

STS 602/2021, de 8 de junio

Realización directa por hotel de servicio antes subcontratado. No hay sucesión de empresa

31 agosto 2021

(Nº 46)

CONTENIDO

- Antecedentes
- Análisis
- Comentarios sindicales

El TS considera en su STS 602/2021¹, de 8 de junio de 2021. Recurso Unificación de doctrina nº 3004/2018 que, en supuestos de recuperación de la gestión directa de los servicios de limpieza de habitaciones externalizados, solo habrá sucesión de empresa y, por tanto, obligación de subrogarse en la relación laboral de las personas trabajadoras, si la entidad que pasa a realizar la actividad asume una parte esencial de los trabajadores de la empresa que anteriormente realizaba el servicio.

La Sentencia contiene un voto particular con una interesante vía argumentativa para poder conseguir otra línea jurisprudencial distinta.

Antecedentes

El Grupo Hoteles Playa, S.A. que, a lo largo de los últimos 10 años venía externalizando el servicio de limpieza de habitaciones a través de diferentes empresas de servicios, decide que a partir del 13 de junio de 2017 pasa a asumir directamente dicho servicio por sus propios medios.

La contrata (JRC Facility Services, SLU) que prestaba dichos servicios para el Hotel por medio de 7 trabajadores, de los que 4 eran indefinidos, tras la finalización del contrato de arrendamiento de servicios, comunicó a las personas trabajadoras que a partir del 13 de junio de 2017 pasarían a formar parte de la plantilla del Hotel, indicando que el Hotel se subrogaría en las relaciones laborales.

Sin embargo, el Hotel se negó a hacer esa subrogación no asumiendo a ninguno de los siete trabajadores de JRC Facility Services, SLU que realizaban el servicio de limpieza de habitaciones.

Tres de las camareras de piso que realizaban ese servicio de limpieza en el Hotel interpusieron demandas por despido el 21 de julio de 2017. Con fecha de 25 de octubre de 2017, el Juzgado de lo Social nº 19 de Madrid dictó sentencia declarando la improcedencia del despido de las trabajadoras, producido el 14 de junio de 2017.

La sentencia del juzgado de lo social afirma que el "servicio, por sus características, descansa de manera esencial sobre la mano de obra" y que no hubo sucesión de plantilla porque Grupo Hoteles Playa, S.A., no asumió a ninguno de los trabajadores que realizaban el servicio con anterioridad. No obstante lo cual, la sentencia del juzgado de lo social apreció la existencia del deber de subrogación por parte de Grupo Hoteles Playa, S.A., por aplicación de la doctrina de los "actos propios", en el sentido de que las distintas subrogaciones y externalizaciones "han podido generar en las demandantes, que no consta hayan accionado frente a ninguno de los cambios de empresa, una confianza legítima en el mantenimiento de la relación laboral con independencia de quien gestionase el servicio."

Contra la anterior sentencia, la representación letrada del Hotel formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia en fecha 26 de abril de 2018, en la que desestimó el Recurso de Suplicación y confirmó la resolución impugnada, considerando que "es evidente que la actividad de

¹ <https://www.poderjudicial.es/search/AN/openDocument/928760d689d835da/20210628>

camarera de pisos no está basada exclusivamente en la mano de obra, sino que para su desarrollo son necesarios todos los elementos que constituyen las habitaciones que arreglan y dejan listas para ser utilizadas por los clientes del hotel, siendo de aplicación lo dispuesto en el artículo 44 ET y el artículo 1.1 de la Directiva 2001/23, tal y como interpreta la sentencia del Tribunal de Justicia (UE) Sala 6ª, de 26-11-2015, C-509/2014 (Adif v. Aira Pascual)."

Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la representación letrada de Grupo Hoteles Playa, S.A. interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina por infracción del artículo 44 ET y de la doctrina de las SSTS 715/2017, 26 de septiembre de 2017 (rcud 3533/2015) y 531/2016, 16 de junio de 2016 (rcud 2390/2014) y de la STJUE 20 de enero de 2011 (C-463/09, Clece), en el que asimismo se invoca como sentencia de contraste la sentencia de la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana 415/2009, 10 de febrero de 2009 (rec. 3940/2008).

Análisis

La cuestión planteada en el presente recurso de casación para la unificación de doctrina es si, a los efectos de la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo y del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (ET), existe o no una sucesión de empresa cuando el servicio de limpieza de habitaciones anteriormente subcontratado pasa a ser realizado directamente por el hotel sin asumir a las tres trabajadoras demandantes.

Pues bien, el Tribunal Supremo en esta Sentencia va a entender que la doctrina correcta para la resolución de esta cuestión es la que proporciona la sentencia de contraste, la cual, considera que "la mano de obra es "elemento esencial de la actividad y el valor más importante" en la limpieza, siendo "escasa y poco importante (la) infraestructura patrimonial" y que por lo tanto, "solo habrá sucesión de empresa si la entidad que pasa a realizar la actividad asume una parte de los trabajadores de la empresa que anteriormente realizaba el servicio."

El Tribunal, tras recordar la doctrina del TJUE sentada en la STJUE 20 de enero de 2011 (C-463/09, Clece) y la STS 37/2019, 22 de enero de 2019 (rcud 3975/2016) va a concluir que, en actividades como la de limpieza, que descansan fundamentalmente en la mano de obra, "solo estaremos ante "un supuesto de sucesión de plantilla" cuando "el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata aportando su propio personal, sino que se hace cargo además de una parte sustancial de la plantilla anterior, por lo que asume la obligación de subrogarse en la relación laboral de todos los destinados en la misma y bajo el régimen jurídico del art. 44 ET."

De conformidad con esta interpretación, considera el Tribunal que las consecuencias del despido improcedente sufrido por las trabajadoras no pueden recaer sobre Grupo Hoteles Playa, S.A., sino que han de ser soportadas por la contrata JRC Facility Services, SLU. Lo que conlleva estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina, casar y anular la sentencia recurrida, revocando parcialmente la sentencia del juzgado de lo social, absolviendo a Grupo Hoteles Playa, S.A., y condenando a la empresa JRC Facility Services, SLU, confirmando la sentencia del juzgado de lo social en todos los demás pronunciamientos de su fallo.

Pero esta Sentencia no concluye aquí, sino que contiene un interesante **voto particular** que formula la Magistrada D^a Rosa María Virolés Piñol quien estima en primer lugar, que no existe contradicción entre la Sentencia recurrida y la Sentencia invocada en el recurso.

Señala en este sentido que a efectos de determinar la existencia de contradicción no es irrelevante que “en el caso de la sentencia recurrida concurren una cadena de externalizaciones/subrogaciones en las que la empresa principal ha mantenido a las trabajadoras contratadas durante un largo periodo de tiempo como trabajadoras indefinidas y a tiempo completo, prestando servicios en el mismo puesto de trabajo ininterrumpidamente durante más de diez años.”

La situación, expresa la Magistrada, “no es en modo alguno comparable con lo que sucede en el supuesto de la sentencia de contraste que, sin cadena alguna de externalizaciones, se estima que no existe sucesión y determina que la cedente es la responsable del despido, con apoyo en que la empresa principal no ha contratado a trabajadores de la contratista y entiende que no se ha producido sucesión al no existir traspaso de medios económicos.”

En segundo lugar, mantiene en su voto particular que en cualquier caso “nos encontramos en el supuesto enjuiciado, ante una **cadena de externalizaciones abusivas**, en las que la principal (Hotel) ha actuado en todo momento como empresario de las trabajadoras con contrato indefinido a tiempo completo, y ello es determinante de la existencia de un despido, calificado por la sentencia recurrida como improcedente, ..., por lo que el recurso debió en todo caso desestimarse, confirmando y declarando la firmeza de la sentencia recurrida.”

Por último y a mayor abundamiento, considera la magistrada que “no puede obviarse que nos encontramos ante la que la sentencia denomina una externalización de los “servicios de limpieza y mantenimiento de habitaciones”, en el que se encuentran en definitiva las denominadas “camareras de pisos”, categoría ostentada por la actora, cuyo servicio es conocido que es prestado mayoritariamente por mujeres.”, lo que conlleva **juzgar con perspectiva de género**.

Esta perspectiva de género proclamada por el art. 4 de la referida Ley Orgánica 3/2007, que Jueces y Tribunales, como poder del Estado, están obligados a incorporar en el ejercicio de la potestad jurisdiccional, refuerza, según este voto particular, “la desestimación del recurso, como salvaguarda del principio de igualdad efectiva que nuestro ordenamiento consagra, con el fin de no abocar al colectivo externalizado a la precariedad de las condiciones laborales, al denominado dumping social, inadmisibles en un estado social y democrático de derecho.”

Comentarios sindicales

Es evidente que la doctrina sentada en la Sentencia, votada por la mayoría de los Magistrados y Magistradas es la que produce efectos jurídicos directos sobre la cosa juzgada, pero el voto particular resulta especialmente relevante.

Como recuerda la Magistrada que lo formula, el ordenamiento jurídico no contiene ninguna prohibición general que impida al empresario recurrir a la contratación externa para integrar su actividad productiva pues, con carácter general, la descentralización productiva es lícita, con independencia de las cautelas legales e interpretativas necesarias para evitar que por esta vía puedan vulnerarse derechos de los trabajadores. Pero para que pueda aplicarse el artículo 52 c) ET debe existir una necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo, y no la mera conveniencia del empleador o su utilización como simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial

Los argumentos expuestos por la Magistrada en su voto particular, en especial aquel que considera que en estos casos estamos ante una cadena de externalizaciones abusivas, en las que la empresa principal ha actuado en todo momento como empresario de las trabajadoras y aquel que entiende que en los casos de servicios externalizados prestados mayoritariamente por mujeres debe juzgarse con perspectiva de género, abren una vía argumentativa interesante, a explorar en supuestos similares de recuperación de la gestión directa de servicios externalizados que descansan fundamentalmente en la mano de obra y en los que la contratista no asuma la obligación de subrogarse en la relación laboral de las personas trabajadoras, para con ello poder conseguir otra línea jurisprudencial distinta, más justa.

Las Sentencias son parte del derecho vivo en nuestro país. En esta colección, comentamos de manera sencilla y clara las consecuencias de resoluciones judiciales de importancia, con un ánimo crítico y valorativo

UGT

