

Tribunal Superior de Justicia de Madrid - Sección nº 03 de lo Social

Domicilio: C/ General Martínez Campos, 27 , Planta 3 - 28010

Teléfono: 914931930/1931,914931951

Fax: 914931958

34011510

NIG: 28.079.00.4-2024/0117760

Procedimiento Despidos / Ceses en general 944/2024 Secc. 3

Materia: Despido Colectivo

DEMANDANTE: FEDERACIÓN ENSEÑANZA CCOO MADRID

DEMANDADO: FOGASA y otros 3

Ilmas. Sras.

Dña. M. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN

Dña. M. OFELIA RUIZ PONTONES

Dña. M. PATRICIA VALLE LORENZO

En Madrid, a 7 de noviembre de 2024, habiendo visto las presentes actuaciones la Sección Tercera de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por las Ilmas. Sras. citadas, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY
Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE
EL PUEBLO ESPAÑOL

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA N° 1010/2024-F

En el procedimiento de despido colectivo número 944/2024, presentado por la letrada DOÑA RUTH ORSI AYUA, en nombre y representación de DOÑA MARÍA ISABEL GALVÍN ARRIBAS, secretaria general de la FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA CCOO DE MADRID, frente a ATREYU BLOTA CARTO, S.L., el administrador concursal DON EDUARD MILÀ VISACONILL y la COMUNIDAD DE MADRID, siendo parte el



FONDO DE GARANTÍA SALARIAL y magistrada ponente la Ilma. Sra. Dña. M. Virginia García Alarcón.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 2 de octubre de 2024 tuvo entrada en esta sección la demanda formulada por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, por despido colectivo, en la que suplica que se dicte sentencia declarando:

“que el despido colectivo impugnado es nulo y en consecuencia se condene a las empresas demandadas de forma solidaria a la readmisión de los trabajadores afectados al abono de los salarios dejados de percibir, o subsidiariamente se declare la existencia de un despido colectivo no ajustado a derecho, con las consecuencias inherentes a dicho pronunciamiento.”

SEGUNDO: Admitida a trámite se designó magistrada ponente y se citó a las partes, para la celebración del juicio oral el día 31 de octubre de 2024 en que se celebró, con el resultado que consta en el acta y soporte de grabación incorporados a las actuaciones, compareciendo la parte actora representada por el letrado DON ALEJANDRO SERRANO SANGRADOR, ATREYU BLOTA CARTO, S.L., representada por la letrada DOÑA ALMUDENA ARAGON MALDONADO y la LETRADA DE LA COMUNIDAD DE MADRID DOÑA LEONOR SANTIAGO LARA, no habiendo comparecido, estando debidamente citados, el administrador concursal ni el FOGASA.

TERCERO: La parte actora se ratificó en su escrito de demanda, en el que se pone de manifiesto que la demandante actúa en nombre y representación legal de los trabajadores de la escuela infantil TESOROS, sito en la Calle de la Felicidad, 4 de Arganda del Rey, cuyo servicio venía prestándose por la empresa demandada habiendo sido asumido directamente por la Comunidad de Madrid, desde el mes de septiembre de 2024. Señala que el 29 de agosto de 2024 se remitió a los trabajadores comunicación de subrogación por parte de la CAM, lo que no ha sucedido, habiendo acudido al centro de trabajo el día 5 de septiembre de 2024, impidiéndoseles la entrada, por lo que consideran que se ha producido un despido colectivo, no habiéndose seguido los trámites del artículo 124 de la LRJS en relación con el 51 del Estatuto de los Trabajadores, ni comunicado el despido por la empresa, ni puesto a su disposición indemnización alguna. Asimismo, señalan que la empresa les notificó el día 10 de mayo de 2024, tras varios meses de impago de salarios, que había solicitado concurso voluntario, desconociendo el devenir del mismo hasta el 1 de octubre de 2024, en que reciben comunicación del administrador concursal.

CUARTO.- La empresa ATREYU se opuso a la demanda, alegando que remitió a la CAM los datos necesarios para que se subrogara en los contratos de las personas trabajadoras, conforme a lo dispuesto en el artículo 31 del convenio colectivo de aplicación y el 130 de la Ley de Contratos del sector público. Puso de manifiesto que presentó E.R.E. ante la autoridad laboral y lo notificó a la representación legal de los trabajadores, no haciendo falta, a su juicio, más tramitación, conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1483/2012, y, respecto del concurso señaló que cuando se solicitó se habían extinguido los contratos, por lo que no se notificó, concluyendo que el 31 de agosto de 2024 finalizaba el



contrato con la CAM y no dispone la empresa de más escuelas, considerando que la Administración ha de subrogarse, sin que proceda indemnización por su parte.

QUINTO.- La CAM se opuso igualmente a la demanda, manifestando que la escuela se gestionaba indirectamente a través de la empresa ATREYU que incurrió en irregularidades de impago a los trabajadores, por lo que en mayo se suspendió y por decreto 81/2024 se suprime la escuela que ha dejado de existir, garantizando la escolarización de los niños, que se produce en el C.P. FEDERICO GARCÍA LORCA de Arganda, que se amplía en 12 unidades siendo ubicadas en el local en el que se hallaba la escuela TESOROS. Efectivamente el 5 de septiembre van los trabajadores de ATREYU, pero al haber asumido la gestión hay funcionarios públicos para desempeñarla. Señala que el 28 de agosto ATREUYU le comunica la subrogación, pero la CAM no tiene obligación de hacerla, conforme a lo dispuesto en el artículo 131.3 de la Ley de contratos del sector público, que exige tres requisitos que no concurren, ya que hay una prohibición expresa en la disposición adicional 9ª de la Ley 15/2023 de presupuestos generales de la CAM, no siéndole de aplicación el convenio colectivo de centros de educación infantil, cuyo artículo 2 excluye a las administraciones públicas y, conforme al artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, no le vincula, remitiéndose a la jurisprudencia que cita y afirmando que no ha habido transmisión patrimonial porque los medios materiales eran ya de la CAM.

SEXTO: Recibido el pleito a prueba se propuso por ambas partes la documental que fue unida a las actuaciones, elevándose después las conclusiones a definitivas.

Quedaron los autos conclusos para sentencia.

Se han observado en la tramitación del proceso las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.- Los trabajadores afectados por el despido, prestaban sus servicios en la escuela infantil TESOROS, de la COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID, ubicada en la Calle de la Felicidad, 4 de Arganda del Rey que venía siendo gestionada por la empresa demandada ATREYU, siendo los siguientes:

	CATEGORÍA	ANTIGÜEDAD	SALARIO/DÍA €
BEATRIZ BENITO DIAZ	EDUCADOR	15/09/2020	44,44
LUCIA CARRERO GARCIA	EDUCADOR	14/09/2022	44,43
LAURA COLOME PEINADO	EDUCADOR	21/05/2022	44,98
TANIA GALVEZ SERRANO	EDUCADOR	04/07/2017	44,62
PALOMA HERNANDEZ MORA	EDUCADOR	01/09/2010	47,59
ALEJANDRA HERNANDO GARCIA	EDUCADOR	01/09/2010	47,59
MARIA CRUZ MARTIN SAEZ	MAESTRO	01/09/2010	61,45
MARIA VICTORIA MUÑOZ SOLERA	EDUCADOR	01/09/2010	0,27
AURORA SEGURA RUBIATO	EDUCADOR	01/09/2010	46,00
MAGDALENA TORRES CALCERRADA	SERVICIOS	01/09/2010	46,64
Mª ROSARIO TUDELA BUJEDO	MAESTRO	16/09/2008	91,69



CRISTINA VALLE VENTURA	EDUCADOR	01/05/2021	44,98
SOLEDAD VICENTE ENCINAS	SERVICIOS	01/09/2013	46,64
JUAN JOSE REMON MANCINO	SERVICIOS	06/09/2022	44,10
SANDRA AVILA RUIZ	EDUCADOR	09/01/2023	44,43
ADRIAN NICOLAE MIHALCEA	CONSERJE	12/06/2023	44,11
ORTEGA SANCHEZ, MARTA	EDUCADOR	01/03/2017	44,95
GÓMEZ DELGADO, LAURA	EDUCADOR	14/02/2019	44,43
GOMEZ MOYA, LOURDES	EDUCADOR	08/05/2023	44,43
MARTIN MARTINEZ, BEATRIZ	EDUCADOR	24/05/2023	44,43
AGAROUASSAY BOUKHACHKHACH, MANAR	EDUCADOR	16/10/2023	44,43
CHACON GARCIA, ADELA	EDUCADOR	18/10/2023	44,43
SERRANO MARIN, LIDIA	EDUCADOR	07/11/2023	44,43
CAMPELO FUERTES, MARIA LUZ	AYUDANTE COCINA	22/01/2024	44,11
RAMOS ABRIL, JESSICA	MAESTRO	01/04/2024	44,43
MENGANA LEGRA, ERIBER	SERVICIOS	04/06/2024	44,11

(Expediente administrativo, hecho conforme)

SEGUNDO.- Por ORDEN N° 3325/2024, de 24 de julio de 2024, se acuerda por el Consejero de Educación, Ciencia y Universidades de la CAM, la resolución del contrato de servicios para la gestión de la escuela infantil “TESOROS” DE ARGANDA DEL REY. por incumplimiento culpable de la contratista ATREYU BLOTA CARTO, S.L.

(expediente administrativo, hecho conforme).

TERCERO.- En el DECRETO 81/2024, de 24 de julio, del Consejo de Gobierno de la COMUNIDAD DE MADRID, por el que se crea el colegio de Educación Infantil y Primaria en el municipio de Navalafuente y se reestructura el Colegio Rural Agrupado de Cabanillas de la Sierra para el curso escolar 2024-2025, se indica que por ausencia de adjudicatarios para asumir la gestión de las Escuelas Infantiles Tesoros y El señor don gato, se dispone su supresión, quedando garantizada la adecuada escolarización de todos los alumnos matriculados en estos centros educativos en el curso 2024-2025 y, efectivamente se acuerda en el dispositivo QUINTO la supresión de la escuela infantil TESOROS.

(B.O.C.M. número 177 de 26 de julio de 2024)

TERCERO.- Con fecha 31 de julio de 2024, la empresa ATREYU comunica a la representante legal de los trabajadores que la gestión de la escuela TESOROS, finalizaba el 31 de agosto siguiente, así como que iba a instar expediente de regulación de empleo.

(hecho conforme)

CUARTO.- Con la misma fecha se presenta por la empresa en la CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HICIENDA Y EMPLEO de la CAM, comunicación de expediente de regulación de empleo por fuerza mayor, alegando la supresión de la escuela TESOROS por el citado Decreto 81/2024 de la CAM.



QUINTO.- Por resolución de 7 de agosto de 2024, de la Directora general de Trabajo de la CAM, se resuelve “*No constatar la existencia de las causas de Fuerza Mayor alegadas por la empresa por los motivos expuestos en los Fundamentos de Derecho de la presente Resolución*”, motivos consistentes en la inexistencia de un hecho imprevisto e inevitable, dado que, según el informe del Inspector de Trabajo y Seguridad Social, la finalización del contrato administrativo estaba prevista para el 31 de agosto de 2024, y no se había comunicado la posibilidad de prórroga del mismo, dentro del preaviso fijado de dos meses.

(expediente administrativo, hecho conforme)

SEXTO.- La escuela infantil ubicada en la Calle de la Felicidad, 4 de Arganda del Rey, sigue abierta en el presente curso escolar, siendo gestionada directamente por la COMUNIDAD DE MADRID, mediante personal propio, manteniendo las instalaciones existentes en el curso anterior.

(hecho conforme)

SÉPTIMO.- El día 5 de septiembre de 2024, las personas trabajadoras afectadas por el presente despido, se personaron en dicho centro de trabajo, no siéndoles permitida la entrada al mismo.

(hecho conforme).

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. – NORMATIVA DE APLICACIÓN

Ø XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil

En su artículo 2 dispone:
“*Ámbito Funcional.*

Quedarán afectados por este convenio los centros privados no integrados de asistencia y educación Infantil, autorizados y registrados por la administración autonómica competente (con código de centro), independientemente de la denominación genérica que tengan en cada Comunidad autónoma, cualquiera que sea la nacionalidad de la entidad titular, así como aquellas empresas o entidades privadas que gestionen centros de titularidad pública.

Se entiende por centros no integrados los que imparten exclusivamente educación infantil.”

Y, en su artículo 31 establece lo siguiente:

“*Subrogación Convencional.*

1. En el sector de asistencia y educación infantil 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 articulado del presente Convenio, en cualquier tipo de cliente, ya sea público o privado. Dicha subrogación se llevará a cabo en los términos indicados en el presente artículo.



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 accesorio, que mantiene su identidad con independencia del adjudicatario del servicio.

En este sentido, engloba con carácter genérico cualquier modalidad de contratación, tanto pública como privada, e identifica una concreta actividad que pasa a ser desempeñada por una determinada empresa, sociedad, o entidad de cualquier clase, siendo aplicable la subrogación aún en el supuesto previsto en el artículo 130, 3 de la Ley de Contratos del Sector Público.

A los efectos previstos en este artículo no tendrán la consideración de trabajadores/as y, por tanto, no serán objeto de subrogación por la nueva adjudicataria los socios cooperativistas que no tengan la condición de socios trabajadores/as y los trabajadores/as autónomos aun cuando vinieran prestando servicios directa y personalmente en el centro o contrata en el que se produjese el cambio de contratista o subcontratista.

En el caso de subrogación de socios cooperativistas que tengan la condición de trabajadores/as, la subrogación alcanzará exclusivamente a esta última condición, sometiéndose en todos los aspectos a la regulación laboral y convencional de aplicación.

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.*



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.

Documentos a facilitar.

La empresa saliente deberá facilitar a la empresa entrante y a los representantes de los trabajadores los siguientes documentos:

- a) *Certificado del organismo competente de estar al corriente de pago de Seguridad Social.*
- b) *Fotocopia de los tres últimos recibos de salario de los trabajadores/as afectados.*
- c) *Fotocopia de los documentos de cotización a la Seguridad Social de los tres últimos meses.*
- d) *Relación del personal especificando: nombre y apellidos, número de afiliación a la Seguridad Social, puesto de trabajo o, en su caso, cargo directivo temporal encomendado, jornada, horario, modalidad de contratación, período de disfrute de las vacaciones y, cuando proceda, antigüedad y complemento de desarrollo y perfeccionamiento profesional – C.P.P.–, especificando, con relación a este último concepto, fecha de devengo y número de horas de formación ofertadas y, en su caso, realizadas Si el trabajador/a es representante legal de los trabajadores, se especificará el período de mandato del mismo.*
- e) *Fotocopia de los contratos de los trabajadores/as afectados por la subrogación.*
- f) *Si la empresa saliente fuera una cooperativa de trabajo, deberá identificar en la relación de personal que facilita a la empresa entrante quienes tienen la condición de trabajadores de la misma y quienes la de socios trabajadores.*

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.

3. *Liquidación de retribuciones, partes proporcionales de pagas extraordinarias, vacaciones y descansos con respecto a los trabajadores entre la empresa saliente y la que vaya a realizar el servicio:*

La Empresa saliente deberá atender:

- 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*
- c) *Los trabajadores/as percibirán sus retribuciones mensuales en la fecha establecida y las partes proporcionales de pagas extraordinarias o liquidación de retribuciones pendientes de*



percibir, en los cinco días siguientes a la fecha de terminación de la contrata de la empresa saliente.

d) Los trabajadores tendrán que disfrutar sus vacaciones reglamentarias establecidas en el periodo fijado en el calendario vacacional, con independencia de cuál sea la empresa en la que en ese momento estén prestando servicios.

e) Los trabajadores/as que no hubieran disfrutado sus vacaciones al producirse la subrogación, las disfrutarán con la nueva adjudicataria del servicio, que sólo abonará la parte proporcional del periodo que a ella corresponda, ya que el abono del otro periodo corresponde al anterior adjudicatario que deberá efectuarlo en la correspondiente liquidación.

f) Los trabajadores/as que, con ocasión de la subrogación, hubiesen disfrutado con la empresa saliente un periodo de vacaciones superior al que le correspondería por la parte de año trabajado en la misma, se les descontará de la liquidación el exceso disfrutado de acuerdo con la proporcionalidad que corresponda. La empresa entrante habrá de permitir el disfrute del periodo vacacional que a cada trabajador/a le quedara pendiente de disfrutar, y en todo caso deberá abonar al trabajador/a lo que le correspondería proporcionalmente percibir por el tiempo en que preste servicios para la misma, sin que pueda sustituir tal abono por un disfrute mayor de vacaciones.

4. No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión de la actividad por tiempo no superior a un año. En tal caso, dicha circunstancia dará lugar a promover expediente de regulación de empleo por el que se autorice la suspensión de los contratos de trabajo de los empleados que resulten afectados. A la finalización del periodo de suspensión, dichos trabajadores tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase la actividad a otra empresa.

5. En el supuesto de que el cliente trasladase las dependencias en las que se presta el servicios a otra ubicación y adjudicase el servicio a otra empresa, ésta vendrá obligada a subrogarse en el personal que, bajo la dependencia del anterior concesionario hubiera prestado servicios en el centro anterior, siempre y cuando dicho personal reuniese los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo.”

Ø Estatuto de los Trabajadores:

El artículo 82.3, dispone en su primer párrafo:

“Los convenios colectivos regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia.”

Y, en su artículo 44, establece:

“LA SUCESIÓN DE EMPRESA

Documentos relacionados



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. *A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.*

3. *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.*

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

4. *Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, 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.

5. *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.*

6. *El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:*

- a) *Fecha prevista de la transmisión.*
- b) *Motivos de la transmisión.*
- c) *Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.*
- d) *Medidas previstas respecto de los trabajadores.*

7. *De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada en el apartado anterior a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.*



8. *El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.*

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

9. *El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4.*

10. *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.*

Ø **Ley 9/2017, de 8 de 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**

En su artículo 130, establece lo siguiente:

“INFORMACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE SUBROGACIÓN EN CONTRATOS DE TRABAJO.

1. *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 que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, debiendo hacer constar igualmente que tal información se facilita en cumplimiento de lo previsto en el presente artículo.*

A estos efectos, la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar y que tenga la condición de empleadora de los trabajadores afectados estará obligada a proporcionar la referida información al órgano de contratación, a requerimiento de este. Como parte de esta información en todo caso se deberán aportar los listados del personal objeto de subrogación, indicándose: el convenio colectivo de aplicación y los



detalles de categoría, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto anual de cada trabajador, así como todos los pactos en vigor aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación. La Administración comunicará al nuevo empresario la información que le hubiere sido facilitada por el anterior contratista.

2. Lo dispuesto en este artículo respecto de la subrogación de trabajadores resultará igualmente de aplicación a los socios trabajadores de las cooperativas cuando estos estuvieran adscritos al servicio o actividad objeto de la subrogación.

Cuando la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar fuese un Centro Especial de Empleo, la empresa que resulte adjudicataria tendrá la obligación de subrogarse como empleador de todas las personas con discapacidad que vinieran desarrollando su actividad en la ejecución del referido contrato.

3. En caso de que una Administración Pública decida prestar directamente un servicio que hasta la fecha venía siendo prestado por un operador económico, vendrá obligada a la subrogación del personal que lo prestaba si así lo establece una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general.

4. 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.

5. 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 tendrá acción directa contra el antiguo contratista.

6. 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. En este caso, la Administración, una vez acreditada la falta de pago de los citados salarios, 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.”

Ø Ley 15/2023, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2024.

En su disposición adicional novena, establece:
“EFECTOS DE LA EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS EN MATERIA DE PERSONAL

En aquellos supuestos en los que la Administración Pública opte por la resolución antes de la fecha de finalización ordinaria del contrato de concesión de obras o de servicios públicos o de cualquier otro contrato adjudicado con la finalidad de prestar dicho servicio por sí o a



través de entes de su sector público, dicha resolución en ningún caso otorgará a los trabajadores de las empresas contratistas el carácter de empleados públicos de la Administración Pública o de sus organismos o entidades de derecho público en virtud de subrogación o sucesión de dichos entes como empleadores en sus contratos de trabajo.

Esto será igualmente de aplicación en caso de secuestro o intervención del servicio conforme a la legislación de contratos del sector público que resultase aplicable a los mismos y en la extinción de los contratos por finalización del plazo contractual.”

SEGUNDO.- JURISPRUDENCIA APLICABLE

Ø Sentencia del Pleno del Tribunal Supremo de 06-05-2019, nº 334/2019, rec. 406/2018
“resulta claro que una Administración Pública -que no tienen convenio colectivo u otro específicamente aplicable-, no puede quedar afectada por lo dispuesto en un convenio sectorial del que no ha formado parte ni está representada por las Asociaciones empresariales firmantes del mismo. Las Administraciones Públicas no pueden estar sujetas a normas convenidas por organizaciones patronales necesariamente guiadas por intereses particulares o sectoriales que muy difícilmente podrán coincidir con aquellos intereses públicos y generales que, como ocurre en este caso concreto, los Ayuntamientos están llamados a desempeñar, y por ello entendemos que las asociaciones empresariales carecen de la representatividad necesaria para extender los efectos de una negociación colectiva a tales entidades.

Ello obliga a modificar la doctrina contenida en la sentencia referencial y declarar que la que se acaba de exponer constituye la doctrina correcta, en primer lugar, porque resulta la adecuada en función de las previsiones del ET sobre el ámbito de aplicación de los convenios. En segundo lugar, porque permite unificar la posición de la Sala respecto de la aplicabilidad de los convenios sectoriales en el ámbito de las administraciones públicas en el sentido de rechazar tal aplicación cuando en el convenio sectorial no ha tenido participación el ente público afectado. Y, finalmente, porque las administraciones públicas no concurren en el mercado en el espacio sectorial en el que lo hacen las empresas afectadas por el convenio colectivo, sino que, generalmente, realizan actividades de naturaleza similar, normalmente de carácter instrumental, al servicio del interés público.”

Ø Sentencia del Pleno del Tribunal Supremo de 20-05-2021, nº 563/2021, rec. 145/2020:

“1.- En el siguiente motivo casacional, amparado en el art. 207.e) de la LRJS, se denuncia la infracción del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y del art. 1.1.b) de la Directiva CE 2001/23 de 12 de marzo), así como de la jurisprudencia que los interpreta. Esta parte procesal argumenta que ha habido una transmisión de elementos materiales [incluyendo el programa GMAO (PRISMA)] y especialmente inmateriales (el conocimiento de todo lo hecho y lo que se debe hacer para el mantenimiento preventivo), por lo que concurren los requisitos para declarar la existencia de una sucesión empresarial.

Se ha descartado la subrogación convencional, al no preverla el convenio colectivo aplicable. El debate litigioso se ciñe a si existe subrogación legal.



2.- Existe sucesión empresarial cuando se transmite "una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio" (art. 44.2 del ET y art. 1.1.b) de la Directiva 2001/23/CE).

El art. 44 del ET exige, bien la transmisión de elementos patrimoniales y de personas, o bien, en el caso de que la actividad en concreto descansa fundamentalmente en la mano de obra, que sea esta (mano de obra) la que se transmita (por todas, sentencias del TS de 16 de abril de 2018, recurso 2392/2016; 29 de enero 2020, recurso 2914/2017; y 24 de septiembre de 2020, recurso 300/2018).

3.- No se aplica el art. 44 del ET cuando se produce la mera sucesión en la ejecución de una actividad económica porque "una entidad empresarial no puede reducirse a la actividad de que se ocupa y por ello el mero cambio en el titular de la actividad no determina la aplicación de la normativa sobre transmisión de empresa, en tanto la operación no vaya acompañada de una cesión -entre ambos empresarios- de elementos significativos del activo material o inmaterial. Porque -y este es el caso- 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" (sentencia del TS de 12 de diciembre de 2017, recurso 668/2016, y las citadas en ella).

Este Tribunal sostiene que "en la sucesión de contrataciones o concesiones administrativas para la prestación de servicios públicos sólo se produce subrogación empresarial si se transmite la unidad productiva [...] ni la contratación ni la concesión administrativa, son unidades productivas autónomas a los efectos del art. 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" (sentencia del TS de 27 de febrero de 2018, recurso 724/2016).

4.- Si se traspasan medios materiales, de forma que la nueva contratista realiza el servicio con medios que utilizó la anterior, procede analizar la importancia de los medios traspasados en relación con la naturaleza de la actividad externalizada.

La doctrina jurisprudencial ha hecho hincapié en "la entrega de los elementos patrimoniales que resultan inevitables para la continuidad de la actividad, lo que revela la transmisión de un conjunto de instalaciones y medios que conforman una determinada actividad económica que mantiene su identidad" (sentencias del TS de 4 de julio de 2018, recurso 2609/2017 y 12 de marzo de 2020, recurso 1916/2017).

La sentencia del TS de 27 de enero de 2015, recurso 15/2014, explica que "lo importante no es el coste de las inversiones en medios materiales, sino la necesidad de los mismos, ya que, la importancia de los factores que intervienen en la producción no se mide en términos cuantitativos, sino cualitativos, esto es atendiendo a la necesidad de los mismos para el funcionamiento de la actividad".

5.- Se rechaza que exista sucesión de plantillas cuando la actividad externalizada "no se basa exclusiva o fundamentalmente en la mano de obra. Antes, al contrario, para prestar el servicio encomendado hacen falta -son absolutamente imprescindibles- unas instalaciones, un

equipamiento importante y unos bienes materiales sin los cuales es imposible la realización del servicio encomendado. Los vehículos, la maquinaria los enseres y el utillaje [...] se revelan como elementos materiales de importancia capital para la realización de la contrata, teniendo un valor que, en absoluto, puede considerarse ni desdeñable ni marginal en la actividad de que se trata" (sentencia del TS de 4 de julio de 2018, recurso 2609/2017).

6.- En caso de sucesión de empresas contratistas, la subrogación laboral puede producirse, aunque la nueva adjudicataria no reciba los medios materiales de la anterior contratista sino de la empresa principal, a quien pertenecen. En tal caso, no hay un traspaso de medios de contratista a contratista, sino que la empresa adjudicadora pone dichos medios a disposición de las sucesivas adjudicatarias: "El dato de que las infraestructuras o los medios materiales pertenezcan a la administración que descentraliza y las entrega a la empresa contratista para que lleve a cabo la actividad o el servicio encomendado no impide que pueda apreciarse una sucesión empresarial encuadrable en el ámbito de aplicación de la Directiva. Ello puede ser determinante, incluso, para comprobar la existencia de transmisión empresarial. Así se pone de relieve en la STJUE de 26 de noviembre de 2014, C-509/2014, Asunto Aira Pascual [...] la circunstancia de que los elementos materiales asumidos por el nuevo empresario no pertenecieran a su antecesor, sino que simplemente fueran puestos a su disposición por la entidad contratante, no puede excluir la existencia de una transmisión de empresa en el sentido de la Directiva" [por todas, sentencias del TS de 19 de septiembre de 2017 (dos), recursos 2629/2016 y 2832/2016; y 25 de noviembre de 2020, recurso 684/2018].

DÉCIMO.- 1.- El TJUE explica que el criterio decisivo para determinar la existencia de una transmisión de empresa "consiste en saber si la entidad económica mantiene su identidad, lo que se desprende, en particular, de la circunstancia de que continúe efectivamente su explotación o de que esta se reanude [...] Para determinar si se cumple este requisito, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación examinada, 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 contrate o no a 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" (sentencia del TJUE de 27 de febrero de 2020, C-298/18, y las citadas en ella).

2.- El TJUE sostiene que, "en un sector en el que la actividad se basa esencialmente en el equipamiento, el hecho de que el nuevo empresario no se haga cargo de la plantilla que su antecesor había dedicado al desarrollo de la misma actividad no basta para excluir la existencia de una transmisión de una entidad que mantenga su identidad, en el sentido de la Directiva 2001/23" (sentencia del TJUE de 7 de agosto de 2018, C-472/16).

(...)

DECIMOTERCERO.- 1.- La aplicación de la referida doctrina del TJUE y del TS al supuesto enjuiciado obliga a estimar el recurso de casación. Debemos hacer hincapié en que la UAM pone a disposición de las sucesivas contratistas los medios siguientes:

1) El local para almacén; el taller, esencial para el mantenimiento; los vestuarios y las oficinas.

2) De conformidad con la contrata, los materiales propios de equipos o instalaciones y los de mantenimiento propiamente dicho, previa petición del contratista. La contrata describe unos y otros:

a) Se consideran materiales propios de equipos o instalaciones: "todos aquellos que ocupando un lugar permanente en un área, equipo o instalación sea necesario sustituirlos por deterioro, envejecimiento, desgaste, rotura o incorrecto funcionamiento".

b) Los materiales de mantenimiento propiamente dicho son "todos aquellos materiales de uso continuado en las labores propias de mantenimiento."

Solo en caso de urgente necesidad, si en el almacén general de la UAM no hay material necesario para un determinado trabajo de mantenimiento, se podrá solicitar dicho material a la adjudicataria.

3) El programa informático GMAO (PRISMA), imprescindible para la ejecución de la contrata debido a la complejidad del mantenimiento de toda esa maquinaria (hay alrededor de 3.000 unidades en 38 edificios propiedad de la UAM).

4) El número de teléfono 2400 y la página web para comunicar las incidencias.

La empresa adjudicataria aporta los materiales fungibles, la herramienta de mano y los demás medios materiales y auxiliares a emplear por los operarios.

2.- A la vista de los citados extremos, debemos descartar que se produjera la mera sustitución de adjudicatarias en la realización de la actividad externalizada sin entrega de factores de producción. Por el contrario, se han transmitido elementos materiales e inmateriales esenciales, sin los cuales sería imposible prestar el servicio. El hecho de que la infraestructura y los citados medios materiales pertenecieran en todo momento a la Administración, quien los ponía a disposición de las sucesivas contratistas para que realizasen el servicio público, no impide la sucesión empresarial al amparo del art. 44 del ET puesto que se transmitió una entidad económica que mantuvo su identidad, continuando con la prestación del mismo servicio, con los mismos elementos patrimoniales necesarios para el desarrollo de la actividad, incluyendo los inmuebles, los materiales propios de equipos o instalaciones, los materiales de mantenimiento propiamente dicho, el programa informático GMAO (PRISMA), el teléfono 2400 y la página web, que son esenciales para la contrata.

El análisis de los medios traspasados en relación con la naturaleza de la actividad externalizada: el mantenimiento de las instalaciones de la Universidad, revela que los elementos patrimoniales entregados por la UAM a las sucesivas contratistas son esenciales para la continuidad de la actividad, lo que evidencia que se transmitió un conjunto de instalaciones y medios que conforman una determinada actividad económica que mantuvo su identidad.

3.- No nos encontramos con la mera sucesión en la ejecución de una actividad económica porque para la realización del mantenimiento es esencial contar con los citados medios, que incluyen un programa informático, proporcionado por la Universidad, el cual gestiona el mantenimiento de miles de instalaciones, informando a la nueva contratista de qué actividades de mantenimiento se han realizado y cuáles están programadas; una página web, aportada por la UAM, que permite a los interesados solicitar la intervención de la empresa de mantenimiento para afrontar las



incidencias; un teléfono de incidencias, que también es de la Universidad; así como los inmuebles y los materiales necesarios para la continuidad de dicha actividad. Se trata de elementos cualitativamente esenciales para la prestación del servicio.

La propia terminología relativa al material aportado por la empresa adjudicataria: materiales fungibles, herramienta de mano y demás medios materiales y auxiliares a emplear por los operarios, indica su naturaleza adjetiva.

4.- En definitiva, la sucesión de contratistas afectó a un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, por lo que nos encontramos en el ámbito de aplicación del art. 44 del ET y de la Directiva 2001/23. Se transmitió a Gestiona una unidad productiva autónoma, por lo que Gestiona debió haberse subrogado en los derechos y obligaciones de los trabajadores de la anterior contratista.”

Ø Sentencia del Tribunal Supremo de 16-04-2018, nº 399/2018, rec. 2392/2016:

“2.- Esta Sala ha tenido ocasión de pronunciarse en supuestos de reversión a la arrendadora de una determinada actividad o servicio público, y lo ha hecho, entre otras, en las siguientes sentencias:

La sentencia de 30 de mayo de 2011, recurso 2192/2010, examina el supuesto en el que el servicio de grúa de retirada de vehículos revierte al Ayuntamiento desde la empresa concesionaria, incautándose el citado Ayuntamiento de las grúas que la empresa dedicaba a esta actividad, procediendo al desarrollo de la misma con los citados elementos, a través de una empresa municipal. La sentencia entiende que hay sucesión de empresa con el siguiente razonamiento:

«2.- Ciertamente que con carácter general, la doctrina de la Sala es constante al afirmar que la extinción de la contrata y asunción con trabajadores propios de la actividad antes descentralizada no constituye, por sí misma, un supuesto de subrogación empresarial; y que los trabajadores que dejen de prestar su actividad por tal hecho han de considerarse despedidos por la empresa contratista, sin que posea responsabilidad alguna la principal (en este sentido, por ejemplo, las SSTs 06/02/97 -rec. 1886/96 -; 17/06/97 -rec. 1553/96 -; y 27/12/97 -rec. 1727/97 -).

Pero no es menos veraz que tal criterio general resulta inaplicable cuando la empresa que venía llevando a cabo la actividad mediante sucesivas contratistas con diferentes empresas, decide asumir aquella y realizarla por sí misma, pero haciéndose cargo del personal de la empresa contratista, supuesto en el cual puede decirse que se ha producido una sucesión de empresa encuadrable jurídicamente en el referida art. 44 ET y en las diversas Directivas de la que aquél es transposición (77/1987; 98/50; y 2001/23) (así, la STS 27/06/08 -rcud 4773/06 -, a contrario sensu). Como es también inatendible el criterio general cuando -así se ha dicho interpretando esa Directivas comunitarias- la transmisión vaya referida a cualquier "entidad económica que mantenga su identidad" después de la transmisión o traspaso, entendiendo por tal "un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria"; o el "conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio". Y para cuya determinación -transmisión de la entidad que mantiene su identidad- han considerarse todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trata, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales, 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 (SSTJCE 65/1986, de 18/Marzo, Asunto Spijkers; 22/2001, de 25/Enero, Asunto Oy Liikenne; 45/1997, de 11/Marzo, Asunto Sützen; 286/2003, de 20/Noviembre, Asunto Abler; 406/2005, de 15/Diciembre, Asunto Güney-Görres; y 241/2010, de 29/Julio, Asunto C-151/09. Y, reproduciendo tales criterios, entre otras las SSTS 12/12/02 -rcud 764/02 -; 29/05/08 -rcud 3617/06 -; 27/06/08 -rcud 4773/06 -; 28/04/09 -rcud 4614/07 -; y 23/10/09 -rcud 2684/08 -).

3.- De otra parte no cabe desconocer que el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea declaró, mientras estaba en vigor la Directiva 77/1987 (modificada por la Directiva 98/50), que el mero hecho de que el cesionario de la actividad sea un organismo de Derecho público, no permite excluir la existencia de una transmisión comprendida en el ámbito de aplicación de dicha Directiva (STJCE 212/2000, de 26/Septiembre, Asunto Mayeur, apartado 33); y que la misma conclusión se impone en el caso de la vigente Directiva 2001/23 (codificación de aquéllas), puesto que la circunstancia de que la transmisión se derive de decisiones unilaterales de los poderes públicos y no de un acuerdo de voluntades no excluye la aplicación de la Directiva (SSTJCE 99/1992, de 19 /Mayo, Asunto Redmond Stichting; 195/2000, de 14/Septiembre, Asunto Collino y Chiappero; y 241/2010, de 29/Julio, Asunto C-151/09, apartado 25, que en cuestión prejudicial planteada por Juzgado de España, precisamente enjuicia -y declara- la sucesión empresarial de un Ayuntamiento por la asunción directa de la gestión del servicio público de mantenimiento de parques y jardines).

(...)
La sentencia de 26 de enero de 2012, recurso 917/2011, examina el supuesto en el que se produce la reversión de un servicio público asistencial desde una empresa concesionaria a un Ayuntamiento, que acuerda seguir prestando directamente y sin solución de continuidad dicho servicio con la misma infraestructura empresarial y asumiendo a toda la plantilla de dicha empresa. La sentencia concluye que procede la aplicación del artículo 44 ET (y la responsabilidad solidaria respecto de las deudas salariales anteriores,

(...)
En idéntico sentido se ha pronunciado la sentencia de 11 de junio de 2012, recurso 917/2011.

La sentencia de 22 de septiembre de 2014, recurso 2689/2013, examina la reversión a un Ayuntamiento del servicio de limpieza viaria, que con anterioridad venía realizando una empresa privada, sin que exista transmisión de elementos patrimoniales ni personales

(...)

La sentencia de esta Sala de 23 de septiembre de 2014, recurso 231/2013, examina el supuesto en que se suprime por Ley la Agencia Pedro Laín Entralgo y sus funciones son asumidas por la Consejería de Sanidad de la CAM. Entiende la sentencia que hay sucesión de empresa, con el siguiente razonamiento.

«Las tareas y atribuciones que venían desarrollándose en dicha Agencia no han sido suprimidas ya que desde el 1 de enero de 2013 la Consejería de Sanidad de la CAM continúa desarrollándolas, a través de la Dirección General de Investigación, Formación e Infraestructuras Sanitarias, en virtud de lo dispuesto en el apartado 1 de la disposición adicional tercera de la Ley 2/2012, de 4 de julio.

El patrimonio de la Agencia se ha integrado en el Patrimonio de la Administración de la Comunidad de Madrid, en virtud de lo dispuesto en el apartado 1 de la disposición adicional tercera de la Ley 2/2012, de 4 de julio y artículo 68 de la Ley 3/2001, de 21 de junio (EDL 2001/23227).

El personal funcionario de carrera de la Agencia ha quedado adscrito a la Comunidad de Madrid y el personal laboral fijo se ha integrado en la plantilla de la Administración de la Comunidad de Madrid».

La sentencia de 19 de septiembre de 2017, recurso 2832/2016, ha examinado el supuesto en el que se produce la reasunción por el Ministerio de Defensa del servicio de cocina y restauración que había sido externalizado a una empresa, pasando a desarrollarse directamente la actividad por el Ministerio, con su propio personal y con las instalaciones, equipos e instrumentos entregados a la contratista para la realización del encargo y devueltos al finalizar la contrata, no habiéndose hecho cargo el Ministerio de los trabajadores adscritos a la contrata. La sentencia contiene el siguiente razonamiento:

"... estamos en presencia de una actividad externalizada, primero, y recuperada, después, que no se basa exclusiva o fundamentalmente en la mano de obra. Antes al contrario, para prestar el servicio encomendado hacen falta -son absolutamente imprescindibles- unas instalaciones que tengan un equipamiento importante y un utillaje adecuado, sin los cuales es imposible la realización del servicio encomendado. Los frigoríficos, congeladores, las cocinas, los hornos, y los utensilios de una cocina industrial se revelan como elementos materiales de importancia capital para la realización de la actividad contratada, teniendo un valor que, en absoluto, puede considerarse ni desdeñable ni marginal en la actividad de que se trata.

Junto al elemento subjetivo -resulta evidente que se ha producido un cambio en la titularidad de la utilización de los medios de producción afectos al servicio contratado-, resulta palmaria la concurrencia del elemento objetivo pues ha existido en la operación de reversión del servicio contratado la entrega de los elementos patrimoniales que resultan inevitables para la continuidad de la actividad, lo que revela la transmisión de un conjunto de medios que conforman una determinada actividad económica que mantiene su identidad tras la reasunción del servicio por parte del Ministerio de Defensa. No hay duda, por tanto, de la existencia de un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesorio. Conjunción de elementos que determina que estemos en el ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23 y del artículo 44 ET. Sin que, por otra parte, resulte de aplicación el artículo 301.4 TRLCSP que se refiere a supuestos distintos -que se caracterizan, precisamente, por la ausencia de una transmisión empresarial-de los aquí contemplados en los que, como se avanzó, existe una sucesión de empresa en los términos que establece tanto la Directiva como el artículo 44 ET ".

(...)

Se ha planteado la cuestión de si el concepto de transmisión de empresa comprende los supuestos en que una empresa titular de un servicio público asume la gestión directa de dicho servicio, recurriendo a su propio personal para realizarlo, sin hacerse cargo del personal del contratista, al que anteriormente había encomendado la gestión, siendo los medios materiales utilizados, que siempre han sido propiedad de la empresa principal que obligaba a la contratista a utilizarlos, esenciales para la realización del servicio.

Tal cuestión ha sido resuelta por la STJUE de 26 de noviembre de 2014, C-509/2014, asunto Aira Pascual. El Tribunal consideró aplicable la Directiva en el sentido de que está comprendida en el ámbito de aplicación de esa Directiva una situación en la que una empresa pública -ADIF-, titular de una actividad económica de manipulación de unidades de transporte intermodal, confía mediante un contrato de gestión de servicios públicos la explotación de esa actividad a otra empresa, poniendo a disposición de ésta las infraestructuras y el equipamiento necesarios de los que es propietaria, y posteriormente decide poner fin a dicho contrato sin asumir al personal de esta última empresa porque en lo sucesivo va a explotar esa actividad ella misma con su propio personal.

El TJUE concluye que procede la aplicación de la Directiva cuando, en un supuesto de reversión de contrata, la reasunción de la actividad por parte de la Administración vaya acompañada de la transmisión de los elementos necesarios para desarrollar la actividad, entendidos tales elementos en un sentido amplio, de manera que incluya los activos materiales, inmateriales, la clientela, la analogía o similitud de la actividad desarrollada. Además, la circunstancia de que los elementos materiales asumidos por el nuevo empresario no pertenecieran a su antecesor, sino que simplemente fueran puestos a su disposición por la entidad contratante, no puede excluir la existencia de una transmisión de empresa en el sentido de la Directiva.

2.- Una segunda cuestión se plantea respecto a si el concepto de "transmisión de un conjunto de medios organizados", necesarios para llevar a cabo su actividad, requiere que haya transmisión de la propiedad del cedente al cesionario, o no es necesario que el cesionario adquiera la propiedad de tales elementos para que exista sucesión empresarial.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea se ha pronunciado de forma reiterada en las sentencias de 17 de diciembre de 1987, My Molle Kiro, 287/86, 12 de noviembre de 1992, 1992/84, Watrson Risk y Christensen 209/91, y 20 de noviembre de 2003 Abler y otros, C-340/01, señalando que el ámbito de aplicación de la Directiva abarca todos los supuestos de un cambio, en el marco de las relaciones contractuales, de la persona física o jurídica que sea responsable de la explotación de la empresa que, por ello, contraiga las obligaciones del empresario frente a los empleados de la empresa, sin que importe si se ha transmitido la propiedad de los elementos materiales concluyendo, la última de las sentencias citadas:

"la circunstancia de que los elementos materiales asumidos por el nuevo empresario no pertenezcan a su antecesor, sino que fueron puestos a su disposición por el primer empresario no puede excluir la existencia de una transmisión de empresa en el sentido de la Directiva 77/187.

Por su parte esta Sala, en la sentencia de 11-12-02, rec. 764/02, entendió que en un supuesto en que se cedió por una empresa a otra un local, con entrada desde el patio central del colegio, dentro del cual estaba ubicada una cocina industrial completamente equipada y apta para elaborar comidas, una nevera industrial etc... además de útiles de limpieza, un local anexo destinado a office y otro destinado a almacén, estando formado el local principal por un comedor escolar y dos servicios, es claro que lo cedido fue una unidad productiva autónoma, sin que represente obstáculo alguno que el título sea un contrato de arrendamiento, pues para ser empresario no es necesario ser propietario de los bienes de la empresa, sino poseer la titularidad del negocio, constituyendo la cesión de bienes, antes relacionados, un negocio cuya titularidad se cede, en palabras del Estatuto y de la Directiva una entidad económica con propia identidad. En el mismo sentido se ha pronunciado la sentencia de 12 de diciembre de 2007, recurso 3994/06.

3.- La tercera cuestión se plantea respecto a si es o no exigible una vinculación contractual directa entre cedente y cesionario, para apreciar la existencia de sucesión de empresa en los términos examinados. Tal como ha señalado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la sentencia *Süzen* anteriormente citada, la inexistencia de vínculo contractual entre el cedente y el cesionario no puede revestir una importancia decisiva a este respecto, a pesar de que puede constituir un indicio de que no se ha producido ninguna transmisión en el sentido de la Directiva. También puede producirse la cesión en dos etapas, a través de un tercero, como el propietario o el arrendador (sentencia de 7 de marzo de 1996 *Mercks y Neuhyus*, asuntos acumulados C-171/94 y C72/94). Tampoco excluye la aplicación de la Directiva la circunstancia de que el servicio o contrata de que se trate haya sido concedido o adjudicado por un organismo de Derecho público (sentencia de 15 de octubre de 1996, *Merke*, 298/94).

A la vista de todo lo anteriormente expuesto se ha de concluir que para determinar si ha existido o no sucesión de empresa, no es determinante si el nuevo empresario, continuador de la actividad, es propietario o no de los elementos patrimoniales necesarios para el desarrollo de la misma, ni si ha existido o no un negocio jurídico entre cedente y cesionario, sino si se ha producido un cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma y si la transmisión afecta a una entidad económica que mantenga su identidad.

NOVENO.- CIRCUNSTANCIAS CONCURRENTES:

En el presente caso, hemos de destacar las siguientes:

1ª) Las personas trabajadoras afectadas prestaban sus servicios en la escuela infantil “TESOROS”, en la calle de la Felicidad, 4 de Arganda del Rey.

2ª) Dicha escuela pertenece a la COMUNIDAD DE MADRID, habiéndola gestionado la empresa ATREYU por concesión de aquélla.

3ª) El 24 de julio de 2024, se acuerda por la CAM, la resolución del contrato de servicios para la gestión de dicha escuela. por incumplimiento culpable de la contratista.

4ª) Por decreto de la misma fecha se dispone la supresión de la escuela, garantizando la adecuada escolarización de todos los alumnos matriculados

5ª) El 31 de julio de 2024, la empresa ATREYU comunica a la representante legal de los trabajadores que la gestión de la escuela TESOROS, finalizaba el 31 de agosto siguiente, así como que iba a instar expediente de regulación de empleo.

6ª) Con la misma fecha comunica expediente de regulación de empleo por fuerza mayor, alegando la supresión de la escuela TESOROS, que no ha sido estimada por la Dirección general de Trabajo de la CAM.

7ª) La escuela infantil ubicada en la Calle de la Felicidad, 4 de Arganda del Rey, se abrió con normalidad al inicio del curso escolar 2024-25 gestionada directamente por la COMUNIDAD DE MADRID, mediante personal propio, manteniendo las instalaciones existentes en el curso anterior, sin mantener el nombre “TESOROS” y escolarizando a los mismos niños que habían quedado matriculados antes de finalizar el curso anterior.



8ª) El día 5 de septiembre de 2024, las personas trabajadoras afectadas por el presente despido, se personaron en dicho centro de trabajo, no siéndoles permitida la entrada al mismo.

DÉCIMO.- SUCESIÓN EMPRESARIAL

Por tanto, nos encontramos con una entidad económica, una escuela infantil, que, si bien ha cambiado de denominación, mantiene su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, las instalaciones de la escuela en la calle de la Felicidad, 4 de Arganda del Rey, propiedad de la CAM y cuya gestión estaba externalizada, a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial, educación infantil, a los mismo alumnos a los que la CAM, en el decreto en el que acordó la supresión de la escuela, garantizaba su escolarización, habiéndolos efectivamente escolarizado en la misma escuela.

Consecuentemente nada ha cambiado en la escuela infantil, salvo su denominación, y el personal que ahora presta el servicio, propio de la CAM, habiendo prescindido de los trabajadores que lo prestaron en el curso anterior por cuenta de ATREYU.

Tiene razón la CAM en que no es de aplicación el XII Convenio colectivo de centros de asistencia y educación infantil, y así se deduce de los artículos del mismo que hemos transcrito, que excluyen a la administración pública de su ámbito de aplicación, que, según su artículo 2 son las empresas privadas, y por aplicación de la jurisprudencia recogida en la Sentencia del Pleno del Tribunal Supremo de 06-05-2019, nº 334/2019, rec. 406/2018, que igualmente hemos transcrito, no estando la CAM representada por los negociadores de la norma convencional, por lo que no puede afectarle las previsiones de la misma en orden a la subrogación de trabajadores.

Pero sí es de aplicación lo establecido en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, que también hemos transcrito, y que traspone la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, así como el artículo 130.1 de la Ley de Contratos del Sector Público, ya que concurren los elementos exigidos por el citado artículo estatutario para que se produzca la sucesión de empresa al mantenerse la actividad, en las mismas instalaciones y con el mismo material y equipamiento con el que se habían venido realizando con anterioridad, habiendo revertido los medios patrimoniales para llevar a cabo dicha actividad, y dirigida a los mismos niños que quedaron matriculados en la escuela antes del inicio del curso escolar, por lo que procedería la subrogación por parte de la CAM, a la luz de la doctrina antes expuesta.

Niega la CAM que este sea aplicable, por entender que no existe, como exige este último precepto, una norma legal un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, que imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse y que, por el contrario, concurre una prohibición de hacerlo, contenida en la disposición adicional noventa de la Ley 15/2023, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2024, que también hemos transcrito, y que niega la posibilidad de que los trabajadores de empresas contratistas, pasen a ostentar el carácter de empleados públicos de la CAM por subrogación o sucesión de esta como empleadora en su contrato de trabajo.

Esta disposición adicional novena, que ciertamente no es un ejemplo de claridad en su redacción, no prohíbe la subrogación o sucesión de forma directa, sino que lo que veta es que los trabajadores de empresas privadas, adquieran el carácter de empleados públicos, lo que resulta inevitable, conforme a lo dispuesto en el artículo 8 del Estatuto Básico del



Empleado Público, en caso de que la administración se subrogue en sus contratos como consecuencia de una sucesión de empresas.

Estamos pues ante una aparente colisión entre normas legales, ya que en el presente caso, de forma evidente, se ha producido una sucesión de empresa por parte de la CAM ya que nos encontramos con una actividad propia de la misma, que fue adjudicada a la empresa ATREYU y que continua desempeñándose por aquélla sin hacerse cargo de los trabajadores que la anterior adjudicataria empleaba para la realización del servicio, siendo una actividad que requiere instalaciones, equipamiento y mobiliario, todo lo cual es propiedad de aquella que los ha venido poniendo a disposición de la adjudicataria del servicio, por lo que si bien es necesaria la mano de obra para la realización del servicio contratado, hay que poner de relieve que la actividad encomendada no descansa esencialmente en el elemento personal o actividad de los trabajadores, sino que para llevarlo a cabo es imprescindible la existencia de tales elementos materiales que continúan en poder de la CAM y sin los cuales no puede prestarse el servicio.

Pero hemos de tener en cuenta que la citada disposición adicional, es una norma autonómica y que la competencia legislativa en material laboral corresponde al Estado, conforme a lo dispuesto en el artículo 149.1 de la Constitución, que le atribuye competencia exclusiva en materia de Legislación laboral; sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas, estableciendo el apartado 3 del mismo artículo que *“La competencia sobre las materias que no se hayan asumido por los Estatutos de Autonomía corresponderá al Estado, cuyas normas prevalecerán, en caso de conflicto, sobre las de las Comunidades Autónomas en todo lo que no esté atribuido a la exclusiva competencia de éstas.”*

Por tanto, ha de prevalecer lo dispuesto en el artículo 130.3 de la Ley de Contratos del Estado, que obliga a la subrogación del personal que prestaba el servicio revertido a la CAM, por establecerlo así la normativa laboral estatal contenida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, así como el artículo 1.1.b) de la Directiva 2001/23/CE, que traspone, este último en virtud del principio de jerarquía normativa, reconocido por el artículo 9.3, en relación con lo dispuesto en el 93, ambos de la Constitución.

Y, en virtud de lo dispuesto en estas normas y de la jurisprudencia que las interpretan, hemos de concluir que la CAM tiene la obligación de subrogarse en los contratos de los trabajadores que venían prestando sus servicios en el colegio infantil TESOROS, al continuar con su actividad.

DECIMOPRIMERO.- RESOLUCIÓN

Así pues, siendo preceptiva la subrogación de la CAM en los contratos de las personas trabajadoras de la escuela infantil sita en la calle de la Felicidad, 4 de Arganda del Rey, es evidente que, al no haberse subrogado ha efectuado un despido de aquellas.

La calificación del despido que afecta a todos los trabajadores del centro de trabajo, es su nulidad, al no haberse seguido los trámites establecidos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, y de conformidad con la doctrina contenida en la sentencia del Pleno del Tribunal Supremo de 22-06-2023, nº 449/2023, rec. 223/2022:

“En ese itinerario relacionamos las SSTS 848/2016 de 17 octubre (rec. 36/2016, Pleno (EDJ 2016/175147); Zardoya Otis), 312/2017 de 6 abril (rcud. 3566/2015; Fucoda) y 787/2019 de 19 noviembre (rcud. 1253/2017; Prosegur) en los pasajes que manifiestan lo siguiente:

- La interpretación conforme del Derecho español requiere tomar en cuenta lo dispuesto en el art. 1.1º de la Directiva 98/59, en relación con la doctrina de las SSTJUE de 30 de abril de 2015 (C-80/14) (EDJ 2015/56316) y 13 de mayo de 2015 (C-80/14).

- Cuando los despidos acaecidos en un centro de trabajo superan los umbrales del art. 51.1 ET (EDL 2015/182832), la unidad de cómputo debe ser el centro de trabajo que emplea a más de 20 trabajadores.

- La unidad de cómputo debe ser la empresa, cuando se superen los umbrales tomando como unidad de referencia la totalidad de esta.

La STS 771/2017 de 10 octubre (rec. 86/2017, Pleno; Cafestore) analizó con carácter previo y de oficio la posible existencia de un despido colectivo respecto de supuestos en los que se extinguieron la totalidad (13) de los contratos de trabajo de quienes prestaban servicios en un centro de trabajo de una empresa con un volumen de trabajadores relevante a nivel nacional. "Se otorgaba respuesta a la pregunta de si, por debajo de los umbrales previstos en el art. 51.1 ET y del art. 1.1 de la Directiva 98/59 CE, de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, resulta jurídicamente posible llevar a cabo un despido colectivo por las causas consignadas en el art. 51.1 ET, en lugar de acudir necesariamente a la vía prevista para tales situaciones en el artículo 52 c) ET realizando despidos individuales."

(...)

Recordemos al efecto la delimitación del objeto del proceso que diseña el art. 124 LRJS tal y como lo fundamentó la STS de 22 de noviembre de 2018, rec. 67/2018, insistiendo en que, "aunque el despido colectivo puede producirse al margen de que la empresa utilice el procedimiento del art. 51 ET despido colectivo irregular) o que, incluso, se oculte su carácter colectivo (despido colectivo de hecho), tanto en un caso como en el otro, la decisión empresarial puede ser impugnada por la vía del art. 124 LRJS (STS/4º Pleno de 25 noviembre 2013 -rec. 52/2013- y 21 julio 2015 -rec. 370/2014-), si bien dado que en aquel caso la demanda se construyó sobre unas afirmaciones de carácter jurídico -el fraude de ley en la contratación y la inexistencia de justificación de la terminación de los contratos- que necesariamente individualiza la situación de los trabajadores, ello hacía necesarios unos pronunciamientos previos que no pueden ser incluidos en el objeto del proceso regulado en el precitado art. 124 LRJS". Dicha doctrina es la desarrollada y reiterada en posteriores pronunciamientos (STS 29 de septiembre de 2021, rec. 80/2021, entre otros)."

Concluyendo el Alto Tribunal con la confirmación de la sentencia recurrida que declaraba nulos los despidos de las personas trabajadoras no subrogadas por quien tenía la obligación de hacerlo y sin seguir los trámites legales del despido colectivo, doctrina que hemos de aplicar en el presente caso y declarar la nulidad de los despidos, tal y como establece el artículo 124.11 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción social.

Así, como dispone el artículo 55.6 del Estatuto de los Trabajadores, la COMUNIDAD DE MADRID, ha de readmitir de inmediato a las personas trabajadoras afectadas por el despido, y con abono de los salarios dejados de percibir desde el 1 de septiembre de 2024 hasta que la

readmisión sea efectiva, así como mantenerles de alta en seguridad social durante el mismo periodo.

La readmisión deberá producirse con las mismas condiciones que regían antes del despido, esto es manteniendo la naturaleza del contrato en el que la CAM se subroga, observando la doctrina del Pleno del Tribunal Supremo, sentencia de 28-01-2022, nº 86/2022, rec. 3779/2020, que concluye:

“OCTAVO. - Resolución

1. Fijación de la doctrina unificada.

A la vista de cuanto antecede debemos unificar las dispares doctrinas enfrentadas. Lo hacemos afirmando que cuando una Administración Pública se subroga, por transmisión de empresa, en un contrato de trabajo que tenía carácter fijo debe mantenerse esa condición. Es inadecuado aplicar en este caso la categoría de personal indefinido no fijo, so pena de desconocer las exigencias derivadas de la Directiva 2001/23/CE. Esta unificación doctrinal también persigue despejar las dudas que pudieran haber suscitado algunas consideraciones albergadas en anteriores sentencias, en las que no se debatía frontalmente la presente cuestión; es el caso, por ejemplo, de la STS 619/2021 de 10 junio (rcud. 4926/2018)”

La condena de la CAM como empleadora de las personas trabajadoras, determina la absolución de la empresa saliente que cesó en la actividad por finalización de su contrato.

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

FALLAMOS

Que estimamos la demanda de despido colectivo número 944/2024, presentada por la letrada DOÑA RUTH ORSI AYUA, en nombre y representación de DOÑA MARÍA ISABEL GALVÍN ARRIBAS, secretaria general de la FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA CCOO DE MADRID, frente a ATREYU BLOTA CARTO, S.L., el administrador concursal DON EDUARD MILÀ VISACONILL y la COMUNIDAD DE MADRID, siendo parte el FONDO DE GARANTÍA SALARIAL y declaramos nula la extinción de los contratos de las personas trabajadoras relacionadas en el hecho probado primero de esta sentencia y condenamos a la COMUNIDAD DE MADRID, a readmitirlas de inmediato en las mismas condiciones que regían antes del despido y a abonarles los salarios dejados de percibir en la cuantía que igualmente consta en dicho ordinal, desde el 1 de septiembre de 2024 hasta que la readmisión sea efectiva, así como mantenerles de alta en seguridad social durante el mismo periodo y absolvemos de los pedimentos de la demanda a ATREYU BLOTA CARTO, S.L. y al FONDO DE GARANTÍA SALARIAL. SIN COSTAS.

Notifíquese la presente resolución a las partes y una vez firme la sentencia, se notificará a los trabajadores que pudieran ser afectados por el despido colectivo que hubiesen puesto en conocimiento de este Tribunal un domicilio a efectos de notificaciones. Asimismo se notificará para su conocimiento a la autoridad laboral, la entidad gestora de la prestación por desempleo y la Administración de la Seguridad social.

Notifíquese esta resolución a las partes.

MODO DE IMPUGNACIÓN: Cabe interponer recurso de casación que deberá prepararse en esta misma Sala dentro de los **CINCO DÍAS** siguientes a su notificación, para lo que bastará la mera manifestación -de la partes o de su abogado, graduado social colegiado o representante-, al hacerle la notificación. También podrá prepararse por comparecencia o por escrito de cualquiera de ellos. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2828-0000-69-0944-24 que esta sección nº tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martínez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

.Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes: emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo “observaciones o concepto de la transferencia”, se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2828-0000-69-0944-24.

Expídase testimonio de la presente resolución para su incorporación a los autos de esta Sala.

Así por esta nuestra sentencia, definitivamente juzgando, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda. Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.



Este documento es una copia auténtica del documento FG Sentencia estimatoria firmado electrónicamente por VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN (PON), OFELIA RUIZ PONTONES , PATRICIA VALLE LORENZO