



Roj: **STS 289/2022 - ECLI:ES:TS:2022:289**

Id Cendoj: **28079140012022100052**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **26/01/2022**

Nº de Recurso: **4359/2019**

Nº de Resolución: **71/2022**

Procedimiento: **Recurso de casación para la unificación de doctrina**

Ponente: **ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SJS, Madrid, núm. 7, 28-11-2018,**
STSJ M 7201/2019,
STS 289/2022

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4359/2019

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 71/2022

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D^a. Concepción Rosario Ureste García

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

En Madrid, a 26 de enero de 2022.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. José, representado y defendido por el Letrado Sr. Cava Diaque, contra la sentencia nº 826/2019 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 18 de septiembre de 2019, en el recurso de suplicación nº 452/2019, interpuesto frente a la sentencia nº 421/2018 de 28 de noviembre de 2018, dictada por el Juzgado de lo Social nº 7 de Madrid, en los autos nº 648/2018, seguidos a instancia de dicho recurrente contra la mercantil Integra MGSÍ CEE, S.L., sobre despido.

Han comparecido en concepto de recurridas la mercantil Integra MGSÍ CEE, S.L., representada y defendida por el Letrado Sr. González de Val, IMESAPI, S.A., representada y defendida por el Letrado Sr. Reguera González.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Antonio V. Sempere Navarro.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 28 de noviembre de 2018, el Juzgado de lo Social núm. 7 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Estimando la demanda de D. José debo declarar y declaro



improcedente el despido efectuado, condenando a la codemandada Integra MGS SA, a que a su elección, que habrá de efectuar ante el Juzgado en el improrrogable plazo de cinco días a contar desde la notificación de la sentencia, opte por la readmisión de la trabajadora en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar a razón de 28,74 € diarios o le indemnice con la suma de 869,45 €, absolviendo a Imesapi SA y a Climatización Díaz Blasco Solo Aire SL de cuantos pedimentos se deducían en su contra y una vez que Integra haya cumplido el fallo de la presente resolución la actora deberá devolver a Inesapi SA la suma de 253,99 €."

Los hechos probados a tener en cuenta para resolución del presente recurso son los formulados como tales por la sentencia del Juzgado, que se reproducen acto seguido:

1º.- El actor D. José ha venido prestando servicios para la codemandada Imesapi SA desde el día 5 de junio de 2017, con la categoría de botones y percibiendo un salario bruto mensual de 874,24 € con inclusión de la parte proporcional de las pagas extras. La relación laboral se formalizó bajo la cobertura de un contrato de obra o servicio vinculado a la duración de la contrata de gestión integral de los servicios complementarios de los edificios adscritos al distrito de Salamanca (Conserjería). En dicho contrato, se consignaba que el Convenio colectivo aplicable era el de oficinas y despachos de Madrid.

2º.- El actor y otros ocho trabajadores prestaban servicios por cuenta de Imesapi como auxiliares de información, atención al público y control de entradas en los centros culturales del Ayuntamiento de Madrid adscritos al Distrito de Salamanca, Av. de los Toreros y Fuente del Berro.

3º.- Con fecha de 26 de abril de 2018 Integra Centro Especial de Empleo comenzó a prestar dicho servicio. Integra se subrogó en el contrato de trabajo de los tres trabajadores adscritos al servicio que se regían por el Convenio Colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, por contener disposiciones subrogatorias, pero rechazó el de los seis que se regían por el Convenio de oficina y despachos por no contener ninguna disposición al efecto.

4º.- Con fecha de 26 de abril de 2018 Imesapi extinguió la relación laboral por haber finalizado la contrata e indemnizó al actor con la suma de 253,99 € equivalente a una indemnización de doce días por año trabajado.

5º.- Con anterioridad el actor realizó las mismas funciones por cuenta de la codemandada Climatización Díaz Blasco Solo Aire SL. El actor causó baja voluntaria en dicha empresa el 16 de mayo de 2017.

6º.- En el pliego de prescripciones técnicas del contrato del que resultó adjudicataria Integra, en su anexo II se informa que existen seis trabajadores adscritos al servicio, significando que cinco (entre otros el actor) se rigen por el Convenio de Oficinas y Despachos y uno por el de centros y servicios de personas con discapacidad). El 1 de marzo de 2018 se adjudicó el contrato de servicios a la empresa Integra. El 8 de marzo de 2018 IMESAPI informa a Integra, que los trabajadores adscritos al servicio no son seis, sino nueve y le facilita la documentación de los mismos a los efectos de la subrogación. El 21 de marzo de 2018 Integra interpone recurso especial contra la adjudicación con el argumento de que en el pliego de condiciones se establecía la obligación de contratar a seis trabajadores, mientras que la realidad era que los trabajadores subrogables eran nueve lo que cambiaba los términos del contrato. El recurso fue desestimado con fecha 11 de abril de 2018, con el razonamiento de que Integra podía haber deducido que el servicio necesitaba de nueve personas para poder cubrir bajas o ausencias de los seis trabajadores que prestaban trabajo a turnos y que además la obligación de la subrogación no viene impuesta por el pliego, que es meramente informativo, sino por el convenio de aplicación, con lo cual Integra, si el convenio no le obligaba a subrogar a determinados trabajadores, podía cubrir el servicio con su propio personal. La resolución consta, ha sido reconocida y se da por reproducida.

7º.- Con fecha 26 de abril de 2018 Integra comunica a Imesapi su rechazo a subrogar a los seis trabajadores cuyas relaciones se regían por el convenio de oficinas y despachos de Madrid.

8º.- Se ha agotado la vía administrativa".

SEGUNDO.- Interpuesto recurso de suplicación contra la anterior resolución, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia con fecha 18 de septiembre de 2019, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación procesal de la mercantil Integra MGS CEE, S.L. y por la representación procesal de D. José, y confirmamos la sentencia de instancia en todos sus términos. Se condena a la mercantil Integra MGS CEE, S.L., al abono de los honorarios devengados por el Letrado de la parte contraria que ha actuado en el recurso, conforme a lo dispuesto en el art. 233.1 del RDL 2/1995, de 7 de abril, cuantificándose en 400€. Al aval bancario presentado por la mercantil Integra MGS CEE, S.L., por importe de 869,45€ désele el destino legal. Disponemos la pérdida del depósito constituido para recurrir, al que se dará el destino legal cuando la presente sentencia sea firme".



TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, el Letrado Sr. Cava Diaque, en representación de D. José , mediante escrito de 11 de noviembre de 2019, formuló recurso de casación para la unificación de doctrina, en el que: PRIMERO.- Se alega como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 29 de mayo de 2019 (rec. 288/2019). SEGUNDO.- Se alega la infracción del art. 44 ET.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 23 de junio de 2020 se admitió a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación, el Ministerio Fiscal emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso.

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 25 de enero actual, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Antecedentes y términos del debate.

En el marco de una sucesión de contrataciones se discute si la indemnización por despido improcedente debe tomar en cuenta el periodo de servicios prestados para un contratista pretérito cuando el contrato finalizó por dimisión voluntaria.

Siendo diverso el debate, el asunto está muy relacionado con el resuelto por nuestra sentencia de 18 de enero de 2022 (rcud. 3876/2019), cuyos razonamientos vamos a tomar en consideración.

1. Hechos relevantes.

Puesto que aparecen hasta tres empresas como codemandadas, interesa reordenar y resumir la crónica judicial, integrando la de instancia con la reforma introducida por la Sala segundo grado.

A) El actor viene desarrollando su actividad como auxiliar de información, atención al público y control de entradas en los centros culturales del Ayuntamiento de Madrid.

B) Inicialmente prestó servicios para Climatización Díaz Blasco Solo Aire SL. en la contrata que la empleadora tuvo adjudicada hasta el 16 de mayo de 2017, fecha en la que causó baja voluntaria.

C) Desde el 5 de junio de 2017 prestó servicios para Imesapi SA, realizando las mismas funciones y con igual categoría que en la anterior contrata, mediante contrato para obra o servicio determinado y vinculado a la correspondiente contrata.

D) En dicho contrato se consignaba que el Convenio colectivo aplicable era el de oficinas y despachos de Madrid. Imesapi adscribió a la prestación del servicio contratado a nueve personas, incluyendo al actor.

E) El 26 de abril de 2018 se hizo cargo de la contrata Integra Centro Especial de Empleo. Su predecesora comunicó a la actora la extinción de su contrato por haber finalizado la contrata con efectos de 26 de abril de 2018.

F) En el pliego de prescripciones técnicas del contrato del que resultó adjudicataria Integra, se informa que existen seis trabajadores adscritos al servicio. Integra ha subrogado a los tres trabajadores que se regían por el convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, pero rechazó la subrogación de los otros seis, entre ellos el actor, que se regían por el convenio de oficinas y despachos.

2. Sentencias recaídas en el procedimiento.

A) Mediante su sentencia 421/2018 de 28 noviembre el Juzgado de lo Social nº 7 de Madrid declara la improcedencia del despido, con las consecuencias legales inherentes (cifrando la indemnización en 869,45 €), condenando exclusivamente a la empresa Integra por entender que la obligación subrogatoria se desprendía del pliego de prescripciones técnicas del contrato de adjudicación del servicio.

Invoca la jurisprudencia posterior al caso Somoza Hermo y destaca que la empresa tenía la obligación de subrogarse en seis de los nueve contratos existentes, por lo que estamos ante una sucesión de plantillas. A lo que sumaba que ha existido una transmisión de unidad productiva autónoma, como es el equipo de atención e información al público y que se ha producido una sucesión de plantillas, lo que determina la aplicación del art. 44 ET.



B) La Mediante su sentencia 826/2019 de 18 de septiembre la Sección Segunda de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid confirma la sentencia de instancia en todos sus términos, desestimando los recursos de Integra y del trabajador.

Accede a parte de la modificación del relato fáctico peticionada por la mercantil recurrente para indicar que el pliego de condiciones informa de que existen seis personas adscritas a la contrata; tres regidas por el convenio de oficinas y despachos y otras tres por el de centros y servicios de personas con discapacidad. Explica que el art. 130 de la Ley de Contratos del Sector público impone a la Administración la obligación de informar a los licitadores de una posible subrogación en el pliego de prescripciones técnicas del contrato, pero no impone la subrogación en sí misma. Puesto que estamos ante actividad donde lo relevante es la mano de obra, si se asume una parte esencial (en términos de número y de competencias) del personal se produce la subrogación. Entiende que al asumir tres de las seis personas adscritas a la contrata sí se ha producido la subrogación, conforme a la STS 873/2018 de 27 septiembre.

El recurso del trabajador, admitiendo su dimisión del primer contrato de trabajo, interesa que ese tiempo se le compute a efectos de indemnización, invocando la doctrina sobre unidad esencial del vínculo. La STSJ subraya que la dimisión, impidiendo que el contrato prosiguiera su previsto desarrollo, impide que se aplique la doctrina de la unidad esencial del vínculo.

3. Recurso de casación unificadora.

Con fecha 11 de noviembre de 2019 el Abogado y representante del trabajador formaliza su recurso de casación unificadora; interesa que se mantenga la existencia de subrogación y de despido improcedente pero condenando al abono de una indemnización por importe de 2213,14 € por aplicar la doctrina de unidad esencial del vínculo.

Sostiene que los supuestos fácticos son sustancialmente iguales y que la sentencia referencial toma en cuenta la prestación de servicios desde el inicio, a efectos de calcular la indemnización, mientras que no sucede así en la de contraste.

4. Impugnaciones al recurso.

A) Con fecha 14 de julio de 2020 el Abogado y representante de Integra procede a impugnar el recurso; admite la concurrencia de contradicción entre las sentencias. Reitera la argumentación de la sentencia recurrida sobre ruptura de la unidad esencial del vínculo cuando media dimisión voluntaria del trabajador. Por ello pone el acento en la baja voluntaria del propio trabajador en la empresa anterior (Climatización Diaz Solo Aire, S.L) para negar la aplicación de la teoría de la unidad esencial del vínculo.

B) Con fecha 8 de julio de 2020 el Abogado y representante de la empresa saliente (Imesapi) formaliza su impugnación al recurso, destacando su absolución desde el inicio de las actuaciones. Considera que al quedar firme ese pronunciamiento ni siquiera el éxito del recurso entablado por el trabajador podría acarrear su condena.

5. Informe del Ministerio Fiscal.

Con fecha 24 de septiembre de 2020 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta emite el Informe contemplado en el artículo 226.3 LRJS, considerando concurrente la contradicción e improcedente el recurso.

SEGUNDO.- Análisis de la contradicción.

Por constituir un requisito de orden público procesal, debemos comprobar que las sentencias opuestas son contradictorias en los términos que el legislador prescribe.

1. El presupuesto del artículo 219.1 LRJS .

A) El artículo 219 LRJS exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales". Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales.



B) El requisito de contradicción comporta la necesidad de una igualdad "esencial", sin que por lo tanto medie diferencia alguna que permita concluir que a pesar de la contraposición de pronunciamientos en las sentencias contratadas, ambos puedan resultar igualmente ajustados a Derecho y que por ello no proceda unificar la doctrina sentada. Pero si bien esta labor normalmente comporta un previo juicio de valor abstracto acerca de la cuestión debatida, hay supuestos en los que la determinación acerca de la igualdad o desigualdad de los presupuestos fácticos requiere simultánea definición sobre el fondo de la cuestión debatida, porque la diversidad o identidad sustancial únicamente se alcanza a determinar si se pone en relación directa con la norma a aplicar, con necesidad de expresar de manera frontal la interpretación que se atribuye a la disposición -legal o convencional- de que se trata. En ese sentido, por ejemplo, SSTS 9 diciembre 2010 (rec. 831/2010); 30 enero 2012 (rec. 2720/2010), 19 marzo 2013 (rec. 2334/2012), 28 noviembre 2019 (rcud. 3337/2017); 22 enero 2020 (rcud. 2741/2017) y 1061/2021 de 17 octubre (rcud. 3127/2018).

C) La Sala ha señalado con reiteración que la finalidad institucional del recurso de casación para la unificación de doctrina determina que no sea posible en este excepcional recurso revisar los hechos probados de la sentencia recurrida ni abordar cuestiones relativas a la valoración de la prueba [SSTS de 13/05/2013 (R. 1956/2012), 05/07/2013 (R. 131/2012), 02/07/2013 (R. 2057/2012), 17/09/2013 (R. 2212/2012), 03/02/2014 (R. 1012/2013)] pues es claro que el error de hecho no puede fundar un recurso de casación para la unificación de doctrina, y ello tanto si la revisión se intenta por la vía directa de la denuncia de un error de hecho como si de forma indirecta [SSTS de 01/06/10 (R. 1550/2009), 14/10/10 (R. 1787/2009), 06/10/10 (R. 3781/2009), 15/10/10 (R. 1820/2009), 31/01/11 (R. 855/2009), 18/07/11 (R. 2049/2010), 05/12/11 (R. 905/2011)], como sobre los criterios legales en materia de presunción judicial [SSTS de 13/05/2013 (R. 1956/2012), 02/07/2013 (R. 2057/2012), 05/07/2013 (R. 131/2012), 26/11/2013 (R. 2471/2011), 17/09/2013 (R. 2212/2012), 03/02/2014 (R. 1012/2013), 17/06/2014 (R. 1057/13)].

La finalidad de este recurso es "evitar una disparidad de criterios susceptibles de producir un quebranto en la unificación de la interpretación del derecho y en la formación de la jurisprudencia; quebranto que no se produce cuando el órgano judicial parte de una distinta apreciación de los hechos, que -acertada o no- no puede corregirse a través de este recurso" [SSTS de 12/03/2013 (R. 1531/2012), 02/07/2013 (R. 2057/2012), 17/09/2013 (R. 2212/12)].

2. Sentencia referencial.

A efectos comparativos el recurso señala la STSJ Madrid 412/2019 de 29 de mayo (rec. 288/2019), dictada por su Sección Quinta. Enjuicia también el despido de una trabajadora de Imesapi, con antigüedad de 5 de junio de 2017 y categoría de botones, con contrato temporal de obra o servicio, que prestaba servicios en los mismos centros culturales del Ayuntamiento de Madrid y que también fue despedida el 26 de abril de 2018, al hacerse cargo del servicio la codemandada Integra. La sentencia de instancia declaró la improcedencia del despido, condenando a Integra.

La Sala de suplicación, remitiéndose a la STS de 7 marzo 2019 (rcud. 1825/2017), considera que ha existido sucesión empresarial por transmisión de una unidad productiva autónoma, sin que la inexistencia de obligación subrogatoria derivada del pliego de condiciones de la contratación o del convenio colectivo obste a ello, porque la obligación subrogatoria deriva del art. 44 del ET, ya que la nueva contratación administrativa ha ido acompañada de la cesión de los medios materiales necesarios para la prestación del servicio; medios materiales que son propiedad del Ayuntamiento. Confirma la improcedencia del despido y la condena a Integra.

Y en cuanto al recurso de la actora, dirigido a impugnar la antigüedad reconocida, entiende que debe computarse todo el tiempo de prestación de servicios, incluidos los realizados para la codemandada Climatización Díaz Blasco al existir unidad del vínculo contractual.

3. Consideraciones específicas.

A) De la necesaria puesta en comparación de ambas sentencias se infiere la concurrencia del presupuesto de contradicción. Ambas enjuician y resuelven idénticas pretensiones de despido, formuladas frente a las mismas empresas por trabajadoras con las mismas categorías y circunstancias contractuales

En los dos casos se trata de auxiliares de información que prestan servicios para Imesapi vinculados a la contrata suscrita con el Ayuntamiento de Madrid; contrata de servicios de información, atención al público y control de entradas en los mismos centros culturales del Ayuntamiento.

B) Los pronunciamientos, sin embargo, son parcialmente discrepantes. Ambos consideran que opera la subrogación, pero la sentencia recurrida se basa en el criterio de asunción de una parte relevante de la plantilla, mientras que la referencial entiende que lo decisivo es la transmisión de la infraestructura productiva.



De acuerdo con lo expuesto más arriba (apartado 1.C) nos está vedado realizar ahora una valoración de los hechos, de manera directa o indirecta. Queda al margen de nuestro estudio, por tanto, la determinación de si estamos ante una contrata o actividad empresarial donde predomina la infraestructura productiva (referencial) o la mano de obra (recurrida); o de si son seis las personas adscritas a la contrata (recurrida) o nueve (referencial).

En ambas sentencias se parte de que ha existido subrogación empresarial con los efectos propios del artículo 44 ET y normas concordantes. A partir de ahí, debemos ceñirnos al debate que accede a este tercer nivel jurisdiccional, en concreto, sobre la unidad esencial del vínculo.

C) Desde esta óptica, las resoluciones confrontadas resultan contradictorias en cuanto al cómputo de la antigüedad del primer contrato temporal suscrito, que fue extinguido por decisión unilateral del trabajador. La recurrida considera que dicha actuación impide apreciar la unidad del vínculo. La de contraste mantiene la decisión contraria. Y todo ello en relación con las mismas empleadoras respecto de personas trabajadoras con las mismas categorías y circunstancias contractuales.

TERCERO.- Doctrina sobre unidad esencial del vínculo.

Sin especial indicación de una u otra sentencia, las enfrentadas reclaman en su apoyo la construcción jurisprudencial acuñada a propósito de la unidad esencial del vínculo.

1. Alcance de la doctrina.

La STS 984/2021 de 6 octubre (rcud. 984/2021), entre muchas, recuerda que a efectos del cálculo de la indemnización extintiva se ha afirmado con carácter general que "en supuestos de sucesión de contratos temporales se computa la totalidad del tiempo de prestación de servicios a efectos de la antigüedad, cuando ha existido la unidad esencial del vínculo, lo que comporta que se le haya quitado valor con carácter general a las interrupciones de menos de veinte días, pero, también, a interrupciones superiores a treinta días, cuando la misma no es significativa, dadas las circunstancias del caso, a efectos de romper la continuidad en la relación laboral existente" (*sentencia del TS de 21 de septiembre de 2017, recurso 2764/2015* , y las citadas en ella). La clave radica en si ha habido una interrupción significativa de la relación laboral (*sentencia del TS 8 de noviembre de 2016, recurso 310/2015*).

En el caso de que haya habido fraude, la doctrina jurisprudencial sostiene que ello impone "un criterio más relajado -con mayor amplitud temporal- en la valoración del plazo que deba entenderse "significativo" como rupturista de la unidad contractual, habida cuenta de que la posición contraria facilitaría precisamente el éxito de la conducta defraudadora. Máxime cuando -como ya observamos en la precitada STS 08/03/07 rcud 175/04 - en interpretación del Anexo a la Directiva 99/70/CE y en la lucha contra la precariedad en el empleo, la doctrina comunitaria ha entendido que aquella disposición de la Unión Europea "debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que considera que únicamente deben calificarse de sucesivos los contratos o relaciones laborales de duración determinada que no estén separados entre sí por un intervalo superior a 20 días laborales" (*STJCE 04/Julio/2006, asunto Adeneler*). (*sentencias del TS de 8 de noviembre de 2016, recurso 310/2015 ; 7 de junio de 2017 (dos), recursos 113/2015 y 1400/2016 ; y 21 de septiembre de 2017, recurso 2764/2015*).

2. Traslación al caso.

Como se observa, la doctrina no atiende a la causa por la que finaliza un contrato o a las razones por las que se concluye otro posteriormente. Lo relevante es la sensación de continuidad de la prestación de servicios, aunque existan periodos intermedios.

En nuestro caso la cesura entre el contrato primero (apareciendo como empleadora la mercantil "Climatización Díaz Blasco Solo Aire SL") y el siguiente (siendo empleadora "Imesapi S.A.") es breve puesto que cesa un 16 de mayo y reanuda la prestación de servicios el siguiente 5 de junio.

La sentencia recurrida entiende que la libre dimisión impide aplicar la doctrina examinada. Por el contrario, la sentencia referencial considera que la renuncia voluntaria ha de explicarse por la inmediatez con que iba a ser recontratada la trabajadora, pues la nueva empresa debió subrogarse en el contrato de la trabajadora.

En el caso ahora examinado es pacíficamente aceptado que el paréntesis entre una y otra contratación posee escasa relevancia y que el puesto de trabajo desempeñado es el mismo. El único punto de discrepancia, por tanto, radica en si la renuncia voluntaria a proseguir la actividad comporta una ruptura de la vinculación preexistente con la posterior.

3. Doctrina de la Sala.



Digamos ya que consideramos acertada la solución albergada en la sentencia referencial. Las razones de ello, recalcando que estamos ante casos en que la misma contrata y actividad se transmite de una a otra empresa, son las siguientes.

Primera.- La unidad esencial del vínculo, en abstracto, examina la carrera profesional de quien presta sus servicios de manera intermitente. Y eso ocurre aquí.

Segundo.- La doctrina reseñada parte de la lógica de que la empleadora y la persona contratada han trabado una vinculación laboral que facilita el recíproco conocimiento, de modo que la experiencia profesional y habilidades propias del desempeño son aprovechadas cada vez que se reinicia la prestación de servicios, aunque formalmente estemos ante una nueva contratación. También es evidente que en nuestro caso así sucede.

Tercero.- Que la dimisión surja justo cuando va a finalizar el periodo de contrata adjudicado a una mercantil y a comenzar su desempeño una tercera empresa es indicio de que el trabajador no buscaba tanto desligarse de su ocupación cuanto facilitar su recontractación.

Cuarto.- La eventual liquidación de las cantidades devengadas por la empresa saliente en el primer contrato de trabajo ("finiquito") puede ser bastante para impedir ulteriores reclamaciones derivadas del mismo, pero no evitan que una cercana recontractación active la figura examinada. Al fin y al cabo, si la empleadora (subrogada) actúa de ese modo está activando todo el caudal profesional acumulado por el trabajador en su prestación de servicios.

Quinto.- Es también esta solución la más acorde con los valores constitucionales de estabilidad en el empleo (derecho al trabajo) y eurocomunitarios de evitación de abusos derivados de la sucesiva contratación temporal (Directiva 1999/70 de 28 junio).

Sexto.- En casos como el presente no quiebra la unidad del vínculo por el hecho de que haya habido una baja voluntaria, seguida a los pocos días de una nueva contratación (por distinta empresa) para el mismo puesto de trabajo. La existencia de una transmisión de empresa, con la consiguiente subrogación está en la base de tal conclusión y actúa como su presupuesto. Sin subrogación empresarial, claro está, carece de sentido plantear la eventual unidad esencial del vínculo.

CUARTO.- Resolución.

Las razones y argumentos que acabamos de exponer abocan a la estimación del recurso formalizado por el trabajador. Conforme al artículo 228.2 LRJS "Si la sentencia del Tribunal Supremo declarara que la recurrida quebranta la unidad de doctrina, casará y anulará esta sentencia y resolverá el debate planteado en suplicación con pronunciamientos ajustados a dicha unidad de doctrina, alcanzando a las situaciones jurídicas particulares creadas por la sentencia impugnada".

Conviene advertir que nuestra sentencia de 18 de enero de 2022 ha resuelto un recurso (rcud. 3876/2019) surgido al hilo de los mismos avatares que el presente por lo que respecta a la sucesión de contratas. Sin embargo, el debate que allí ha accedido a nuestro conocimiento no versaba sobre la unidad esencial del vínculo, sino sobre la propia existencia de una transmisión de empresa. Y dicho queda que tal extremo no ha sido combatido en este tercer grado jurisdiccional, habiendo quedado firme la decisión del TSJ de Madrid sobre el particular.

A la vista de los términos en que ha discurrido el procedimiento (Fundamento Primero) y de la forma en que debe darse respuesta al debate suscitado procede estimar lo pedido por el trabajador ante la Sala de suplicación. De ese modo, debemos revocar parcialmente la sentencia del Juzgado de lo Social declarando que la indemnización por despido, alternativa a la readmisión, ha de establecerse en la indiscutida cifra de 2213,14 €, al tomar en cuenta como periodo de prestación de servicios todo el desarrollado en el ámbito de la contrata y no solo el iniciado a partir de 5 de junio de 2017.

Teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 235.1 LRJS no debemos adoptar medida especial alguna en materia de costas procesales derivadas de este recurso de casación unificadora, asumiendo cada aparte las propias.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido

:



- 1) Estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. José , representado y defendido por el Letrado Sr. Cava Diaque.
- 2) Casar y anular parcialmente la sentencia nº 826/2019 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 18 de septiembre de 2019, a fin de acomodarla al presente fallo.
- 3) Resolviendo el debate suscitado en suplicación, estimar el recurso de tal índole interpuesto por el trabajador (rec. nº 452/2019).
- 4) Revocar parcialmente la sentencia nº 421/2018 de 28 de noviembre de 2018, dictada por el Juzgado de lo Social nº 7 de Madrid, en los autos nº 648/2018, seguidos a instancia de dicho recurrente contra la mercantil Integra MGSÍ CEE, S.L., sobre despido, en la medida necesaria para que la indemnización por despido improcedente en ella reconocida se calcule atendiendo a toda la secuencia contractual descrita, equivaliendo a 2.213,14 €.
- 5) No realizar pronunciamiento especial en materia de costas como consecuencia de los recursos que ahora resolvemos

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

FONDO DOCUMENTAL CENDO