. Personal cualificado: Dos meses. Personal administrativo: Dos meses. Personal mandos intermedios: Dos meses. Personal operativo: Dos meses. Personal oficios varios: Dos meses. – Formación continua profesional, Cursos obligatorios.
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas. – Ropa de trabajo: uso obligatorio. 2 años renovación. – Deber de confidencialidad. – Deber de no concurrencia y permanencia.
Derechos digitales	
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: 4 Grupos profesionales.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de los trabajadores con discapacidad.
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1804 horas; Calendario. – Horas extraordinarias: valor de 5,1 a 13,57 según tabla salarial en función de la categoría profesional. Podrán compensarse por descanso con los representantes de los trabajadores.

	– Descansos. – Licencias. – Vacaciones: 31 días naturales. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan, al menos dos meses antes del comienzo de las vacaciones.
Retribuciones	– Estructura salarial. Adaptado de manera expresa a SMI 2019. – Otras retribuciones. – Sueldo base. – Complemento de Antigüedad Consolidado. – Puesto de trabajo.Plus de responsable de equipo, Plus de trabajo nocturno, plus de festivos. – Pagas Extraordinarias. – Posibilidad de solicitar un anticipo de hasta 90% sueldo. – Desplazamientos. – Destacamentos. – Indemnizaciones o Suplidos. Dietas. De 8,45 a 37, 77. – Plus de Navidad y Año Nuevo.
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	– Vigilancia de la salud. – Evaluación de riesgos laborales. – Protección a la maternidad en caso de riesgo. – Formación e información. – Coordinación de actividades preventivas.
Prestaciones sociales	– Indemnización de 601.00 euros por siniestro por póliza de responsabilidad civil. – Capital mínimo de 26.444,53 € para el riesgo de muerte y 33.879,05 € para el riesgo de incapacidad permanente total derivada del accidente de trabajo, con los efectos y consecuencias dispuestos en la ley de contrato de seguro y en las generales de la póliza de seguro. A) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral: La empresa complementará hasta el 100 de la tabla del anexo salarial sin que suponga merma del importe que pudiera corresponder en pagas extraordinarias.

	B) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral: La empresa complementará hasta los porcentajes de la base de cotización por contingencias comunes, que se indican en cada uno de los tramos siguientes: B.1) Del día 1 al 3, el 50 % de la base de cotización por una sola vez en el año. B.2) Del día 4 al 20, el 80 % de la base de cotización. B.3) Del día 21 al 40, el 100 % de la base de cotización. B.4) Del 41 al 60, el 90 % de la base de cotización. B.5) Del 61 en adelante, si procede, como está legislado. – Ayudas por hijo discapacitado. Las empresas abonarán a los trabajadores con hijos minusválidos la cantidad de 63 euros mensuales, por hijo de esta condición como complemento y con independencia de la prestación que La Seguridad Social le tenga reconocida, en su caso, en concepto de ayuda para minusválidos, entendiéndose como tales los así definidos en la legislación aplicable.
Vicisitudes del contrato de trabajo	Posibilidades de reducción, suspensión y extinción contractual: – Permisos retribuidos. – Excedencia: forzosa, voluntaria, por cuidado familiares y especial. – Permiso sin sueldo. Con carácter general, los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo que la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderá, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio. La duración de estos permisos no será superior a quince días naturales y no podrán concederse a más del cinco por ciento de la plantilla de su delegación.
Extinción de la relación laboral	– Cese preaviso. Personal del grupo directivo y titulado: Dos meses. Administrativos y mandos intermedios: Un mes. Operativos y oficios varios: Quince días. – Jubilación anticipada y parcial. – Jubilación obligatoria.

Premios	Premio de vinculación. A los sesenta años: 5.983,98 euros. A los sesenta y un años: 5.449,69 euros. A los sesenta y dos años: 4.022 euros. A los sesenta y tres años: 3.739,98 euros.
Régimen disciplinario	Catálogo propio.
Derechos sindicales	Licencia trabajadores respresentantes. Cuota sindical.
Violencia de género	Permisos especiales.
Medio ambiente	
Supuestos de acoso en el trabajo	– Principios de antidiscriminación e igualdad. – Abuso autoridad apertura expediente. – Comisión de igualdad de oportunidades. – Protoloco de acoso laboral y mobbing, Denuncia ante RRHH.Procedimiento detallado.

SEGURITAS

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal. – Temporal: 1 AÑO. – Ultraactividad: Prórroga automática. – Denuncia: por escrito.
Interpretación y Administración	– Vinculación a la totalidad. – Comisión Paritaria: Regulada. – Garantía *ad personam.*
Inicio de la relación laboral	– Clasificación contractual: Referencia al contrato indefinido, contrato interinidad, circunstancias de la producción y de formación. Contrato de obra o servicio determinado. – Periodo de prueba: • Personal Grupo Profesional 1: Seis meses. • Personal Grupo Profesional 2: Tres meses. • Personal Grupo Profesional 3: Dos meses. • Personal Grupo Profesional 4: Dos meses. • Personal Grupo Profesional 5: 45 días. – Formación continua profesional, Cursos obligatorios.
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas. – Ropa de trabajo: uso obligatorio. 2 años renovación. – Deber de confidencialidad. – Deber de no concurrencia y permanencia.
Derechos digitales	
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: 5 Grupos profesionales.
Igualdad de oportunidades y no discriminación	Cumplimiento alternativo de la obligación de reserva de plantilla en favor de los trabajadores con discapacidad de un 2%.
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1820 horas; Calendario. – Horas extraordinarias: valor de 5,1 a 13,57 según tabla salarial en función de la categoría profesional. Podrán compensarse por descanso con los representantes de los trabajadores. – Descansos. – Licencias. – Vacaciones: 31 días naturales. El periodo o periodos de disfrute de las vacaciones, podrán fijarse a lo largo de los doce meses del año (desde el 1 de enero al 31 de diciembre de cada año), estableciéndose calendarios rotatorios, o a través de cualquier otro procedimiento que mantenga, criterios de equidad y proporcionalidad en cada servicio.

Retribuciones	– Estructura salarial. Adaptado de manera expresa a SMI 2019. – Otras retribuciones. – Sueldo base. – Complemento de Antigüedad Consolidado. – Puesto de trabajo.Plus de responsable, Plus de trabajo nocturno, plus de festivos. Complemento de calidad, cantidad trabajo. – Pagas Extraordinarias . – Posibilidad de solicitar un anticipo de hasta 90% sueldo. – Desplazamientos. – Destacamentos. – Indemnizaciones o Suplidos. Dietas. De 8,50 a 25 euros. – Plus de Navidad y Año Nuevo.
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	– Vigilancia de la salud. – Evaluación de riesgos laborales. – Protección a la maternidad en caso de riesgo. – Formación e información. – Coordinación de actividades preventivas.
Prestaciones sociales	– Capital mínimo de 30.458 € para el riesgo de muerte y 38793 € para el riesgo de incapacidad permanente total derivada del accidente de trabajo, con los efectos y consecuencias dispuestos en la ley de contrato de seguro y en las generales de la póliza de seguro. a) Incapacidad temporal en caso de accidente laboral: las empresas complementarán, cuando proceda, la prestación reglamentaria de manera que el trabajador perciba el 100 por 100 de la tabla salarial de aplicación del Anexo II, sin que suponga merma del importe que pudiese corresponder en las pagas extraordinarias, incluido el complemento consolidado. b) Incapacidad temporal en caso de enfermedad o accidente no laboral:

	b.1) Del día 1 al 20 no existirá complemento, y se estará a lo dispuesto en la legislación vigente. b.2) Del día 21 al 40 se complementará hasta el 100 por 100 de la base de cotización. b.3) Del día 41 al 60, hasta el 90 por 100 de la base de cotización. b.4) Del día 61 al 90, hasta el 80 por 100 de la base de cotización. b.5) Del día 91 en adelante si procede, como está legislado. – Ayudas por hijo discapacitado. La empresa abonará a los trabajadores que tengan un hijo menor de 18 años con una discapacidad igual o superior al 33 %, la cantidad mensual de 118,96 euros por hijo en esta condición como complemento a la prestación que la Seguridad Social le tenga reconocida. Para el percibo de dicha cantidad el Trabajador deberá aportar el certificado del grado de minusvalía reconocida por el Organismo Administrativo correspondiente. Asimismo, recibirán la cuantía establecida de 116,39 euros mensuales, en aquellos supuestos en los que el cónyuge del trabajador tenga una minusvalía del 65 % o superior.
Vicisitudes del contrato de trabajo	Posibilidades de reducción, suspensión y extinción contractual: – Permisos retribuidos – Movilidad funcional dentro y fuera grupo profesjonal. – Excedencia: forzosa, voluntaria, por cuidado familiares y especial. – Permiso sin sueldo. Con carácter general, los trabajadores que tengan una antigüedad mínima de un año en la empresa, podrán solicitar permiso sin sueldo que la empresa, previo informe de los representantes de los trabajadores, atenderá, salvo que ello suponga grave perturbación en el servicio. La duración de estos permisos no será superior a quince días naturales y no podrán concederse a más del cinco por ciento de la plantilla de su Delegación. En los casos de violencia de género constatada, no será necesaria antigüedad mínima para acogerse a este permiso.

	En caso de fallecimiento o enfermedad grave de un familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a una licencia sin retribución de un periodo máximo de 30 días siempre que justifique adecuadamente el hecho causante.
Extinción de la relación laboral	– Cese preaviso: • Personal Grupo Profesional 1: Tres meses. • Personal Grupo Profesional 2: 15 días. • Personal Grupo Profesional 3: Un mes. • Personal Grupo Profesional 4: 15 días. • Personal Grupo Profesional 5: 15 días. – Jubilación anticipada y parcial.
Premios	Premio de vinculación. • 60 años: 6.977,24 euros. • 61 años: 6.610,02 euros. • 62 años: 6.242,79 euros. • 63 años: 5.875,57 euros.
Régimen disciplinario	Catálogo propio.
Derechos sindicales	Licencia trabajadores representantes. Cuota sindical.
Violencia de género	Traslado, extinción, suspensión.
Medio ambiente	
Supuestos de acoso en el trabajo	– Principios de antidiscriminación e igualdad. – Plan de igualdad. – Abuso autoridad apertura expediente. – Comisión de igualdad de oportunidades. – Protoloco de acoso laboral y acoso sexual.

SERVIGESPLAN, S.L.

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Madrid y Barcelona. – Funcional: servicios "externos" que puedan contemplarse en su objeto social. – Personal. – Temporal. – Denuncia: 3 meses. – Ultraactividad: mantenimiento contenido normativo tras denuncia.
Interpretación y Administración	– Unidad. – Vinculación a la totalidad: ineficacia de todo el convenio si sentencia firme declara ilegal alguna cláusula. – Ppio. Igualdad. – Compensación: opera. – Absorción: opera. – Garantía *ad personam.* – Comisión Paritaria: regulada. – Adhesión mecanismos solución conflictos: ASAC V.
Inicio de la relación laboral	– Empleo y modalidades de contratación: remisión a las modalidades de contratación, específicamente se identifica la obra o servicio con "cualquier servicio contratado" con cliente. – Período de prueba: Máximo 6 meses, mínimo 2 meses. – Cese: las del ET; principalmente, terminación CT. – Externalización. – Subcontratación. – Subrogación de personal. – Política estabilidad empleo.
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas: Remisión a los derechos y deberes propios del ET. – Ropa de trabajo: uniforme obligatorio (salvo no necesidad por tipo de servicio); renovación en 2 años. – Formación profesional: sometimiento al Sistema de Formación Continua; compromiso de constitución de la Comisión Paritaria nacional de Formación Continua en Servigesplan. – Cualificación.
Derechos digitales	– Protección de datos. – Derechos de uso nuevas tecnologías.
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: Grupos profesionales. – Movilidad funcional: obligación de realizar cuantas operaciones y trabajos ordenen los superiores, dentro del grupo. – Escalafones. – Ascensos. – Provisión de vacantes. – Plantillas.

Igualdad de oportunidades y no discriminación	– Protocolo de acoso laboral y sexual: Plan de Igualdad; Comisión Paritaria de Igualdad; Protocolo de prevención del acoso y abuso de autoridad. – Personas con discapacidad: Remisión expresa a la normativa en la materia. – Víctimas violencia de género: derecho a permisos sin sueldo, pese a no antigüedad; regulado el derecho a reducción de jornada, preferencia en vacantes, suspensión y extinción del CT, no cómputo de faltas al objeto del 52.d ET.
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1826 horas y 27 minutos. – Control de jornada. – Distribución irregular. – Horas extraordinarias: cuantía Anexos. – Modificación de horario. – Descansos: los festivos son los del municipio del centro en el que se prestan los servicios. – Licencias. – Vacaciones: 30 días naturales (antelación 2 meses).
Retribuciones	– Estructura salarial. – Otras retribuciones. – Sueldo base. – Complementos. – Indemnizaciones o Suplidos: dietas (completa 26,67 €). – Pagas Extraordinarias. – Cuantía de las retribuciones. – Anticipos: estudio individualizado; hasta 90%.
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	Condiciones de seguridad e higiene. Distribución racional de centros de trabajo entre la plantilla. Se entiende como “localidad” si comunicación entre 2 municipios a intervalos no superiores a 40 minutos. Regulación específica de desplazamiento y traslado.
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	Regula vigilancia de la salud, evaluación de riesgos, protección de la maternidad, formación e información, coordinación de actividades preventivas y funciones del Comité de Seguridad y Salud.
Prestaciones sociales	– Seguros: 25.000 € (muerte) y 33.000 € (IPT) por AT o ANL. – Ayudas a familiares. – Compensaciones en IT.

Suspensión del contrato de trabajo	– Excedencias: Las legales, incluye "especial" por privación temporal del permiso de conducir. – Situaciones de la relación laboral. – Permisos sin sueldo: Si antigüedad de 1 año, permiso de 15 días (si no concedido ya a 15% plantilla).
Extinción de la relación laboral	– Terminación de la relación laboral. – Preaviso por dimisión: 2 meses titulados, 15 días personal operativo. – Premio de vinculación. – Jubilación parcial y cont. Relevo: regulada expresamente. – Jubilación forzosa.
Premios	
Faltas y sanciones	Catálogo propio. Requisitos formales, si RRTT.
Derechos sindicales	Licencias de los RRTT. Regulación horas sindicales .
Negociación colectiva	– Concurrencia de convenios. – Inaplicación de condiciones de trabajo.
Medio ambiente	
Otros	Obligación de no concurrencia. Aplicación supletoria de ET, pero no de otros convenios ni de ordenanzas.

SERVIMAX SERVICIOS GENERALES, S.L.

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal – Funcional: servicios externos que se contemplen o puedan contemplarse en el objeto social (en el convenio originario eran mensajería, paquetería, distribución en general y toda clase de servicios a clientes externos) – Personal – Temporal: Renovable por anualidades si no denuncia – Denuncia: se entiende automática al vencimiento – Ultraactividad
Interpretación y Administración	– Unidad – Vinculación a la totalidad: no referencia – Ppio. Igualdad – Compensación: opera – Absorción: opera – Garantía *ad personam*: respeto condiciones superiores en conjunto y cómputo anual – Comisión Paritaria – Adhesión mecanismos solución conflictos
Inicio de la relación laboral	– Empleo y modalidades de contratación – Período de prueba: desde los 6 meses de titulados a los 2 meses de personal operativo – Cese – Externalización – Subcontratación – Subrogación de personal – Política estabilidad empleo
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas: Remisión al ET en derechos y obligaciones. Incluye obligación de no concurrencia. – Ropa de trabajo: Uniformidad obligatoria, salvo no necesidad por razones del servicio – Formación profesional – Cualificación
Derechos digitales	– Protección de datos – Derechos de uso nuevas tecnologías
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: Por categorías. Innecesariedad de contemplarlas todas. – Movilidad funcional – Escalafones – Ascensos – Provisión de vacantes – Plantillas

Igualdad de oportunidades y no discriminación	– Protocolo de acoso laboral y sexual – Personas con discapacidad – Víctimas violencia de género
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1809 horas – Control de jornada – Distribución irregular – Horas extraordinarias: precio no inferior al valor hora – Modificación de horario – Descansos: Los festivos son los correspondientes al centro de trabajo donde se presta el servicio – Licencias: Incluye algunas propias como bautizo o matrimonio de familiares. – Vacaciones: 31 días naturales, con establecimiento de turno rotatorios.
Retribuciones	– Estructura salarial – Otras retribuciones – Sueldo base – Complementos – Indemnizaciones o Suplidos – Pagas Extraordinarias – Cuantía de las retribuciones – Anticipos: de hasta el 90% del salario
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	Posibilidad de cambio de CT en la misma localidad Destacamento: máximo tres meses. Desplazamiento: derecho a dietas Traslados: reglas de ejercicio
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	Observancia de las normas de la LPRL Obligación de facilitar medios de protección personal oblitatorios
Prestaciones sociales	– Seguros: Muerte e Incapacidad Permanente Total por accidente, sea o no laboral. – Ayudas a familiares – Compensaciones en IT: Complemento hasta 100%
Suspensión del contrato de trabajo	– Excedencias: Regulación de Forzosa y Voluntaria – Situaciones de la relación laboral – Permisos sin sueldo
Extinción de la relación laboral	– Terminación de la relación laboral – Preaviso por dimisión: Antelación 2 meses en titulados y 15 días en no titulados – Premio de vinculación – Jubilación parcial y cont. Relevo: prevista – Jubilación forzosa: Prevista en aplicación de la normativa antigua (RD 1194/85)

Premios	Premio por anticipar la edad de jubilación Premios por méritos en el trabajo
Faltas y sanciones	Catálogo propio de Faltas y sanciones Especial referencia a procedimiento por Abuso de autoridad de jefes
Derechos sindicales	Reconocimiento de derechos de los representantes de los trabajadores, notificado ejercicio con antelación 24 horas
Negociación colectiva	– Concurrencia de convenios – Inaplicación de condiciones de trabajo
Medio ambiente	
Otros	

SIAL SERVICIOS AUXILIARES, S.L.

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial – Funcional: trabajadores de la empresa – Personal – Temporal: prórroga anual si no media denuncia. – Denuncia: 3 meses – Ultraactividad
Interpretación y Administración	– Unidad – Vinculación a la totalidad: convenio deviene ineficaz si no se homologa alguna de sus cláusulas por la AL o por tribunal – Ppio. Igualdad: Afirmación de "perspectiva de género" en articulado (masculino omnicomprensivo de mujeres y hombres) – Compensación: opera – Absorción: opera – Garantía *ad personam* – Comisión Paritaria: Regulación de la Comisión de Interpretación y Vigilancia – Adhesión mecanismos solución conflictos: al sistema de resolución extrajudicial de conflictos colectivos laborales
Inicio de la relación laboral	– Empleo y modalidades de contratación – Período de prueba – Cese – Externalización – Subcontratación – Subrogación de personal – Política estabilidad empleo
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas – Ropa de trabajo: entrega de vestuario por empresa – Formación profesional: declaración de principios; apuesta por la formación y perfeccionamiento profesional. – Cualificación
Derechos digitales	– Protección de datos – Derechos de uso nuevas tecnologías
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: por grupos profesionales – Movilidad funcional: la realización de funciones superiores e inferiores necesitan informe previo RRTT; adquisición de categoría superior si 12 meses des desempeño; no puede estar más de 6 meses en funciones inferior categoría. – Escalafones – Ascensos – Provisión de vacantes – Plantillas

Igualdad de oportunidades y no discriminación	– Protocolo de acoso laboral y sexual – Personas con discapacidad: 2 horas de flexibilidad horaria diría si hijos con discapacidad – Víctimas violencia de género: permiso especial retribuido de 1 mes y posterior excedencia social ilimitada
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1826 horas – Control de jornada: cuadrantes previos. Controles diarios de gestión de horario y jornada – Distribución irregular – Horas extraordinarias: regulación detallada; precio hora ordinaria – Modificación de horario – Descansos – Licencias: Equiparación matrimonio-pareja de hecho en algunos casos – Vacaciones: 30 días, preferentemente entre enero y junio, y septiembre y diciembre; fraccionamiento en 3 períodos
Retribuciones	– Estructura salarial: regulada – Otras retribuciones – Sueldo base – Complementos – Indemnizaciones o Suplidos: plus transporte y distancia; plus de mantenimiento vestuario – Pagas Extraordinarias: 2 (julio y Navidad) – Cuantía de las retribuciones – Anticipos: hasta 70%
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	Regulación de traslado y preferencias para permanencia Movilidad por disminución de capacidad, razones objetivas o protección de la maternidad Regulación de permutas
Conciliación vida personal, familiar y laboral	Contempla varias medidas: paternidad, acumular maternidad, lactancia y paternidad; reducción de jornada; horarios flexibles; reducción 50% jornada por cuidado de familiares muy enfermos; partos prematuros, fecundación asistida; etc.
Prevención riesgos laborales	Apuesta decidida por la prevención de riesgos laborales, con regulación de la figura del Delegado de prevención y del Comité de Seguridad y Salud
Prestaciones sociales	– Seguros: Regulación a la legislación laboral (¿) – Ayudas a familiares – Compensaciones en IT
Suspensión del contrato de trabajo	– Excedencias: Regula la forzosa y la voluntaria – Situaciones de la relación laboral – Permisos sin sueldo: si antigüedad de 1 año, período de permiso entre 7 y 30 días, que computa a efectos de antigüedad

Extinción de la relación laboral	– Terminación de la relación laboral – Preaviso por dimisión – Premio de vinculación – Jubilación parcial y cont. Relevo – Jubilación forzosa: al cumplir la edad legal establecida; obligación e solicitar a RRHH la posibilidad de jubilación anticipada
Premios	
Faltas y sanciones	Catálogo propio Establecimiento de expediente disciplinario en FG y FMG
Derechos sindicales	Reunión, bolsa de horas y cuota sindical
Negociación colectiva	– Concurrencia de convenios – Inaplicación de condiciones de trabajo
Medio ambiente	Artículo dedicado a aplicar buenas prácticas medioambientales por parte de trabajadores, clientes y usuarios
Otros	

STARSEG SERVICIOS TÉCNICOS AUXILIARES, S.L.

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Comunidad Valenciana – Funcional: Control de entradas y salidas en locales e instalaciones, tanto de personas como de objetos y materiales; prevención y primeras medidas contra incendios, siniestros y accidentes en general; auxilio de personas en los locales donde se presten los servicios de control; limpieza de edificios y locales en general, fábricas e instalaciones industriales; conducción de automóviles y prestación de servicios de azafata. – Personal – Temporal – Denuncia – Ultraactividad
Interpretación y Administración	– Unidad – Vinculación a la totalidad: pese a nulidad de algún artículo, se mantiene vigencia del resto del convenio – Ppio. Igualdad: dentro del contenido normativo se establecen medidas para promover la igualdad entre hombres y mujeres – Compensación: opera – Absorción: opera – Garantía *ad personam:* en conjunto y cómputo anual – Comisión Paritaria: Regulada – Adhesión mecanismos solución conflictos
Inicio de la relación laboral	– Empleo y modalidades de contratación: respeto a la normativa de contratación; referencia contrato de obra vinculado al servicio contratado con el cliente – Período de prueba: 6 meses titulados, 2 meses no cualificados – Cese – Externalización – Subcontratación – Subrogación de personal – Política estabilidad empleo
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas – Ropa de trabajo – Formación profesional: obligación de asistencia a actividades formativas en jornada laboral – Cualificación
Derechos digitales	– Protección de datos – Derechos de uso nuevas tecnologías

Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional – Movilidad funcional: regulada. Si 12 meses, se consolida la retribución. Intentar que las funciones inferiores no se reiteren en el mismo trabajador – Escalafones – Ascensos – Provisión de vacantes – Plantillas
Igualdad de oportunidades y no discriminación	– Protocolo de acoso laboral y sexual – Personas con discapacidad – Víctimas violencia de género
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1793 horas – Control de jornada – Distribución irregular – Horas extraordinarias – Modificación de horario: por necesidades del servicio, según 41 ET – Descansos – Licencias: Remisión a ET – Vacaciones: 30 días naturales de SB
Retribuciones	– Estructura salarial – Otras retribuciones – Sueldo base – Complementos – Indemnizaciones o Suplidos: dietas si desplazamiento, salvo inexistencia de perjuicio económico (dieta completa 16.81 €) – Pagas Extraordinarias: 2 – Cuantía de las retribuciones – Anticipos
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	Adscripción racional y adecuada, ajustada a necesidades del servicio Es también “localidad” la macro-concentración industrial o urbana aunque pertenezca a dos municipios distintos
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	Apuesta por la seguridad y salud en el trabajo; aplicación de la LPRL; vigilancia de la salud; protección de maternidad; Delegado de prevención; coordinación de actividades empresariales
Prestaciones sociales	– Seguros – Ayudas a familiares – Compensaciones en IT

Suspensión del contrato de trabajo	– Excedencias: regula la voluntaria; incluye la "especial" por retirada temporal del permiso de conducir. – Situaciones de la relación laboral – Permisos sin sueldo: si antigüedad de 1 año, 7 días de permiso (no, si se ha concedido al 5% de la plantilla)
Extinción de la relación laboral	– Terminación de la relación laboral: causas ET – Preaviso por dimisión: 2 meses titulados, 15 días resto – Premio de vinculación – Jubilación parcial y cont. Relevo – Jubilación forzosa
Premios	
Faltas y sanciones	Catálogo propio Especial referencia a expediente por abuso de autoridad de superiores
Derechos sindicales	Regulación de licencias sindicales
Negociación colectiva	– Concurrencia de convenios – Inaplicación de condiciones de trabajo
Medio ambiente	
Otros	Obligación de confidencialidad de datos. Obligación de reconocimiento médico al inicio de la prestación de servicios.

TÉCNICA AUXILIAR DE GESTIÓN EMPRESARIAL S.A. (TAGESA)

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Nacional – Funcional: servicios de celaduría, conserjería, portería o atención e información a terceros – Personal – Temporal: prorrogable por períodos anuales – Denuncia: 3 meses – Ultraactividad
Interpretación y Administración	– Unidad – Vinculación a la totalidad: Se hace referencia a que las condiciones del convenio forman un todo orgánico e indivisible, admitiendo la eventual prioridad aplicativa, en determinadas materias, de un posterior convenio colectivo sectorial. – Ppio. Igualdad. Declaración general – Compensación: Sí opera – Absorción: Sí opera – Garantía *ad personam:* tanto en las cantidades salariales como extrasalariales que superen la estructura salarial del convenio. – Comisión Paritaria: regulada – Adhesión mecanismos solución conflictos: ASAC V
Inicio de la relación laboral	– Empleo y modalidades de contratación: Según permanencia y funciones. Se permite extinción del contrato de obra por resolución total o parcial del arrendamiento de servicios con el cliente. – Período de prueba: Desde los 6 meses del personal titulado a los meses del no titulado. – Cese: causas del ET – Externalización – Subcontratación – Subrogación de personal – Política estabilidad empleo
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas: Establecimiento de derechos y deberes básicos de los trabajadores. – Ropa de trabajo: Gratuidad y uso obligatorio. – Formación profesional – Cualificación
Derechos digitales	– Protección de datos: Necesidad de información previa exhaustiva sobre finalidad – Derechos de uso nuevas tecnologías. Formación en el uso y posibilidad de auditorías.

Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional. Por Grupos profesionales (4) – Movilidad funcional: la realización de trabajos de superior categoría no supone consolidar nuevo puesto, pese a derecho a diferencias salariales. – Escalafones – Ascensos – Provisión de vacantes – Plantillas
Igualdad de oportunidades y no discriminación	– Protocolo de acoso laboral y sexual: Se regulan los Protocolos de buenas prácticas, el Plan de igualdad y el Protocolo de acoso laboral. – Personas con discapacidad – Víctimas violencia de género
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1793 horas anuales – Control de jornada – Distribución irregular: se establece el principio de flexibilidad horaria ajustada al tipo de actividad – Horas extraordinarias: régimen legal. Mismo precio hora ordinaria. – Modificación de horario – Descansos – Licencias: las del ET. Incluye 1 día de asuntos propios – Vacaciones: 30 días naturales
Retribuciones	– Estructura salarial: Regulacíon específica – Otras retribuciones – Sueldo base – Complementos – Indemnizaciones o Suplidos – Pagas Extraordinarias: 2 (Julio y Navidad) – Cuantía de las retribuciones – Anticipos
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	Regulación de traslados, desplazamientos y abono de gastos
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	
Prestaciones sociales	– Seguros – Ayudas a familiares – Compensaciones en IT

Suspensión del contrato de trabajo	– Excedencias – Situaciones de la relación laboral – Permisos sin sueldo
Extinción de la relación laboral	– Terminación de la relación laboral – Preaviso por dimisión – Premio de vinculación – Jubilación parcial y cont. Relevo – Jubilación forzosa
Premios	
Faltas y sanciones	Contiene catálogo propio de Faltas y sanciones
Derechos sindicales	
Negociación colectiva	– Concurrencia de convenios – Inaplicación de condiciones de trabajo
Medio ambiente	
Otros	Afirma a aplicación supletoria del ET.

UMANO SERVICIOS INTEGRALES, S.L.

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal – Funcional: Servicios externos: conducción y transporte de personas o cosas; mensajería y distribución de toda clase de correspondencia y paquetería; desarrollo e implantación de todo tipo de bases de datos informatizadas y la grabación de datos mediante el uso de herramientas o medios informáticos; atención social a la tercera edad y disminuidos físicos y psíquicos; control de calidad de servicios prestados o productos fabricados por otras empresas; asistencia administrativa, técnica o comercial a organismos públicos y privados; limpieza de edificios, oficinas y despachos, zonas deportivas, parques y jardines; mantenimiento integral de todo tipo de instalaciones industriales y de edificios en general, incluido la ejecución de trabajos de electricidad, de acondicionamiento de aire, calefacción, fontanería, etc.; lectura, instalación y mantenimiento de contadores medidores de servicios diversos, así como cualquiera otro material o equipamiento relativo a esta actividad y cobro de recibos a otras empresas; servicios de asistencia en congresos, convenciones, centros o eventos culturales y/o deportivos, locales de espectáculos, incluidos teatros, tales como guardarropa, servicios de portería y acomodadores, servicios de ordenanza, camerinos, taquillas, servicios de visitas guiadas y servicios de información telefónica; prestación de servicios auxiliares en instalaciones agropecuarias (agricultura, ganadería y pesca), bosques, fincas rústicas, cotos de caza y recintos de recreo; explotación de mataderos de – Personal. – Temporal: vigencia fijada y prórrogas anuales. – Denuncia: 2 meses antes de conclusión. – Ultraactividad: 2 años en aspectos normativos.
Interpretación y Administración	– Unidad – Vinculación a la totalidad: si se declara nula una cláusula, queda sin eficacia alguna todo el convenio – Ppio. Igualdad – Compensación: Opera – Absorción: Opera – Garantía *ad personam:* En conjunto y cómputo anual – Comisión Paritaria: Regulada – Adhesión mecanismos solución conflictos: ASAC V

Inicio de la relación laboral	– Empleo y modalidades de contratación: Principio general de reducción de la temporalidad y rotación en el empleo; distinción entre personal de estructura y operativo. Posibilidad de extinción del contrato de obra por disminución del volumen de la obra o servicio contratado, con indicación de criterios de selección del personal cesado. – Período de prueba: Desde los 6 meses del personal titulado a los 15 días del personal no cualificado. – Cese – Externalización – Subcontratación – Subrogación de personal – Política estabilidad empleo
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas: Afirmación de derechos y deberes básicos. Añade: confidencialidad, cuidado de material, observación de medidas de seguridad, etc. – Ropa de trabajo: Solo para personal operativo. Uso obligatorio salvo que la empresa no lo considere por tipo de actividad. Si es de seguridad, ajuste a normativa europea. – Formación profesional: Información a los RRLL de los trabajadores del Plan de Formación. La empresa facilitará la realización de exámenes para la obtención de títulos académicos y profesionales, así como la realización de cursos de perfeccionamiento en la empresa. – Cualificación
Derechos digitales	– Protección de datos – Derechos de uso nuevas tecnologías: Prohibición de uso de ordenadores personales en la empresa; prohibición de ordenadores de empresa con fines privados; si indicios de uso abusivo: posibilidad de comprobación y auditoría del ordenador.
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: Por grupos y niveles – Movilidad funcional – Escalafones – Ascensos – Provisión de vacantes – Plantillas
Igualdad de oportunidades y no discriminación	– Protocolo de acoso laboral y sexual: Elaboración de un Protocolo para prevención y tratamiento del acoso en la empresa. Valoración de contratación de personal de sexo menos favorecido en representatividad. – Personas con discapacidad – Víctimas violencia de género

Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1804 horas – Control de jornada – Distribución irregular: hasta el 20% – Horas extraordinarias – Modificación de horario – Descansos: Regulación ajustada a tiempo parcial – Licencias: Incluye 20 horas al año de asistencia a consultas médicas de sanidad pública y privada, demostrando necesidad – Vacaciones: 30 días naturales, de ellos solo 15 en períodos de mayor actividad. Conocimiento de fechas con 2 meses. Posibilidad de pedir días sueltos.
Retribuciones	– Estructura salarial: específica – Otras retribuciones – Sueldo base – Complementos – Indemnizaciones o Suplidos: Plus transporte, plus de mantenimiento de vestuario. Dietas 36,77 € por pernocta y dos comidas. – Pagas Extraordinarias – Cuantía de las retribuciones – Anticipos: De hasta el 90%
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	Condiciones de seguridad e higiene del centro. Consideración de localidad de aquellas concentraciones o macro-concentraciones, urbanas o industriales, en torno a un municipio, aunque administrativamente englobe a dos distintos, si comunicación por transporte público a intervalos no superiores a media hora. Posibilidad de destacamentos no superiores a tres meses.
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	
Prestaciones sociales	– Seguros: 15.025,30 euros por Muerte y 21.035,42 euros por IPT, ambas derivadas de AT o ANL. Póliza de seguro que garantice subsidio de 800 € durante pérdida de carné de conducir. – Ayudas a familiares: Ayuda escolar de 100 euros año por familiares menores de 18 años escolarizados. – Compensaciones en IT: Complementos por IT, de diferente cuantía, según contingencia.

Suspensión del contrato de trabajo	– Excedencias: Regula todos los supuestos; incluye la "especial" durante el período de privación temporal del permiso de conducir. – Situaciones de la relación laboral. – Permisos sin sueldo: De 15 días, si antigüedad de un año y no se ha otorgado a más del 5% de la plantilla. También para acompañamiento de hijos o ascendientes a consulta médica.
Extinción de la relación laboral	– Terminación de la relación laboral. – Preaviso por dimisión: Desde los 2 meses de titulados a los 15 días de no titulados. – Premio de vinculación. – Jubilación parcial y cont. Relevo. – Jubilación forzosa.
Premios	
Faltas y sanciones	Regulación de catálogo propio. Necesidad de expediente contradictorio en FG y FMG.
Derechos sindicales	Puesta a disposición de los medios exigidos por el ET Crédito horario con antelación en solicitud de 24 horas Derechos de información Descuento de la cuota sindical
Negociación colectiva	– Concurrencia de convenios – Inaplicación de condiciones de trabajo: Refleja el procedimiento de descuelgue del ET
Medio ambiente	
Otros	

UNIQUE PERSONAL, S.L.U.

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal – Funcional: – Personal – Temporal – Denuncia: mínimo 2 meses – Ultraactividad: pérdida de vigencia transcurridos dos años desde la denuncia
Interpretación y Administración	– Unidad – Vinculación a la totalidad: tras la declaración de nulidad de alguna cláusula, el convenio se reconsiderará en su totalidad, si alguna parte lo solicita en 15 días – Ppio. Igualdad – Compensación: opera – Absorción: opera – Garantía *ad personam* – Comisión Paritaria: regulada – Adhesión mecanismos solución conflictos
Inicio de la relación laboral	– Empleo y modalidades de contratación: Remisión al ET; Posibilidad de contrato de obra ajustada a la duración del servicio contratado con el tercero. – Período de prueba: 6 meses técnicos, 3 meses operarios – Cese – Externalización – Subcontratación – Subrogación de personal – Política estabilidad empleo
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas – Ropa de trabajo – Formación profesional – Cualificación
Derechos digitales	– Protección de datos – Derechos de uso nuevas tecnologías
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: Cuatro grupos – Movilidad funcional: regulada – Escalafones – Ascensos – Provisión de vacantes – Plantillas
Igualdad de oportunidades y no discriminación	– Protocolo de acoso laboral y sexual: Compromiso de promover la igualdad; Plan de Igualdad si empresa más de 250 trabajadores; Cláusula de género neutro – Personas con discapacidad – Víctimas violencia de género

Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 1806 horas – Control de jornada: Confección diaria de hoja de gasto de personal – Distribución irregular: reconocida como prioritaria por el tipo de actividad – Horas extraordinarias: Incremento del 10% sobre precio hora ordinaria – Modificación de horario: posibilidad de prolongar la jornada por necesidades del servicio – Descansos: preferiblemente, tarde de sábado y día del domingo – Licencias – Vacaciones: 30 días naturales; posibilidad de dos períodos
Retribuciones	Estructura salarial: regulada – Otras retribuciones: Obligación de envío de la nómina al domicilio del trabajador, en 5 días – Sueldo base – Complementos – Indemnizaciones o Suplidos: dietas y kilometraje – Pagas Extraordinarias: 2, prorrateadas – Cuantía de las retribuciones – Anticipos
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	Posibilidad de cambio de centro de trabajo Regulación de traslados y desplazamientos
Conciliación vida personal, familiar y laboral	En la reducción de jornada por cuidado de hijos y familiares, el trabajador fija el horario, dentro de su turno de trabajo
Prevención riesgos laborales	
Prestaciones sociales	– Seguros – Ayudas a familiares – Compensaciones en IT
Suspensión del contrato de trabajo	– Excedencias – Situaciones de la relación laboral – Permisos sin sueldo
Extinción de la relación laboral	– Terminación de la relación laboral – Preaviso por dimisión: 2 meses, grupo I; 1 mes, grupo 2II; 15 días, resto. – Premio de vinculación – Jubilación parcial y cont. Relevo – Jubilación forzosa
Premios	

Faltas y sanciones	Catálogo propio
Derechos sindicales	Descuento cuota sindical previa autorización del trabajador
Negociación colectiva	– Concurrencia de convenios – Inaplicación de condiciones de trabajo: regula materias, causas y procedimiento
Medio ambiente	
Otros	Aplicación supletoria del ET Responsabilidad de mantenimiento de materiales y equipos de trabajo.

FRAGASERVI, S.L.

Objeto y ámbito de aplicación	– Territorial: Estatal – Funcional – Personal – Temporal: 5 años. Prorrogable año a año si no denuncia – Denuncia: antelación 3 meses – Ultraactividad
Interpretación y Administración	– Unidad – Vinculación a la totalidad: Simple afirmación de indivisibilidad del Convenio – Ppio. Igualdad – Compensación: opera – Absorción: opera – Garantía *ad personam:* persistencia de condiciones individuales más beneficiosas – Comisión Paritaria: Regulación de la Comisión Paritaria de Vigilancia – Adhesión mecanismos solución conflictos
Inicio de la relación laboral	– Empleo y modalidades de contratación: Clasificación del personal por razón de la permanencia al servicio de la empresa – Período de prueba: remisión al ET – Cese – Externalización – Subcontratación – Subrogación de personal – Política estabilidad empleo
Derechos y deberes laborales básicos	– Principios y normas – Ropa de trabajo – Formación profesional: Derecho a cursos de formación y perfeccionamiento previa justificación. Obligación de ofrecimiento de cursos de adaptación y reciclaje ante modificaciones tecnológicas – Cualificación
Derechos digitales	– Protección de datos – Derechos de uso nuevas tecnologías
Clasificación y promoción profesional	– Sist. Clasif. Profesional: Cuatro áreas – Movilidad funcional – Escalafones – Ascensos – Provisión de vacantes – Plantillas

Igualdad de oportunidades y no discriminación	– Protocolo de acoso laboral y sexual – Personas con discapacidad – Víctimas violencia de género
Tiempo de trabajo	– Jornada de trabajo: 40 horas semanales de L a V. Calendario antes de 20 febrero – Control de jornada – Distribución irregular – Horas extraordinarias: Remisión al ET – Modificación de horario – Descansos – Licencias: Refleja las relativas a nacimiento y cuidado de hijo – Vacaciones: 30 días naturales (15 ininterrumpidos), con preferente exclusión de los meses de mayor actividad
Retribuciones	– Estructura salarial: Regulada – Otras retribuciones – Sueldo base: Abono hasta el día 10 del mes siguiente – Complementos – Indemnizaciones o Suplidos: Dietas, plus transporte y desplazamientos – Pagas Extraordinarias: 2 (Navidad y Verano): SB + antigüedad – Cuantía de las retribuciones – Anticipos: En el importe líquido de la nómina mensual
Lugar de trabajo, desplazamientos, cambios de puesto	
Conciliación vida personal, familiar y laboral	
Prevención riesgos laborales	
Prestaciones sociales	– Seguros: Póliza de 15.000 € por “muerte e invalidez derivada del trabajo”. – Ayudas a familiares – Compensaciones en IT
Suspensión del contrato de trabajo	– Excedencias – Situaciones de la relación laboral – Permisos sin sueldo

Extinción de la relación laboral	– Terminación de la relación laboral – Preaviso por dimisión: 1 mes si titulados, 15 días resto – Premio de vinculación – Jubilación parcial y cont. Relevo – Jubilación forzosa
Premios	
Faltas y sanciones	Remisión al ET
Derechos sindicales	
Negociación colectiva	– Concurrencia de convenios: Durante su vigencia el convenio no podrá ser objeto de afectación por convenio de ámbito distinto o de cualquiera otras actividades, iguales o distintas a la de la empresa, y que actualmente no tienen regulación convencional. Validez de los pactos entre la Dirección de la empresa y los trabajadores, dentro del marco del convenio, respetando los derechos adquiridos hasta su aprobación. – Inaplicación de condiciones de trabajo
Medio ambiente	
Otros	

El sector de la seguridad privada presenta una larga tradición de negociación colectiva en nuestro país, como se puede apreciar en las sucesivas ediciones del convenio colectivo estatal de empresas de seguridad, así como en el funcionamiento, como órgano integrado por los interlocutores sociales representativos del sector, del Observatorio Sectorial de la Seguridad Privada, creado en 2013.

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en esta edición de los estudios de negociación colectiva, ha entendido la relevancia de analizar la idiosincrasia del sector, especialmente en materia de la subcontratación y la subrogación. El equipo de investigación ha analizado todas las cuestiones relativas a la negociación colectiva en el sector, con especial incidencia en los dos temas citados y ha formulado unas propuestas que han sido plasmadas en esta publicación, que se espera puedan ser útiles, particularmente, a los negociadores del convenio colectivo.

ISBN: 978-84-8417-596-4

PVP 25,00 €
(IVA incluido)