

JDO. DE LO SOCIAL N. 7
MURCIA

SENTENCIA: 00276/2013

**JUZGADO DE LO SOCIAL 7
MURCIA**

Nº AUTOS: DESPIDO/CESES EN GENERAL 0001145 /2012

DEMANDANTE/S: [REDACTED]

DEMANDADO/S: MINISTERIO FISCAL, [REDACTED]
[REDACTED], S.A., [REDACTED], S.A., [REDACTED]
[REDACTED], S.A.

En la ciudad de MURCIA, a veintiocho de junio de dos mil trece.

El Iltmo. Sr. Don JOSE MANUEL BERMEJO MEDINA, Magistrado del Juzgado de lo Social nº007 de MURCIA, tras haber visto los presentes autos sobre **DESPIDO** promovidos como demandante por [REDACTED], asistido de [REDACTED], contra [REDACTED], S.A. y [REDACTED], S.A., ambas representadas por [REDACTED], y [REDACTED], S.A., asistida del letrado [REDACTED]. También es parte el Ministerio Fiscal.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 276/2013

ANTECEDENTES DE HECHO



PRIMERO.- Que con fecha 14/12/2012 tuvo entrada en este Juzgado de lo Social demanda interpuesta por el actor en la que después de alegar los hechos y fundamentos de derecho que estimó oportunos, termina suplicando se dicte en su día sentencia por la que se dé lugar a sus pretensiones.

SEGUNDO.- Que admitida la demanda a trámite y señalado día y hora para la celebración del acto del Juicio, en su caso, éste tuvo lugar el día y hora señalados; abierto el acto y dada cuenta, por la parte actora se ratificó en su demanda, contestando la demandada según consta, practicándose las pruebas propuestas y admitidas por S.S^a., reiterando en trámite de conclusiones sus respectivas peticiones, quedando el juicio visto para sentencia.

TERCERO.- Que en la tramitación de los presentes autos se han seguido las reglas de procedimiento.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- El actor [REDACTED] tiene reconocida la condición de minusválido por resolución del Instituto de Servicios Sociales de la Región de Murcia de 28/5/1997.

SEGUNDO.- El demandante ha venido prestando sus servicios como limpiador desde el 2/8/2003 por cuenta y bajo la dependencia de la empresa demandada "[REDACTED] S.A.", en virtud de un contrato de trabajo temporal por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo, con jornada a tiempo completo y con horario de 6'00 a 13'48 horas de lunes a viernes, desarrollando tareas de limpieza de cristales en diferentes centros de Murcia y Provincia.

TERCERO.- El 1/11/2003 la empresa y el trabajador acordaron la conversión en indefinido a tiempo completo el anterior contrato temporal (39 horas semanales prestadas de lunes a viernes, con horario de 6'00 a 13'48 horas), con objeto de realizar "la limpieza y mantenimiento de cristales, rótulos y fachada de [REDACTED] en Murcia y provincia".



CUARTO.- Entre el 1/3/2012 y el 31/10/2012 el salario percibido por el actor, incluyendo la p.p.p. extras, fue el siguiente: marzo 1.529'87 €; abril 1.360'75 €; mayo 1.301'19 €; junio 1.298'35 €; julio 1.290'75 €; agosto 1.385'71 €; septiembre 1.284'99 €; octubre 1.364'18 €.

QUINTO.- Mediante comunicación escrita de 29/10/2012, "[REDACTED]
[REDACTED], S.A." comunicó al actor lo siguiente:

"A D/Dña. [REDACTED] con DNI [REDACTED]
como trabajador de esta empresa.

COMUNICA:

Que a partir del día 01/11/2012 dejará de prestar servicios como trabajador de [REDACTED]
[REDACTED], S.A. en [REDACTED] Ruta de Cristales, por subrogación, de acuerdo con lo previsto en el Convenio Colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Murcia. Las nuevas adjudicatarias de los servicios de Limpieza, donde usted presta sus servicios serán las siguientes:

- [REDACTED] 4 horas/semana
- [REDACTED] 4 horas/semana
- [REDACTED] 2 horas/semana

Sin otro particular, rogamos firme esta carta en señal de recibí".

SEXTO.- Con fecha 1/11/2012 "[REDACTED]
[REDACTED], S.A." y el trabajador demandante suscribieron el siguiente "anexo" al contrato de trabajo:

"ANEXO A CONTRATO DE [REDACTED] CON DNI
[REDACTED], REGISTRA EN EL SEF MURCIA Y POSTERIORES ANEXOS.

Les comunicamos que la mencionada trabajadora, que mantiene contrato con la empresa [REDACTED]
[REDACTED] SA, A PARTIR del día 01/11/2012 REDUCE su jornada laboral en 10 horas/semana, en [REDACTED]
[REDACTED] por subrogación a las empresas [REDACTED] (4 H/S), [REDACTED] (4 H/S) e [REDACTED] (2 H/S), quedando su jornada laboral repartida del modo que a continuación se



especifica y no variando el resto de cláusulas del citado contrato:

RUTA BSCH	06,00 H/S
RUTA VARIOS	23,00 H/S
TOTAL	29,00 H/S

Estando las dos partes de acuerdo con las modificaciones efectuadas, se firma el presente por cuadriplicado, en el lugar y fecha a continuación indicados".

SEPTIMO.- A partir del 1/11/2012 el actor pasó a percibir el siguiente salario: noviembre 2012, 1.025'80 €; diciembre 2012, 930'15 €; enero 2013, 1.509'03 €; febrero 2013, 935'21 €; marzo 2013, 980'21 €.

OCTAVO.- El 1/5/2012 la codemandada " [REDACTED] S.A." y " [REDACTED] S.A." (antes [REDACTED]) celebraron un contrato en virtud del cual aquélla se obligaba a realizar las labores de limpieza en las oficinas y dependencias de ésta relacionadas en el Anexo I del contrato que se da aquí por reproducido.

NOVENO.- " [REDACTED] S.A." remitió a " [REDACTED] S.A." la relación de trabajadores a subrogar adscritos a distintas oficinas y sucursales de [REDACTED], adjuntando los contratos de trabajo de cada uno de ellos. Entre estos trabajadores figuraba el actor, respecto del que " [REDACTED] S.A." hizo llegar a " [REDACTED] S.A." una comunicación individual, en la que se indicaba que este trabajador estaba adscrito al servicio "C. Murcia Ruta Cristales". Sin embargo, en el contrato de trabajo adjuntado con esta comunicación individual, consistente en conversión del contrato temporal en indefinido para minusválidos que trabajen en centros especiales de empleo, figuraba como actividad laboral contratada "la limpieza y mantenimiento de cristales, rótulos y fachadas de [REDACTED] en Murcia y provincia" (cláusula tercera).

DECIMO.- Mediante escrito de 7/11/2012 " [REDACTED] S.A." notificó a " [REDACTED] S.A." lo que sigue:

"Muy Sres. Nuestros:



Por la presente acusamos recibo de la Documentación remitida en relación a los trabajadores de [REDACTED] que prestan sus servicios en los Centros de Trabajo de BANCO [REDACTED] en la Provincia de Murcia, servicio que ha sido adjudicado a [REDACTED], S.A. con fecha de efecto 01 de noviembre de 2012.

Les comunicamos así mismo que en virtud del contrato de arrendamiento de servicios firmado con el cliente y atendiendo a las nuevas condiciones establecidas en el mismo no procederemos a la subrogación del trabajador con categoría profesional de CRISTALERO, [REDACTED] con DNI [REDACTED].

Sin otro particular, att.".

DECIMOPRIMERO.- El actor ha prestado servicios para "[REDACTED], S.A." del 4/7/2001 al 31/7/2001, y para "[REDACTED] S.A." del 1/8/2001 al 15/9/2001, del 17/9/2001 al 16/12/2001 y del 17/12/2001 al 16/12/2002. Del 17/12/2002 hasta el 20/4/2003 estuvo percibiendo la prestación por desempleo. Del 21/4/2003 al 31/7/2003 volvió a prestar servicios para "[REDACTED] S.A." al amparo de un contrato de interinidad con jornada a tiempo completo, para realizar la "ruta cristaleros para nuestros clientes [REDACTED], en Murcia y provincia".

DECIMOSEGUNDO.- El actor no ostenta ni ha ostentado durante el año anterior representación legal o sindical de los trabajadores.

DECIMOTERCERO.- El 12/12/2012 se celebró sin avenencia acto de conciliación ante el Servicio de Relaciones Laborales.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con el art. 97.2 LRJS debe decirse que los anteriores hechos han sido declarados probados merced a los siguientes elementos de convicción:



- El ordinal primero, del documento núm. 2 del ramo de prueba de la parte actora.

- Los ordinales segundo y tercero, del documento núm. 3 del ramo de prueba de la parte actora y del documento núm. 3 del ramo de prueba de [REDACTED].

- El ordinal cuarto, del documento núm. 6 del ramo de prueba de la parte actora y del documento núm. 13 del ramo de prueba de [REDACTED].

- Los ordinales quinto y sexto, del documento núm. 1 del ramo de prueba de la parte actora y de los documentos núm. 1 y 2 del ramo de prueba de [REDACTED].

- El ordinal séptimo, del documento núm. 13 del ramo de prueba de [REDACTED].

- El ordinal octavo, del documento núm. 22 del ramo de prueba de [REDACTED].

- El ordinal noveno, de los documentos núm. 8 a 20 del ramo de prueba de [REDACTED].

- El ordinal décimo, del documento núm. 24 del ramo de prueba de [REDACTED] y del documento núm. 8 del ramo de prueba de la parte actora.

- El ordinal decimoprimer, del documento núm. 5 del ramo de prueba de la parte actora y del documento núm. 3 del ramo de prueba de [REDACTED].

- El ordinal decimosegundo consigna un hecho que no ha suscitado controversia.

- Finalmente, por lo que hace al ordinal decimotercero, con la demanda ha sido aportada certificación acreditativa de haberse celebrado sin avenencia conciliación preprocesal ante el correspondiente servicio administrativo (art. 80.3 LRJS).

SEGUNDO.- El trabajador reclamante afirma en la demanda que " [REDACTED] , S.A." le comunicó que a partir del 1/11/2012, respecto de los servicios que prestaba en [REDACTED] , se ha producido una subrogación con la empresa " [REDACTED] S.A.", que es la que se ha adjudicado la contrata por 4 horas semanales. Alega que la negativa de la empresa entrante a proceder a subrogarse como empleador en su contrato de trabajo constituye un despido, dados los términos del art. 16 del Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales de la Región de Murcia. Postula en primer término la nulidad del despido. Estima vulnerado el art. 14 CE, que consagra el principio de igualdad. Arguye que se le ha impedido incorporarse a la plantilla entrante de forma discriminatoria, dada su condición de discapacitado. Estima, por ello, que debe procederse a la inversión de la carga de la prueba, correspondiendo al empresario entrante, nuevo titular de la contrata de limpieza, la carga de probar que la negativa a proceder a incorporarlo a su plantilla obedeció a motivos razonables, ajenos a todo propósito discriminatorio.

Este principio aparece reflejado en una reiterada doctrina, tanto del Tribunal Supremo, como del Tribunal Constitucional. Así, por ejemplo, la sentencia de 29 de octubre de 2.001 de este último, declara "cuando se alegue que determinada decisión encubre en realidad una conducta lesiva de derechos fundamentales del afectado, incumbe al autor de la medida probar que obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio a un derecho fundamental. Pero para que opere este desplazamiento al demandado del *onus probandi* no basta que el actor la tilde de discriminatoria, sino que ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato y, presente esta prueba indiciaria, el demandado asume la carga de probar que los hechos motivadores de la decisión son legítimos o, aun sin justificar su licitud, se presentan razonablemente ajenos a todo móvil atentatorio de derechos fundamentales; no se le impone, por tanto, la prueba diabólica de un hecho negativo -la no discriminación-, sino la razonabilidad y proporcionalidad de la medida adoptada y su carácter absolutamente ajeno a todo propósito atentatorio de derechos fundamentales (por todas, SSTC 293/1993, de 18 de octubre; 85/1995, de 6 de junio; 82/1997, de 22 de abril; 202/1997, de 25 de noviembre; y 74/1998, de 31 de marzo)".

Contrariamente a la alegación del demandante, lo cierto es que en el presente supuesto no se aprecian indicios de discriminación alguna. Por acreditación de indicios no cabe entender el introducir en el órgano judicial meras sospechas sobre el actuar empresarial. Como dice el Tribunal Constitucional en sentencia 85/95, debe exigirse



al trabajador que invoca la lesión de un derecho fundamental principios de prueba reveladores de una actitud contraria a ese derecho. O, como indica la sentencia del mismo Tribunal Constitucional 293/93, de 18 de octubre, no basta con que el actor tilde una conducta como contraria a un derecho fundamental, sino que "ha de acreditar la existencia de indicios que generen una razonable sospecha, apariencia o presunción a favor de semejante alegato"

Lo que alega el demandante en la demanda es su condición de minusválido, pero esta circunstancia, por sí sola, no es suficiente para tener por acreditados indicios de vulneración de derechos fundamentales, pues deben concurrir otros elementos que permitan justificar la inversión de la carga de la prueba.

Pero es que, además, la codemandada "██████ S.A.", empresa entrante en el servicio de limpieza de oficinas y dependencias del Banco ██████, antes ██████, ha justificado la negativa a proceder a subrogarse en la relación laboral con el actor en el hecho de que, de la información facilitada por la empresa saliente, no consta que éste estuviera adscrito a ninguna oficina de ██████, dados los términos del contrato de trabajo que con este trabajador le fue entregado, en el que se señala como actividad laboral contratada la limpieza y mantenimiento de cristales, rótulos y fachadas de ██████ en Murcia y Provincia.

TERCERO.- El trabajador demandante pretende en segundo término que se declare que se ha producido un despido improcedente. Argumenta que "La falta de subrogación por ██████ supone la responsabilidad solidaria de las codemandadas por despido improcedente, con el salario correspondiente a una jornada semanal de 4 horas".

La codemandada "██████ S.A." se opone a tal pretensión. Afirma que no concurren los requisitos impuestos por la norma sectorial para que opere la subrogación, puesto que en la documentación que recibió de la empresa saliente "██████ S.A." no consta la adscripción del actor al servicio de limpieza de ninguna de las oficinas bancarias objeto de la contrata.

Según la doctrina unificada del TS/Sala 4ª (por todas, sentencia de 19/9/2012, RCU 3056/2011), "el mecanismo sucesorio operante entre las empresas de limpieza, de seguridad o de gestión de diversos servicios públicos, no es el previsto en el art. 44 del E.T., pues «ni la contrata



ni la concesión administrativa, son unidades productivas autónomas a los efectos del artículo 44 ET, salvo entrega al concesionario o al contratista de la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación», de forma que en general no se trata de una sucesión de empresas regulado en dicho precepto sino que la sucesión de empresas contratistas de servicios, al carecer la sucesión de un soporte patrimonial, por lo que no tiene más alcance que el establecido en las correspondientes normas sectoriales (SSTS 30/12/93 -rcud 702/93 -; 29/12/97 -rec. 1745/97 -; 10/07/00 -rec. 923/99 -; 18/09/00 -rec. 2281/99 -; y 11/05/01 - rec. 4206/00-). Porque en las contrataciones sucesivas de servicios, en las que lo que se transmite no es una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, sino de un servicio carente de tales características, no opera, por ese solo hecho, la sucesión de empresas establecida en el artículo 44 ET, sino que la misma se producirá o no, de conformidad con lo que al efecto disponga el convenio colectivo de aplicación, y con subordinación al cumplimiento por las empresas interesadas de los requisitos exigidos por tal norma convenida (SSTS 10/12/97 -rec. 164/97 -; 29/01/02 -rec. 4749/00 -; 15/03/05 -rec. 6/04 - ; y 23/05/05 -rec. 1674/04 -), habida cuenta de que los convenios colectivos del sector suelen establecer una garantía de estabilidad en el empleo en favor de los trabajadores empleados en los centros de trabajo cuya limpieza se adjudica sucesivamente a distintas empresas contratistas de este servicio, imponiendo una obligación convencional de cesión de los correspondientes contratos de trabajo, subordinada a la puesta en conocimiento, por parte de la empresa contratista saliente, de información sociolaboral relevante relativa al personal beneficiario de la misma, mediante entrega de la documentación pertinente (STS 28/07/03 -rec. 2618/02 -)".

A lo anterior debe añadirse la doctrina del mismo Tribunal según la cual "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 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» (SSTS 10/12/97 -rec. 164/97 -; ...; 20/01/02 -rec. 4749/00 - 29/01/02 -rcud 4749/00 -; 11/03/03 -rec. 2252/02 -; y 28/07/03 -rec. 2618/02 -. A destacar que otra solución se impuso -por diversidad de normativa convencional- en las sentencias de 20/09/06 -rec. 3671/05-, para limpieza de edificios y locales; y 26/07/07 -rcud 381/06 -, para empresas de seguridad). Y aunque la subrogación puede operar, incluso, aunque la documentación de la empresa cesante en la contrata no está completa, si no se trata de «documentación



imprescindible» para informar sobre las circunstancias profesionales de los trabajadores afectados y para justificar haberse atendido las obligaciones dinerarias y de SS; en todo caso, si no se remite esa documentación no se produce transferencia alguna hacia la empresa contratante (SSTS 11/03/03 -rec. 2252/02 -; y 28/07/03 -rec. 2618/02 -)."

En el presente caso el régimen jurídico del cambio de contrata y la adscripción de los trabajadores al nuevo titular de la contrata está contenido en el art. 16 del Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la Región de Murcia años 2011-2013, precepto éste que exige de forma imperativa que el trabajador a subrogar preste servicios en centro de trabajo afectado por el cambio de la contrata de limpieza, al menos durante dos meses antes del cese de la contrata, por lo que resulta imprescindible para que la empresa entrante pueda, cabalmente, decidir si un trabajador debe o no pasar a su plantilla de personal que la empresa contratista saliente le entregue documentación de la que se desprenda que, en efecto, ese trabajador viene, al menos desde dos meses antes de la terminación de la contrata, realizando su actividad laboral como limpiador en un centro objeto de la misma contrata, y esta documentación no fue facilitada a "██████████ S.A." en lo que se refiere al demandante, por lo que, ante el incumplimiento relevante y trascendente del deber de información que corresponde a la anterior titular de la contrata, ninguna responsabilidad cabe imputar en este pleito a la empresa entrante, nueva contratista del servicio de limpieza.

CUARTO.- La empresa demandada "██████████ ██████████, S.A." también se opone a la demanda. Alega en sustancia la falta de acción por inexistencia de despido, dado que el vínculo laboral con el demandante subsiste, si bien con jornada reducida tal y como ambos pactaron el 1/11/2012.

El motivo de oposición aducido merece favorable acogida. El actor sigue prestando servicios para "██████████ ██████████ S.A.", y a ella sigue vinculado laboralmente, sin que el hecho de que vea minorada su jornada laboral en 10 horas a la semana como consecuencia de la resolución de la contrata de limpieza que tenía asignada su empleador, y correlativa adjudicación de tres contrataciones nuevas a "██████████" (4 horas a la semana), "██████████" (4 horas a la semana) e "██████████" (2 horas a la semana), pueda considerarse como un despido parcial. Así lo entiende la doctrina jurisprudencial (SSTS 7/4/2000 y 20/11/2000) al rechazar tal figura, toda vez que el despido exige una decisión del empresario, expresa o tácita, de dar por concluida la relación laboral, que es única, sin



perjuicio de las alteraciones que en orden a la duración de la jornada puedan adoptarse durante su vigencia, y que podrán constituir una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, pero en modo alguno una extinción de la relación laboral por decisión unilateral del empresario.

En efecto, el demandante prestaba sus servicios para "██████████ S.A." a tiempo completo (39 horas semanales). Con efectos de 1/11/2012 ambas partes acuerdan la reducción de la jornada del trabajador en 10 horas semanales, dada la pérdida de la contrata de limpieza de las Oficinas de ██████████. Como ya se ha razonado antes, una de las titulares de la nueva contrata, la codemandada "██████████ S.A.", no tiene la obligación de hacerse cargo del trabajador reclamante en la parte de jornada que se pretende por éste (4 horas a la semana), pues ya se ha dicho que la empresa saliente no ha cumplido con la obligación de información y entrega de documentación que impone el Convenio Colectivo. En consecuencia, el actor sigue prestando servicios para "██████████ S.A.", si bien con jornada de 29 horas a la semana. Esa pérdida parcial de jornada en 10 horas semanales podría, a lo sumo, constituir una modificación sustancial de las condiciones de trabajo aceptada por quien hoy demanda, pero no un despido al no producirse una manifestación expresa o tácita del empleador en tal sentido, pues el vínculo laboral entre las partes se mantiene vivo, aunque modificado.

Vistos los preceptos citados y demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Que **desestimando** la demanda formulada por ██████████ contra ██████████, S.A., ██████████, S.A. y ██████████, S.A., absuelvo a los demandados de la pretensión deducida en su contra.



.- Notifíquese a las partes con advertencia de que la **SENTENCIA no es firme** y contra la misma cabe recurso de suplicación para ante la **SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MURCIA**, que deberá anunciarse dentro de los **CINCO DIAS** siguientes a esta notificación,

bastando, para ello, la mera manifestación de la parte o de su Abogado o representante, al hacerle la notificación, de su propósito de entablar recurso, o por comparecencia o por escrito, también de cualquiera de ellos, ante este Juzgado de lo Social.

.- Siendo requisitos necesarios que, al tiempo de hacer el anuncio, se haga el nombramiento del Letrado que ha de interponerlo y que el **recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita** presente en la Secretaria del Juzgado de lo Social, también al hacer el anuncio, el documento que acredite haber consignado en cualquier oficina de **BANESTO**, en la "**Cuenta de Depósitos y Consignaciones num. 3403-0000-(65 para recursos de suplicación, 30 para recursos de reposición y 64 para EJECUCIONES) - (cuatro cifras, correspondiente al número de procedimiento) - (dos últimas cifras correspondiente al año del procedimiento)**", abierta a nombre del Juzgado con **C.I.F. S-28136001**, la cantidad objeto de la condena, pudiendo sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que deberá hacerse constar la responsabilidad solidaria del avalista.

Igualmente, y al tiempo de interponer el recurso, el recurrente que no gozare del beneficio de justicia gratuita, deberá hacer entrega en la Secretaria de este Juzgado, de resguardo, independiente o distinto del anterior, acreditativo del depósito de **500 euros**.

.- Si el recurrente fuere el **Organismo condenado**, deberá presentar en la Secretaría del Juzgado, **AL ANUNCIAR SU RECURSO, certificación acreditativa de que comienza el abono de la presentación de pago periódico** y que lo proseguirá puntualmente durante la tramitación del recurso.

Así por esta mi sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACION.- En la misma fecha fue leída y publicada la anterior resolución por el Ilmo. Sr. Magistrado que la dictó, celebrando Audiencia Pública. Doy fe.

