

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

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

Teléfono: 914931930

Fax: 914931958

34011510

NIG: 28.079.00.4-2018/0038369

Procedimiento Despidos colectivos 620/2018 Secc. 3

Materia: Despido Colectivo

DEMANDANTE: D./Dña. PIEDAD AGUDO SANCHEZ y otros 3

DEMANDADO: USO y otros 10

Ilmos. Sres.

D. JOSÉ RAMÓN FERNÁNDEZ OTERO
Dña. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN
D. JOSE IGNACIO DE ORO PULIDO SANZ

En Madrid, a veintiuno de diciembre de dos mil dieciocho, habiendo visto las presentes actuaciones la Sección Tercera de la Sala de lo Social de este Tribunal Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, 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 Nº 928/18-FG

En Despidos colectivos 620/2018, formalizado por el letrado D. Francisco Saúl Talavera Carballo en nombre y representación de CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO contra la empresa GRUPO SIFU CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, COMITE DE EMPRESA GRUPO SIFU, SERVINFORM SA, KONECTA BTO S.L, FASGA, SOLIDARIDAD OBRERA, COMITE DE EMPRESA DE KONECTA BTO S.L, COMITE DE EMPRESA SERVINFORM, UGT, CCOO y USO, siendo Magistrado Ponente el Ilmo. Sr. D. JOSE IGNACIO DE ORO PULIDO SANZ.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 03/08/2018 fue presentada demanda formulada por CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO y, admitida a trámite, se citó de comparecencia a las partes señalando el juicio para el día 23/10/2018, al que comparecieron las siguientes partes: CONFEDERACION GENERAL DEL TRABAJO asistida y representada por el letrado D. Francisco Saúl Talavera Carballo, GRUPO SIFU, representado por el letrado D. Agustín Cámara Cervigón, COMITE DE EMPRESA GRUPO SIFU, asistido y representado por el letrado D. Alberto Martín Aguilar, SERVINFORM SA, asistido y representado por el letrado D. Eugenio Menacho Fuentes, KONECTA BTO S.L, representada por D. Jaime Carlos Castel Hernández y asistida por la letrada D^a. Clara Herreros Fernández, FASGA, SOLIDARIDAD OBRERA, representado por D^a María Cruz Trillo Cortijo y asistido por el letrado D. Virgilio Romero Benjumea, COMITE DE EMPRESA DE KONECTA BTO S.L, representado por D. Carlos Díaz Arranz y D. Fermín Urdangarain Aramendia, COMITE DE EMPRESA SERVINFORM, UGT, CCOO, representado y asistido por la graduada social D^a. Cristina Vallejo Martín y USO, asistida y representada por la letrada D^a. Ana Haba Dieguez. El juicio se celebró con el resultado que consta en el acta y soporte de grabación incorporado a las actuaciones.

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

HECHOS PROBADOS

PRIMERO. - La AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA - AEAT- adjudicó a la empresa ABANTE BUSINESS PROCESS OUTSOURCING SL el servicio telefónico de cita previa, y esta empresa a su vez suscribió el 20 de enero de 2015 un contrato de arrendamiento de servicios con el GRUPO SIFU -SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS URBANAS SL, CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO-.

En el mes de marzo de 2016 la AEAT adjudica nuevamente el servicio telefónico de cita previa a ABANTE BUSINESS PROCESS OUTSOURCING SL -folios 60 a 62 del ramo de prueba del GRUPO SIFU, que se tiene por reproducido-, que a su vez suscribió el 11 de marzo de 2016 con el GRUPO SIFU, SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS URBANAS SL, CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO un contrato de arrendamiento de servicios, consistente en la atención telefónica en la categoría de teleoperadores especiales, coordinadores y supervisores, con arreglo al Convenio de Contact Center en los términos que recoge el contrato que figura a los folios 49 a 59 de del ramo de prueba del GRUPO SIFU que se tiene por reproducido.

SEGUNDO. - La AEAT remitió escrito fechado el 23 de febrero de 2017 a la empresa SERVINFORM SA invitándola a participar en la licitación del servicio de cita previa, indicando como fecha límite para realizar la oferta el 1 de marzo de 2017 -documento número 1 del ramo de prueba de la empresa SERVINFORM SA, que se tiene por reproducido-.

En el pliego de condiciones administrativas particulares y prescripciones técnicas del que regirían el servicio (Expediente nº 18600015900), figuraba que el plazo de ejecución lo era por el periodo comprendido entre el 1 de abril y el 30 de septiembre de 2018; el procedimiento que se seguiría era el negociado sin publicidad; que la adjudicataria gestionaría los puestos de trabajo de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio colectivo de contact center -documento 2.2 de Konecta y 2 y 3 de SERVIFORM que se tiene por reproducidos- que fue adjudicado el 9 de marzo de 2018 a SERVIFORM, suscribiéndose el contrato el 4 de abril de 2018 por el periodo antes reseñado, si bien se añadía que en todo caso el contrato se extinguirá cuando comience la ejecución la ejecución del contrato correspondiente al procedimiento Av 3/2018 -documento número 6 del ramo de prueba de la empresa SERVIFORM SA, que se tiene por reproducido-. La empresa SERVIFORM comunica la AEAT el 3 de abril su intención de subcontratar la realización del servicio, concretamente con las empresas GRUPO SIFU y BETAN SA -documento 5 del ramo de prueba de la empresa SERVIFORM SA-, concertando el correspondiente arrendamiento de servicios con el GRUPO SIFU al día siguiente, que refleja su duración, 6 meses, con arreglo al Convenio de contact center -documento 6 del ramo de prueba de la empresa SERVIFORM SA y documento 3 del ramo de prueba del GRUPO SIFU (folios 64 a 71 de su ramo de prueba)-.

El día 19 de julio de 2018 la AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA comunicó a la empresa SERVIFORM SA que el contrato suscrito entre ambas finalizaría el 31 de julio de 2018 -documento 11 del ramo de prueba de la empresa SERVIFORM SA (folio 99 de su ramo de prueba)-

TERCERO. - El 27 de enero de 2018 se publicó en el BOE anuncio por la AGENCIA ESTATAL DE LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA para la contratación del servicio telefónico de cita previa -nº de Expediente 18600000700 Procedimiento abierto nº AV 3/2018- documento 1.1 de KONECTA-, comunicándose a KONECTA BTO SL, que se le adjudicó el servicio de acuerdo con el artículo 151.4 del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público con fecha de 4 de julio de 2018 -documento 3.1 de KONECTA-, suscribiéndose el contrato el 30 de julio de 2018, por el periodo de un año entre el 1 de agosto de 2018 y 31 de julio de 2019 -documento 3.2 de Konecta, que se tiene por reproducido-.

CUARTO. - Los pliegos de condiciones administrativas y prescripciones técnicas que regían la regían el contrato suscrito entre la AGENCIA ESTATAL DE LA ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA y KONECTA BTO SL son los que figuran en el documento 1.2 del ramo de prueba de KONECTA BTO SL y los documentos 8 y 9 del ramo de prueba de la empresa SERVIFORM SA que se tienen íntegramente por reproducidos, destacando entre otros extremos los que figuran en las prescripciones técnicas los siguientes:

- 1) *“Las plataformas tanto del servicio general como para el refuerzo del servicio para campaña de Renta, se ubican en las redes que dentro del territorio nacional se indiquen en las ofertas.”*

- 2) *“La adjudicataria aportará la infraestructura necesaria para la prestación del servicio dotando al mismo de las instalaciones oportunas, puestos, líneas, horas de servicio por días, semanas y meses, medios informáticos, red de conexión interna (intranet) que garantice la coordinación del servicio desde las distintas plataformas y servicios de conexión a Internet, adecuados cada uno de ellos, para atender el total previsto de 4.000.000 llamadas (2.050.000 para campaña de Renta).*

La infraestructura del servicio deberá disponer de un sistema de devolución de llamadas. Este sistema será utilizado conforme a las indicaciones suministradas por la Agencia Tributaria (por ejemplo, para gestionar determinadas incidencias que hayan ocasionado la falta de atención al usuario), con un nivel adecuado de ocupación de los operadores telefónicos y el correspondiente uso eficiente de los recursos.

Asimismo, la adjudicataria deberá realizar la gestión del plan de abonado (a través de red inteligente o a través de la distribución automática de llamadas entrantes al servicio que gestione y las distribuya a las centralitas de las plataformas automáticamente), de forma que el plan de abonado se adapte rápidamente a las necesidades que surjan en el desarrollo del servicio. En definitiva, la adjudicataria queda obligada a una vigilancia continua del plan de abonado que garantice su eficiencia (por ejemplo, por variación inesperada de la distribución de llamadas en función de su origen). Las modificaciones realizadas en el plan de abonado se comunicarán a la Agencia Tributaria para dejar constancia de las mismas.

La Agencia Tributaria es titular de los números de teléfono de acceso a todos los servicios, no teniendo que contratarlos la adjudicataria. La Agencia Tributaria designará a un interlocutor con red inteligente, con la misión de verificar de forma ágil y eficaz los aspectos técnicos y de configuración de dichos números de teléfono.”

- 3) *“La adjudicataria debe aportar el personal suficiente para prestar el servicio que incluya un mínimo de un supervisor por plataforma y un coordinador por cada 30 operadores.*

La adjudicataria gestionará los puestos que vaya a destinar al servicio general, así como al refuerzo de renta de acuerdo con lo dispuesto en el Convenio Colectivo del de Contact Center.”

QUINTO. - El Sindicato CGT tiene 395 representantes en el sector de Telemarketing a nivel nacional y 148 en la Comunidad de Madrid -documento 1 del ramo de prueba de CGT-, ascendiendo el total representantes a nivel nacional a 2.499 y a 591 en la Comunidad de Madrid.

SEXTO. - El Comité de empresa del GRUPO SIFU -SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS URBANAS SL, CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO- está integrado por 9

miembros, todos ellos pertenecientes al sindicato UTCEE -documento número del ramo de prueba del referido sindicato, que se adhirió a la demanda presentada-.

SÉPTIMO. - Como consecuencia de esta adjudicación:

1. GRUPO SIFU remitió a KONECTA BTO, la relación de sus empleados que venían prestando servicios en el referido servicio los 4 meses anteriores (92 empleados s.e.u.+o) -documento 4.1 de KONECTA BTO - mediante burofax de 19 de junio de 2018.

2. GRUPO SIFU remitió nuevo burofax a KONECTA BTO, con la relación de sus empleados que habían trabajado en el referido servicio los 4 meses anteriores (92 empleados s.e.u.o) -documento 4.5 de KONECTA BTO - el 16 de julio de 2018.

3. El 18 de julio de 2016 KONECTA BTO comunica a GRUPO SIFU que le ha llegado el listado, que la prestación del servicio se realizará de acuerdo con lo previsto en el artículo 18 del Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center y que se pondrá en contacto con aquella más adelante -documento 4.6 de KONECTA-.

OCTAVO. - KONECTA remitió burofax a las representaciones legales de los trabajadores de SIFU y SERVIFORM el 20 de julio de 2018 haciéndoles saber que procedería a incorporar al hacerse cargo del servicio telefónico de cita previa y que la prestación del servicio se realizara de acuerdo con lo previsto en el artículo 18 del Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center, figurando en el documento remitido los teléfonos y correos electrónicos de los empleados de la empresa a quien se podían dirigir -documento 4.9 y 4.11 de Konecta, que se tiene por reproducido-.

NOVENO. - La empresa KONECTA BTO SL efectuó a los empleados del GRUPO SIFU, SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS URBANAS SL, CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO -92 trabajadores- y a los de SERVIFORM SA las comunicaciones conforme iniciaría un proceso de selección de acuerdo con lo reseñado en el artículo 18 del Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing), poniendo en su conocimiento los teléfonos y correos electrónicos de los empleados de la empresa KONECTA BTO SL del departamento de selección encargados del proceso de selección encargados del proceso -documento 5 de la empresa KONECTA BTO SL, que se tiene por reproducido-.

El 26 de julio de 2017 KONECTA realizó reuniones con el personal que estaba adscrito al servicio telefónico de cita previa de la AEAT y eran empleados de SIFU y SERVIFORM, en las instalaciones de SERVIFORM, lo que reconoció el letrado de esta última empresa, con la asistencia de las representaciones de las empresas y a la que no asistieron 34 de los 99 trabajadores que prestaron servicios, los que refleja el documento 4.14 de KONECTA -que se tiene por reproducido.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. - Apreciación de los hechos probados.

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 97.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social procede consignar los razonamientos que han llevado a las conclusiones fácticas precedentes. Los hechos probados se extraen de prueba documental no controvertida incorporada a los autos, así como de los extremos que se reconocen expresamente al contestar la demanda por cada una de las partes, en los términos que se resaltan en el relato fáctico y en los siguientes fundamentos jurídicos.

SEGUNDO. - El Sindicato CGT presenta esta demanda por entender que los trabajadores del GRUPO SIFU fueron objeto de un despido colectivo que no siguió los trámites previstos en la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social al no haberse tramitado el correspondiente expediente de regulación de empleo y por ello interesa que se declare su nulidad y subsidiariamente su improcedencia y se declare la responsabilidad solidaria de las empresas demandadas

Sostiene en síntesis la demandante, que el cese de los referidos trabajadores constituye un despido irregular, porque la empresa KONECTA BTO SL debió subrogarse en la relación que los trabajadores mantenían con la empresa del GRUPO SIFU en virtud de lo dispuesto por el artículo 27 del XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y en el caso de que no fuera así que el cese constituiría un despido realizado por la empresa del GRUPO SIFU y, subsidiariamente existiría una responsabilidad solidaria de las 3 empresas codemandadas. Considera que es de aplicación el Convenio reseñado, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los minusválidos que trabajen en los centros especiales de empleo y añade que además también procedería la subrogación de los referidos trabajadores, de acuerdo con lo dispuesto en la 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, que dispone en su artículo 130 que 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, citando finalmente en su apoyo las sentencias del Tribunal Supremo de 24 de noviembre de 2015 (Recurso: 136/2014) y de 02 de febrero de 2017 (Recurso: 2012/2015), así como diversas resoluciones de diversos Tribunales Superiores de Justicia. En esos mismos términos se han adherido los sindicatos SOLIDARIDAD OBRERA, USO MADRID y CCOO y los Comités de Empresa de KONECTA BTO SL y GRUPO SIFU, SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS URBANAS SL, CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, señalando este último comité que además la empresa KONECTA BTO SL no habría realizado el proceso de selección previsto en el II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing).

La empresa GRUPO SIFU, SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS URBANAS SL, CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, por parte entiende que es aplicable lo dispuesto en el artículo 130 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público antes reseñada y que de entenderse que no es así sería aplicable el artículo 27 del XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y que como consecuencia de ello, no sería la responsable de cese de los trabajadores, debiendo responder la empresa KONECTA BTO SL, manteniendo la tesis del sindicato demandante salvo en lo referente a su condena subsidiaria que reclama aquel y añade que la empresa KONECTA BTO SL habría procedido a contratar a trabajadores discapacitados a través de una empresa del grupo que es un centro especial de empleo y no habría realizado el proceso de selección previsto en el II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing).

La empresa KONECTA BTO SL se opuso a la demanda formulada por el sindicato alegando: que concurría la excepción de caducidad, por haber transcurrido el plazo legal de 20 días entre la fecha en que tuvo lugar el cese de los trabajadores el día 31 de julio de 2018 y el día en que se presentó la demanda que sostiene que fue el día 5 de septiembre de 2018; la excepción de falta de legitimación activa del sindicato CGT porque CGT no tiene representatividad en la empresa GRUPO SIFU; que ha tenido lugar una variación sustancial de la demanda, porque se sostiene que procede la subrogación de acuerdo con el artículo 130 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, lo que no se invocaba en la demanda, como tampoco que la empresa deba asumir a los empleados cuyos contratos se han extinguido como consecuencia del Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center y que exista un posible fraude de ley al haber procedido a contratar a trabajadores discapacitados a través de una empresa del grupo que es un centro especial de empleo. Por otra parte, afirma que en el supuesto de autos no sería aplicable el convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, porque la empresa demandada no se encuentra en el ámbito de aplicación de ese sector y carecen de eficacia las cláusulas obligacionales que pueda establecer el convenio para terceras empresas no incluidas en su ámbito de aplicación, ni tampoco el Convenio colectivo de Servicios Integrales de Fincas Urbanas de Madrid SL que solo sería aplicable a la referida empresa y por otra parte manifiesta que no es posible la aplicación de la subrogación convencional porque en el presente caso la empresa saliente era SERVIFORM SA no siendo trabajadores de esa empresa los empleados del GRUPO SIFU, empresa con la que SERVIFORM SA subcontrató en parte la adjudicación que en su día le fue concedida.

Finalmente la empresa SERVIFORM SA manifiesta que carece de legitimación pasiva o que la demandante carece de acción frente a ella y que ninguna responsabilidad puede alcanzarla, manteniendo la misma postura que KONECTA BTO SL respecto a la legitimación activa del sindicato CGT, y señalado que su actuación se ajustó a la legalidad, tanto en el desarrollo del servicio provisional que le fue adjudicado como cuando se produjo el cese de al adjudicarse el servicio a KONECTA BTO SL, manteniendo como la empresa antes citada que a la contratación adjudicada era aplicable el II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing) y finalmente viene a reseñar que no se señala cuál es el motivo por el que se solicita su condena.

TERCERO. - Excepción de caducidad.

La recurrente KONECTA BTO SL invocó la referida excepción por entender que la demanda de la parte actora se presentó el día 5 de septiembre de 2018 y los efectos del cese de los trabajadores que la demandante consideraba que habían sido despedidos se habían producido el 31 de julio de 2018.

No puede prosperar la referida excepción, pues tal y como refleja el auto dictado por esta Sala la demanda se presentó el 3 de agosto de 2018, lo que refleja también la página del Registro que antecede a la demanda formulada por la actora y no había transcurrido el plazo de caducidad de 20 días previsto en el artículo 121.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social y el artículo 59.3 del Estatuto de los Trabajadores, entre esa fecha y aquella en que tuvo lugar el cese de todos los empleados del GRUPO SIFU que prestaban servicios en el servicio telefónico de cita previa que la AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA tuvo adjudicado a la empresa SERVINFORM SA el 31 de julio de 2018, sin perjuicio de lo que más adelante precisaremos en el fundamento jurídico siguiente.

CUARTO. - Excepción de falta de legitimación activa del sindicato CGT.

Sostiene en síntesis la recurrente que la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social dispone que para que un sindicato esté legitimado para impugnar un despido colectivo es precisa su implantación en el ámbito de aquel y CGT no tiene representatividad en la empresa GRUPO SIFU aunque admite que efectivamente la tiene en KONECTA BTO y en SERVINFORM SA y como los trabajadores prestaban servicios para la empresa GRUPO SIFU carecería de la legitimación invocada, correspondiéndole la prueba de lo contrario al sindicato demandante.

Para resolver la cuestión debemos resaltar que el Tribunal Supremo en sentencia del Tribunal Supremo de 08 de noviembre de 2017 (Recurso: 40/2017) al examinar la legitimación de los sindicatos y con remisión a la anterior sentencia de 7 de junio de 2017 (Recurso: 166/2016) recoge: *"... deberemos partir de " lo establecido bajo el título "legitimación" en el art. 17. 2 LRJS , cuando dispone que: "Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que les son propios", y seguidamente establece que "Los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate"; lo que para el procedimiento de conflicto colectivo se plasma en el art. 154 letra b) LRJS , con la atribución de legitimación activa a los sindicatos "cuyo ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto", en lo que no es sino trasunto de lo dispuesto en el art. 2.2. letra d) LOLS , que nos dice que las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical tienen derecho: "Al ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella, que comprenderá, en todo caso, el derecho a la negociación colectiva, al ejercicio del derecho de huelga, el planteamiento de conflictos individuales y colectivos y a la presentación de candidaturas para la elección de Comités de empresa y Delegados de personal, y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas, en los términos previstos en las normas correspondientes".*

De manera análoga y bajo esos mismos principios, el art. 124 LRJS , en materia de impugnación de despidos colectivos, atribuye legitimación activa a los representante

sindicales que tengan "implantación suficiente" en el ámbito del despido colectivo, viniendo de esta forma a reiterar como elemento esencial al efecto de reconocer a los sindicatos la capacidad para el ejercicio de acciones colectivas, la concurrencia del requisito de adecuada y suficiente implantación en el ámbito al que en cada caso afecte la pretensión colectiva objeto del litigio.

En la interpretación de todos estos preceptos, la Sala IV del Tribunal Supremo ya ha elaborado un consolidado cuerpo doctrinal relativo a la legitimación de los sindicatos para formular acciones de conflicto colectivo, que recuerda, por todas, la STS de 11 de enero de 2017, rec. 11/2016 , que se remite a la de 21 de octubre de 2014, recurso 11/2014 , en la que decimos: «La doctrina de esta Sala, respecto a la legitimación de los Sindicatos aparece recogida, entre otras, en la sentencia de 12 de mayo de 2009, recurso 121/2008 si bien referida a la legitimación de los sindicatos para promover procesos sobre conflicto colectivo, en los términos siguientes: "SÉPTIMO.- En definitiva cabe sintetizar como doctrina, que: a) en virtud del principio "pro actione" y sin que sea necesario ni siquiera la implantación de un Sindicato en todo el ámbito del Convenio, debe reconocerse su legitimación para defender el cumplimiento de la normativa pactada en Convenio Colectivo; b) debe distinguirse entre la legitimación para impugnar o para plantear un conflicto sobre la aplicación e interpretación de un Convenio Colectivo cualquiera que sea su eficacia, y la legitimación para negociarlo, por lo que no puede negarse la legitimación activa para defender su cumplimiento por el hecho de que el Sindicato no tenga legitimación para recabar su entrada en la Comisión Negociadora; c) deben considerarse legitimados a los Sindicatos para accionar en los procesos en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que tengan implantación suficiente en el ámbito del conflicto (vínculo acreditado de conexión entre la organización que acciona y la pretensión ejercitada); d) la implantación suficiente también existe cuando posea nivel de afiliación adecuado en el ámbito de afectación del conflicto; y, e) un Sindicato con la necesaria implantación tiene un interés real y directo en que todos los trabajadores que se encuentren en las condiciones legal y convencionalmente previstas puedan acceder a los derechos que le reconozca un convenio colectivo y que el Sindicato pueda, por tanto, defender el cumplimiento de la normativa pactada en Convenio Colectivo, pues, en definitiva, una decisión estimatoria de la pretensión formulada, caso de tener éxito, reportaría una ventaja o utilidad con una innegable trascendencia colectiva por su proyección o alcance general y de evidente conexión con la función institucional del sindicato (art. 7 CE)."; doctrina ésta reiterada en la posterior y más reciente sentencia de esta Sala de 19 de diciembre de 2012 (recurso 289/2011), sobre legitimación de los Sindicatos para promover los procesos sobre conflicto colectivo» [...]

3.- El concepto que conforme a esa doctrina se revela por lo tanto como fundamental para determinar si un sindicato dispone de legitimación activa a la hora de interponer acciones colectivas es el de "implantación suficiente", en el ámbito del conflicto en términos de los arts. 17.2 y 124 LRJS , y que el art. 154 LRJS relaciona con la exigencia de que el "ámbito de actuación" del sindicato se corresponda o sea más amplio que el del conflicto.

Estamos de esta forma ante un concepto jurídico indeterminado, "que requiere una concreción que viene dada por la correspondencia entre el ámbito en que se produce el despido colectivo y el marco de actuación de los sujetos legitimados" (STS 21/10/2015, rec. 126/2015).

Como señala la STS de 20 de julio de 2016, rec. 323/2014, la Sala ya ha tenido ocasión de pronunciarse reiteradamente sobre el alcance de tal indeterminada expresión, significando que su correcta aplicación debe sustentarse en una interpretación sistemática e integradora de todos los preceptos legales en liza, conforme al principio de que "el legislador tiene una actitud "proactiva" respecto a la intervención procesal de los sindicatos, cuando de Intereses colectivos se trata, para favorecer el cumplimiento de su función constitucional".

En la específica aplicación de la exigencia de implantación suficiente en el ámbito del conflicto, se ha admitido la legitimación activa del sindicato cuando su implantación deriva "del nivel de afiliaciones, el cual, aún no concretado, resultaría notorio" (STS de 10 de febrero de 1997, rec. 1225/1996); e incluso cuando siendo un sindicato de ámbito nacional solo cuenta con representantes unitarios en uno de los comité de centro de trabajo, "pues no es la representatividad del sindicato la que ha de medirse, sino simplemente si la implantación en la es empresa es suficiente o no" (STS de 31 de enero de 2003, rec. 1260/2001); situaciones en la que se ha reconocido al sindicato que acredita un representatividad en su ámbito de "un 5,08% de la misma al pertenecen al mismo 45 representantes de un total de 886" (STS de 12 de mayo de 2009, rec. 121/2008).

En sentido contrario, por ser irrelevante el nivel de afiliación, se ha negado legitimación a un sindicato que solo cuenta con 0,3% de trabajadores afiliados en la empresa (STS de 6 de junio de 2011, rec. 162/2010); o incluso se ha considerado insuficiente a estos efectos la simple circunstancia de contar con una sección sindical en la empresa, cuando su constitución solo evidencia que el sindicato "cuenta con algún afiliado en la plantilla de la empresa, pero no su número ni el alcance del porcentaje de afiliación" (STS de 29 de abril de 2010, rec. 128/2009 ; STS de 20 de marzo de 2012, rec. 71/2010); tampoco se ha reconocido cuando no se demuestra adecuadamente el nivel de afiliación (STS de 21 de octubre de 2015, rec. 126/2015).

Para valorar entonces la concurrencia de implantación suficiente en el ámbito del conflicto, no hay una norma única y general que pueda actuar como regla inequívoca y cuasi matemática a tal efecto, sino que habrá de estarse a las específicas circunstancias de cada caso y a los hechos y elementos de juicio que hayan sido acreditados en orden a demostrar el efectivo nivel de implantación del sindicato en el ámbito del que se trate, para lo que tanto puede valer su nivel de afiliación, como la constatación del número de miembros de los que disponga en los órganos de representación unitaria de los trabajadores".

Sentado lo anterior, esta Sala entiende que si se alcanzara la conclusión de que los trabajadores fueron objeto de un despido por parte de la empresa del GRUPO SIFU ciertamente el referido sindicato CGT carecería de legitimación para impugnar el cese de los trabajadores que prestaban servicios para esa empresa, pues se trata de una demanda de despido colectivo y tal y como refleja el ordinal sexto del relato fáctico el Comité de empresa del GRUPO SIFU -SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS URBANAS SL, CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO- está integrado por 9 miembros, todos ellos pertenecientes al sindicato UTCEE- y no se ha acreditado por la demandante que tenga un solo afiliado en la referida empresa.

Entendemos incluso que no sería aplicable al supuesto de autos la doctrina contenida en la sentencia de 28 de enero de 2015 (Recurso: 35/2014) que señala: "... Como hemos

acordado en asunto análogo al presente, deliberado en el mismo Pleno de la Sala (R. 16/2014), y también en sentencia de fecha de hoy (28-1- 2015), el art. 124 LRJS no puede ser interpretado al margen de otras normas procesales cuya integración sistemática es ineludible.

La primera de ellas es el art. 17.2 LRJS que dice: "Los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales tendrán legitimación para la defensa de los intereses económicos y sociales que le son propios", precepto que establece una regla general procesal que no es sino una traslación del art. 7 CE, utilizando incluso hasta sus mismas palabras. Dando un paso más, el mismo precepto añade: "Los sindicatos con implantación suficiente en el ámbito del conflicto están legitimados para accionar en cualquier proceso en el que estén en juego intereses colectivos de los trabajadores, siempre que exista un vínculo entre dicho sindicato y el objeto del pleito de que se trate; podrán igualmente personarse y ser tenidos por parte en dichos procesos, sin que tal actuación haga detener o retroceder el curso de las actuaciones". Y, en tercer lugar, el art. 155 LRJS (EDL 2011/222121), denominado "Intervención de sindicatos, asociaciones empresariales y órganos de representación", aún situado dentro del Capítulo destinado a la regulación del proceso de conflictos colectivos, dice así: "En todo caso, los sindicatos representativos (...) podrán personarse como partes en el proceso, aun cuando no lo hayan promovido, siempre que su ámbito de actuación se corresponda o sea más amplio que el del conflicto". Todo lo cual coincide, además, con lo previsto en el artículo 13 de la LEC sobre "Intervención de sujetos originariamente no demandantes ni demandados", supletoriamente aplicable para los aspectos concretos que no estén contemplados en las normas laborales citadas, cuando dispone que "mientras se encuentre pendiente un proceso, podrá ser admitido como demandante o demandado quien acredite tener interés directo y legítimo en el resultado del pleito". Éstos serían, por tanto, el interviniente litisconsorcial y el adhesivo que, sin haber iniciado el pleito, pueden luego entrar en él siempre que no haya concluido y que su intervención no incurra, como sin duda es el caso pues nadie alega cualquiera de estas circunstancias, en manifiesto abuso de derecho o entrañe fraude de ley o procesal (art. 11.1 LOPJ)."

Parece claro, pues, que el legislador tiene una actitud "proactiva" respecto a la intervención procesal de los sindicatos, cuando de intereses colectivos se trata, para favorecer el cumplimiento de su función constitucional.", pues la legitimación del Sindicato CGT vendría dada por la adhesión de los otros sindicatos y el Comité de empresa del del GRUPO SIFU -SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS URBANAS SL, CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO-, es decir, se trataría de una legitimación sobrevenida y no la tenía cuando impugnó el despido, teniendo la acción que impugna el despido colectivo sus particularidades y diferencias respecto de la acción de conflicto colectivo, como es que en la misma rige la institución de la caducidad de la acción -artículo 124.3 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, por lo que en ese caso sí que he habría producido la caducidad de la acción y sí que podemos concluir que se estaría ante un fraude procesal, partiendo del hecho de que la caducidad de la acción es apreciable de oficio y concurriría aunque no la hubiera invocado la referida demandada.

La referida conclusión, sin embargo, no se extiende al supuesto de que cualquiera de las otras dos empresas, KONECTA BTO o SERVIFORM SA, fueran consideradas las responsables del cese de los trabajadores por haberse debido subrogar en los trabajadores despedidos, pues en este caso sería una u otra empresa la que habría despedido a los

trabajadores y el sindicato CGT ha acreditado la representatividad más que suficiente en aquellas y lo admiten las referidas empresas demandadas.

QUINTO. - En el acto del juicio se alegó también por la empresa KONECTA BTO SL que el Sindicato CGT había variado sustancialmente los términos de la demanda al afirmar también que el cese de los trabajadores constituía un despido del que era responsable la empresa reseñada de acuerdo con lo establecido en el artículo 130 de la 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, a lo que se adhirieron los sindicatos, el Comité de empresa del GRUPO SIFU y esa misma empresa.

En el presente procedimiento se discute si los trabajadores del del GRUPO SIFU que cesaron como consecuencia de la adjudicación del servicio telefónico de cita previa por parte de la AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA a la empresa KONECTA BTO han sido objeto de un despido colectivo nulo o subsidiariamente no ajustado a derecho, habiéndose demandado el Sindicato CGT a las empresas GRUPO SIFU, SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS URBANAS SL, CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, KONECTA BTO y SERVIFORM SA, por lo que es imprescindible calificar el cese, no siendo suficiente en estos casos limitarse a resaltar que no procede la condena por no haberse denunciado la correctamente la normativa aplicable, resaltando la sentencia del Tribunal Supremo de 17 de julio de 2018 (Recurso: 2834/2016) que *“Las precedentes consideraciones obligan a la Sala a señalar que es más correcta la doctrina contenida en la sentencia de contraste, en cuanto que la sucesión de contratistas como la que nos ocupa no se regula por el artículo 44 del ET , sino por las disposiciones del convenio colectivo de aplicación. Ello supone por un lado que la recurrente deba ser absuelta de la demanda al estimarse su recurso, por serle de aplicar la excepción que para supuestos de reducción de contratos establece el citado art. 14-C.2-2 del Convenio Colectivo. Pero que, simultáneamente, proceda condenar a su codemandada por no haberse subrogado en el contrato del actor, cual la obligaba el art. 14 del convenio de aplicación. En efecto, los hechos probados nos muestran que siete empleados de la anterior contratista no fueron contratados por las nuevas, cuando proporcionalmente, debían haber dado empleo a ocho empleados, al menos, sin tener en cuenta vacaciones y descansos semanales.*

Teniendo en cuenta que Servicios Seguritas SL debía haber contratado, al menos a tres, dado el número de horas que se le adjudicaron de conserjería, cosa que no ha probado, sin que tampoco conste que dió ocupación a alguno de los siete trabajadores que su codemandada no contrato, prueba que incumbía a ella, conforme al art. 217 de la LEC , procede condenarla por el despido improcedente del actor a las consecuencias que legalmente se derivan de esa declaración, particular en el que confirmamos las sentencias de instancia y suplicación que sólo revocamos en el particular relativo a la persona jurídica responsable del despido. Conviene añadir que la existencia del despido improcedente, debido a que ninguna de las codemandadas quiere hacerse cargo del cumplimiento del contrato de trabajo del actor, obliga a concretar qué empresa resulta condenada con base a los argumentos antes expuestos, sin que constituya óbice al respecto el que la absolución de la condenada aquí no se impugnara por los trabajadores, ni por sus codemandadas en suplicación, ni en casación, porque de no hacerse pronunciamiento al respecto

incurriríamos en incongruencia omisiva, como entendió en supuesto parecido el Tribunal Constitucional en su sentencia 200/1987, de 16 de diciembre , y ha reiterado esta Sala en sus sentencias de 6 de febrero de 1997 (R. 1886/1996) y 13 de octubre de 1999 (R. 3001/1998) entre otras que en ella se citan y en las que se ha señalado que siempre debe determinarse y concretarse la entidad responsable del despido o de la condena, aunque nada se pidiera contra ella en el recurso.”.

Como se comprueba tratándose de un despido es preciso determinar en todo caso si existe una responsable del despido o de la condena, lo contrario supondría que la Sala incurriese en incongruencia omisiva, debiendo resaltar además que en el supuesto de autos se sostiene que se ha producido una subrogación, por lo que esta Sala deberá examinar esa cuestión, con independencia de que en el caso de existir esa se haya producido como consecuencia de lo dispuesto en la normativa legal, convencional o por imponerlo los pliegos de la adjudicación realizada y estos argumentos sirven también para rechazar que no se pueda examinar tampoco si existe una obligación por parte de alguna de las empresas de asumir a los trabajadores como consecuencia de lo dispuesto en el II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing), por el simple hecho de que el Sindicato entendiera aplicable el XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, por lo que se rechaza que se esté ante una variación sustancial de la demanda prohibida en el artículo 85.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEXTO. -Falta de legitimación pasiva de KONECTA BTO y de SERVIFORM SA.

No puede prosperar la pretensión, pues ambas empresas sostienen que no tenían la obligación de subrogarse en los trabajadores del GRUPO SIFU, cuestión ligada al fondo del asunto, al discutirse si alguna de las empresas venía obligada a asumir a los trabajadores reseñados y al no haberlo hecho su cese constituye un despido nulo o subsidiariamente improcedente, aunque es cierta la alegación realizada por SERVIFORM SA de que no se da argumento alguno que justifique su posible condena.

SÉPTIMO. - La cuestión litigiosa como se ha visto se circunscribe a determinar si en el supuesto de autos los trabajadores que prestaban el servicio telefónico de cita previa de la AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, como empleados GRUPO SIFU, SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS URBANAS SL, CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO, han sido objeto de un despido irregular de carácter colectivo al cesar como consecuencia de la adjudicación del servicio a KONECTA BTO SL con efectos de 31 de julio de 2018 y en su caso si debe operar algún tipo de subrogación legal o convencional o debería haber tramitado el correspondiente expediente de regulación de empleo su empleadora hasta ese fecha.

Estando relacionadas las alegaciones que realizan todas las partes personadas se examinarán conjuntamente.

La primera cuestión que se debe examinar, pues, es la que se desarrolla en la demanda, es la consistente en determinar si en el supuesto de autos se ha debería haber

subrogado la empresa KONECTA BTO SL en los contratos de los trabajadores afectados por el procedimiento, de acuerdo con lo establecido en el artículo 27 del XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

El referido precepto dispone literalmente: *“1. Al objeto de garantizar y contribuir al principio de estabilidad en el empleo mediante cualquiera de las modalidades de contratación, las empresas y centros de trabajo cualquiera que sea su actividad, que en virtud de contratación pública, privada, por concurso, adjudicación o cualquier otro tipo de transmisión, sustituyan en la prestación de un servicio o actividad a una empresa o entidad que, bajo cualquier forma jurídica y tanto en régimen de relación laboral ordinaria o especial, estuviera incluida en el ámbito funcional del convenio, se subrogará obligatoriamente en los contratos de trabajo de los trabajadores que estuvieran adscritos a dicho servicio o actividad con una antigüedad mínima en el mismo de tres meses, en los términos que se detallan en este artículo.*

La citada subrogación se producirá en la totalidad de derechos y obligaciones de los trabajadores, garantizándose su continuidad en la prestación del servicio y será imperativa aun cuando ello implicara la transformación de un contrato formalizado al amparo de la relación laboral especial en centros especiales de empleo en un contrato y relación laboral ordinaria de personas con discapacidad o minusvalía...

2. En cualquier caso la relación laboral entre la empresa saliente y los trabajadores/as solo se extingue en el momento en que se produzca de derecho la subrogación a la nueva adjudicataria.

3. Así mismo se mantendrán los plazos establecidos en los convenios colectivos de ámbito inferior, siempre y cuando respeten los contenidos mínimos regulados en el presente capítulo.

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

5. Cuando la nueva empresa adjudicataria sea un centro especial de empleo podrá asumir con el proceso de subrogación hasta el número máximo de trabajadores sin relación laboral de carácter especial que la propia regulación legal de constitución y mantenimiento de un centro especial de empleo permita y, todo ello, atendiendo al cumplimiento legal y reglamentario de creación y funcionamiento de los centros especiales de empleo. No obstante con carácter excepcional, mientras ese centro especial de empleo mantenga la adjudicación de la citada contrata podrá subrogarse en la totalidad de la plantilla de los trabajadores de la empresa saliente.

6. Con la sola excepción de lo previsto en los párrafos anteriores, en todos los demás supuestos de finalización, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata, –así como, respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas–, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores y trabajadoras de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la

contrata que vaya a realizar el servicio, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

7. Acreditación documental. –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.

8. El plazo de entrega será el que se establezca en cada convenio de ámbito territorial inferior. En el supuesto de que en aquellos no estuviera regulado dicho plazo de entrega, éste será de cinco días hábiles contados a partir del momento en que la empresa entrante comunique a la saliente el cambio de la adjudicación de servicios.

En ningún caso se podrá oponer a la aplicación del presente artículo, y en consecuencia a la subrogación la empresa entrante, en el caso de que la empresa saliente no le hubiera proporcionado a la entrante la documentación a que viene obligada. Y ello con independencia de que pudiera exigirle a aquella la indemnización por los daños y perjuicios que en su incumplimiento le haya podido acarrear.

9. 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:

a) 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.

b) Los trabajadores/as que no hubieran descansado los días de vacaciones, días de descanso correspondientes, asuntos propios u otros descansos o permisos retribuidos al momento de producirse la subrogación, descansarán los que tuvieran pendientes en las fechas que tengan previstas, con la nueva adjudicataria del servicio, siempre que la actividad subrogada lo permita.

10. Si la subrogación de una nueva titular de la contrata implicase que un trabajador/a realice su jornada en dos centros de trabajo distintos, afectando a uno sólo de ellos el cambio de titularidad de la contrata, los titulares de la misma gestionarán el pluriempleo legal del trabajador/a, así como el disfrute conjunto del período vacacional, abonándose por la empresa saliente la liquidación de las partes proporcionales de las pagas correspondientes. Esta liquidación no implicará el finiquito si continúa trabajando para la empresa.

11. La aplicación de este artículo será de obligado cumplimiento para las partes a las que vincula: empresa cesante, nueva adjudicataria y trabajador/a, operando la subrogación tanto en los supuestos de jornada completa, como en los de jornada inferior, aun cuando el trabajador/a siga vinculado a la empresa cesante por una parte de su jornada. En tal caso se procederá conforme determina el apartado anterior.

No desaparece el carácter vinculante de este artículo, en el supuesto de cierre temporal de un centro de trabajo que obligue a la suspensión del servicio 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 período de suspensión, dichos trabajadores/as tendrán reservado el puesto de trabajo en el centro en cuestión, aunque a esa fecha se adjudicase el servicio a otra empresa.

12. En caso de que un cliente rescindiera el contrato de adjudicación de un servicio con una empresa, por cualquier causa, con la idea de realizarlo con su propio personal, y posteriormente contratase con otra de nuevo el servicio en el plazo de un año, la nueva concesionaria deberá incorporar a su plantilla al personal afectado de la anterior empresa, siempre y cuando se den los requisitos establecidos en el presente artículo.

13. En el caso de que el propósito del cliente, al rescindir el contrato de adjudicación del servicio de que se trate, por cualquier causa, fuera el de realizarlo con personal propio pero de nueva contratación, quedará obligado a incorporar a su plantilla a los trabajadores/as afectados/as de la empresa hasta el momento prestadora de dicho servicio.

14. La subrogación del personal, así como los documentos a facilitar, operarán en todos los supuestos de subrogación de contratos de los correspondientes servicios, y ello aun cuando la relación jurídica se establezca sólo entre quien adjudica el servicio por un lado y la empresa que resulte adjudicataria por otro, siendo de aplicación obligatoria, en todo caso, la subrogación de personal, en los términos indicados y ello con independencia tanto de la aplicación, en su caso, de lo previsto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, como de la existencia por parte del empresario saliente de otras contrataciones ajenas a la que es objeto de subrogación.

15. Se creará, en el seno de la comisión paritaria de este convenio colectivo, la comisión para la propuesta del tratamiento a contemplar para situaciones derivadas de la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de la doctrina jurisprudencial.”.

Para resolver la cuestión debemos partir del contenido de las sentencias del Tribunal Supremo que cita el sindicato demandante CGT, de 24 de noviembre de 2015 (Recurso: 136/2014) y de 02 de febrero de 2017 (Recurso: 2012/2015).

En la primera de las sentencias citadas se resolvía un conflicto colectivo en el que la representación de los trabajadores sostenía que la empresa demandada abonaba a sus empleados unas retribuciones inferiores a las que realmente debía satisfacer, amparándose en que ostentaba la condición de Centro Especial de Empleo que tenía como objeto, entre otros, la realización de actividades de limpieza, conservación y mantenimiento de edificios y locales y que las relaciones laborales de éstos trabajadores vienen rigiéndose por las disposiciones del convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y no el sectorial de limpieza de edificios de la Comunidad Autónoma de Asturias. Si bien es cierto que sentencia del Tribunal Supremo concluyó que los respectivos ámbitos personales de aplicación -expresamente declarados por los dos Convenios- claramente excluyen que al personal sujetos de la relación laboral especial regida por el RD 1368/1985 se le pueda aplicar el Convenio del Sector de Limpieza vigente en ese ámbito geográfico, es decir, sostiene que las retribuciones salariales de los empleados de un centro especial de empleo se deben ajustar lo previsto en ese convenio, ello no supone que en el supuesto que en este litigio se plantea sea aplicable el precepto que regula la subrogación en

el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, pues previamente la misma sentencia ha recogido que la representación de los trabajadores había alegado que el Tribunal Supremo consideraba que “... *la relación laboral especial ... lo es para quienes trabajen en los centros Especiales de Empleo ... y por consiguiente, cuando se prestan servicios en un centro de trabajo que no tiene la condición de centro especial de empleo ... no se aplica el Convenio Colectivo de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad, sino el correspondiente a la actividad del centro en que se trabaja*”, rechazando esa alegación el Tribunal que precisaba: “...*hemos de indicar que las resoluciones nuestras que el recurrente cita no hicieron los asertos que se pretenden, sino que en ellas exclusivamente tratamos cuestión relativa a la aplicabilidad de la cláusula de subrogación prevista en el Convenio de Limpieza en los supuestos de sucesión de contratas cuando la empresa cesante o entrante sea un CET [desde empresa ordinaria a especial, SSTS 21/10/10 -rcud 806/10 -; ... 09/04/13 -rcud 304/12 -. Y desde empresa especial a ordinaria, 09/10/12 -rcud 3667/11-; ... 12/12/12 -rcud 750/12-]. Pero que -con ello reproducimos exposición de la precitada STS 23/09/14 [-rco 50/13 -]-:*

«a).- Para empezar, la argumentación ... saca por completo de contexto la doctrina jurisprudencial..., puesto que la misma se limitó a la proclamar la aplicabilidad del mecanismo subrogatorio previsto en el sector de la limpieza, aún en aquellos supuestos en que una de las empresas -saliente o entrante- fuese un CET, sin que en manera alguna se mantuviese en ella -desbordando la cuestión litigiosa que entonces se suscitaba- la aplicación de todas las normas del Convenio de Limpieza a los trabajadores del CET, cuando éste efectúe tareas previstas en el ámbito funcional de aquél.

b).- ... una cosa sería la aplicación judicial de preceptos de un sector a los trabajadores de otro cuando éstos desempeñen cometidos propios del primero y otra muy diversa supondría proclamar en Convenio Colectivo -ignorando la prohibición del art. 84.1 ET - que los citados trabajadores se incluyen en su ámbito de aplicación, aún a pesar de que los mismos tengan convenio propio, y la aplicación a ellos de otras normas sectoriales -las pretendidas- sería algo circunstancial a resolver casuísticamente.

c).- Nuestro criterio jurisprudencial se limitaba a proclamar la aplicación de una concreta norma del Convenio para el sector de limpieza -relativa a la subrogación empresarial- en la relación «ad extra» que el CET había de tener con otras empresas adjudicatarias de las correspondientes contratas, pero en manera alguna se refería -ni podía hacerlo, dado el objeto de debate- a las relaciones que «ad intra» mantenía el CET con sus trabajadores.”, o lo que es lo mismo, mantenía que la Sala que a los efectos subrogatorios -que es la cuestión que aquí se examina- no era aplicable el Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad y si lo era el convenio de limpieza y otro tanto ocurría en la otra sentencia mencionada en la que el litigio versaba sobre un despido disciplinario improcedente y se formulaba una reclamación de diferencias retributivas y se planteaba la cuestión de determinar el convenio aplicable a un trabajador de un centro especial de empleo (CEE) cuando realiza su actividad, como operario de limpieza, en el centro de trabajo de otra empresa y en virtud de una contrata, que también realiza la distinción reseñada entre el convenio aplicable a los efectos subrogatorios y aquel que se debe aplicar para determinar cuál es la retribución que se debe abonar al trabajador .

Esta misma doctrina se recoge también en sentencias del Tribunal Supremo de 10 de octubre de 2012 (Recurso: 4016/2011) que cita a su vez tres sentencias dictadas el 10 de

octubre de 2012 (Recurso: 4016/2011, Recurso: 3803/2011 y Recurso: 3471/2011), por todo lo cual rechazamos la aplicación del XIV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y con mayor razón aun la del Convenio colectivo de Servicios Integrales de Fincas Urbanas de Madrid SL aplicable únicamente a esa empresa y no a otras distintas, resaltando también que no existe ni un solo elemento probatorio que permita afirmar que KONECTA BTO SL, incurriendo en un fraude de ley haya procedido a contratar a empleados discapacitados mediante la subcontratación de parte de la contrata a otra empresa del grupo que es un centro especial de empleo.

OCTAVO. - En segundo término debe examinarse si la nueva adjudicataria del servicio telefónico de cita previa de la AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA, la empresa KONECTA BTO SL, ha incumplido con lo dispuesto en el artículo 18 del II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing) que regula las obligaciones en los supuestos de cambio de empresa de Contact Center en la prestación de servicios a terceros y que literalmente dice: *“Cuando finalice la campaña o servicio contratado como consecuencia de la extinción del contrato mercantil que la fundamentaba, y la empresa principal volviera a sacar a concurso otra de características similares o semejantes a la finalizada, la empresa contratista de Contact Center, si fuera distinta a aquella que tuvo adjudicada la anterior campaña o servicio, vendrá obligada a:*

1. Incorporar a todo el personal de la plantilla correspondiente a la campaña o servicio finalizado, al proceso de selección para la formación de la nueva plantilla.

2. Contratar a los trabajadores que han de integrar la nueva plantilla conforme a los siguientes criterios:

2.1 Ya se ejecute la campaña en plataforma interna, como en plataforma externa, a partir de la publicación del Convenio el 90 % de la nueva plantilla habrá de integrarse con trabajadores que estaban contratados en la campaña o servicio por la anterior empresa que llevaba la misma, y en principio siempre que hubieran estado prestando su trabajo durante más de doce meses en dicha campaña.

2.2 A los efectos de llevar a cabo la elección de los trabajadores, la misma se realizará mediante la aplicación de un baremo sobre los siguientes factores: 50% de tiempo de prestación de servicios en la campaña; 10 % formación recibida durante la campaña y 40% selección.

3. Para llevar a cabo la nueva contratación de aquel personal que hubiera prestado sus servicios en la anterior campaña, la nueva empresa contratista de Contact Center, vendrá obligada a respetar las condiciones salariales de convenio consolidadas que el trabajador hubiera venido percibiendo antes de producirse el cambio de empresa, es decir, con independencia de los pluses funcionales y de turno, salvo que el trabajador en la nueva campaña venga a realizar idénticas funciones y en los mismos turnos.

De la misma forma se respetarán las condiciones salariales extra convenio, pactadas colectivamente con la anterior empresa, siempre que las mismas estuvieran acordadas con una antelación no menor a seis meses a la fecha de la sucesión.

Se respetará el tiempo y la formación consolidadas en la anterior empresa, a los únicos efectos de la promoción profesional.

Se respetarán los turnos de trabajo, sin que ello suponga merma de la facultad de organización del trabajo que corresponde al empresario, y siempre que en la nueva campaña ello resulte posible.

Las posibles modificaciones en la estructura de la nómina, como consecuencia del respeto a las condiciones salariales, no supondrán variación alguna en la naturaleza de los conceptos salariales que venía percibiendo el trabajador.

No habrá período de prueba para quienes lleven en la campaña más de un año.

4. La nueva empresa constituirá una bolsa de trabajo, durante un plazo máximo de seis meses, para aquellos trabajadores que, habiendo superado el proceso de selección, no entren en el porcentaje fijado para cada campaña. De producirse vacantes en tal campaña durante el plazo de tiempo señalado, la empresa vendrá obligada a cubrirlas con el personal de dichas bolsas, salvo que tuviera trabajadores con contrato indefinido pendientes de reubicación, quienes, en todo caso, tendrán preferencia absoluta para ocupar dichas vacantes.

5. Los representantes legales de los trabajadores, cuando no exista en la nueva empresa dentro de la provincia donde se va a ejecutar la campaña representación legal de los trabajadores, mantendrán su condición por el tiempo indispensable hasta la celebración de elecciones sindicales en dicha circunscripción y empresa.”.

Se debe resaltar es que de conformidad con lo reseñado en los ordinales sexto a octavo KONECTA BTO SL efectivamente incorporó al proceso de selección para la formación de la nueva plantilla, de SERVINFORM SA y de SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS URBANAS DE MADRID SL y fueron los trabajadores de una y otra empresa los que rechazaron incorporarse a la nueva adjudicataria, no constando que el ofrecimiento se hiciera en condiciones distintas a las que exige el convenio citado, tratándose de meras alegaciones sin sustento probatorio las afirmaciones que realiza el Sindicato demandante y la empresa del GRUPO SIFU, por lo que se rechaza que haya existido el referido incumplimiento.

NOVENO. Por lo que se refiere a la existencia de una posible sucesión legal por parte de la empresa KONECTA BTO SL prevista en el artículo 44 de Estatuto de los Trabajadores, también se rechaza porque no existe un solo dato que deje constancia de que concurra alguna de las circunstancias necesarias para su aplicación, no constando que en esta contrata no sea necesaria una infraestructura patrimonial o que ésta haya sido transmitida (no necesariamente de contratista a contratista, sino también a través del de la AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA) o bien que la contrata descansa fundamentalmente en la mano de obra y la recurrente ha asumido una parte esencial de la plantilla de la anterior empresa y como hemos visto esto no ha tenido lugar.

DÉCIMO. - Finalmente, debemos examinar si en el supuesto de autos la empresa KONECTA BTO SL debió subrogarse en los trabajadores afectados como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 130 de 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.

El referido precepto que regula la Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo dispone: *“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.”, señalando por su parte la Disposición final decimosexta que regula su entrada en vigor que “La presente Ley entrará en vigor a los cuatro meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

No obstante, la letra a) del apartado 4 del artículo 159 y la letra d) del apartado 2 del artículo 32, lo harán a los diez meses de la citada publicación; y los artículos 328 a 334, así como la disposición final décima, que lo harán al día siguiente de la referida publicación.

El tercer párrafo del apartado 1 del artículo 150 entrará en vigor en el momento en que lo haga la disposición reglamentaria a la que se refiere el mismo.”.

La referida Ley modifica el alcance del precepto que regulaba la cuestión en el artículo 120 del anterior Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, que se limitaba a resaltar que” En aquellos contratos que impongan al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, el órgano de contratación deberá facilitar a los licitadores, en el propio pliego o en la documentación complementaria, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir la evaluación de los costes laborales que implicará tal medida. 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 éste.”, al imponer el nuevo texto que 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, por lo que la cuestión que debe resolverse es si la referida subrogación es aplicable al supuesto de autos o no.

Sentado lo anterior, la cuestión que se suscita en el supuesto de autos consiste en determinar qué régimen se ha de aplicar al servicio adjudicado a KONECTA BTO SL si el propio del expediente de contratación que se inició durante la vigencia del Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público o el que existía cuando se produjo la adjudicación y suscripción del contrato tiene lugar una vez vigente la 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 (BOE núm. 272 de 09 de Noviembre de 2017) debiendo resaltar a este

respecto que la Disposición transitoria 1º de la citada ley en sus dos primeros apartados dispone: *“1. Los expedientes de contratación iniciados antes de la entrada en vigor de esta Ley se regirán por la normativa anterior. A estos efectos se entenderá que los expedientes de contratación han sido iniciados si se hubiera publicado la correspondiente convocatoria del procedimiento de adjudicación del contrato. En el caso de procedimientos negociados sin publicidad, para determinar el momento de iniciación se tomará en cuenta la fecha de aprobación de los pliegos.*

2. Los contratos administrativos adjudicados con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley se regirán, en cuanto a sus efectos, cumplimiento y extinción, incluida su modificación, duración y régimen de prórrogas, por la normativa anterior.”

Ciertamente se podría concluir que el apartado 2 de esa disposición transitoria sería reiterativa respecto a lo dispuesto en el apartado 1 en la medida que todos los contratos administrativos adjudicados con anterioridad a la entrada en vigor de la LCSP nacen como consecuencia de la tramitación de expedientes que fueron iniciados también con anterioridad a dicha fecha, ya que no podría ser de otro modo y por ello innecesaria y además podría resultar contradictoria, al dar a entender que las adjudicaciones que tienen lugar con posterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley se regirán por la nueva normativa.

Se puede observar sin ningún género de dudas que en los pliegos de condiciones administrativas y prescripciones técnicas que regían el contrato suscrito entre la AGENCIA ESTATAL DE la ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA y KONECTA BTO SL no se hacía constar que la nueva Ley de Contratos del Sector Público sería aplicable, al contrario se menciona expresamente la legislación anterior e incluso que la propia Administración así lo entendía, no obstante, cual sea legislación aplicable en cada momento no es una cuestión cuya determinación quede al arbitrio de las partes, sino que vendrá determinada por la que las normas que integran el ordenamiento jurídico y esta Sala sí que entiende aplicable la nueva normativa legal, haciendo suyo el criterio que recoge la sentencia de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 17 de octubre de 2016 (Recurso: 670/2015). En esta sentencia se analiza el alcance de los apartados 1 y 2 de la Disposición transitoria 1ª de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, que regula la norma de derecho transitorio aplicable a los expedientes iniciados y contratos adjudicados con anterioridad a la entrada en vigor de esa Ley y su contenido es idéntico a los referidos apartados 1 y 2 de la misma disposición transitoria de la vigente Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público y en esa sentencia se examina un supuesto como el que es objeto de los presentes autos en el que el expediente de contratación se inició antes de la entrada en vigor de nueva la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público y sin embargo la adjudicación y suscripción del contrato tiene lugar una vez vigente dicha ley, afirmando que: *“... se ha de examinar cuál sea la normativa de aplicación al supuesto de litis, para lo cual ha de tenerse en cuenta que si bien el expediente de contratación se inició antes de la entrada en vigor de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de Contratos del Sector Público (BOE de 31 de octubre de 2007), sin embargo la adjudicación -4 de julio de 2008- y suscripción del contrato -21 de julio de 2008- tuvo lugar una vez vigente dicha ley, que conforme a lo establecido en su Disposición final duodécima, entró " en vigor a los seis meses de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», salvo la disposición transitoria séptima, que entrará en vigor el día siguiente al de la publicación”.*

Por lo tanto, a los efectos que nos ocupan, se ha de tener en cuenta que la LCSP establece en su disposición transitoria primera que los contratos administrativos adjudicados con anterioridad a la entrada en vigor de dicha Ley, se regirán, en cuanto a sus efectos, cumplimiento y extensión, incluida su duración y régimen de prórrogas por la normativa anterior, por lo que, en consecuencia, adjudicado el contrato de autos con posterioridad a dicha entrada en vigor, el mismo se rige en cuanto a sus efectos y cumplimiento por la Ley 30/2007.”.

Por ello y de acuerdo con la referida interpretación, entendemos que KONECTA BTO SL debió proceder a subrogar de forma inmediata a todos los trabajadores afectados sin realizar proceso de selección alguno que, no era preciso al no exigirse legalmente, y tramitar en su caso el correspondiente expediente por movilidad geográfica previsto en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, sin que en este procedimiento quepa examinar los efectos y consecuencias que se puedan derivar de la relación contractual entre la AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA y la empresa KONECTA BTO SL y que no se haya seguido el principio recogido de que los pliegos, en la medida en que son ley del contrato y fijan las condiciones en atención a las cuales las empresas han planteado sus ofertas, sean de aplicación prioritaria o preferente al vulnerar la normativa legal.

Sentado lo anterior solo podemos concluir que se está ante un despido colectivo nulo por no haber seguido la tramitación legal exigida y que procede la condena de la referida absolviendo a las empresas GRUPO SIFU, SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS URBANAS SL, CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO y SERVIFORM SA de las pretensiones contra las mismas deducidas y consecuentemente condenamos a KONECTA BTO SL a readmitir a los trabajadores despedidos, en número de 92 que son los que admite la propia KONECTA BTO SL que realizaban antes el servicio al haberles convocado al proceso de selección, en las mismas condiciones anteriores al despido con abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar.

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

FALLO

Estimamos la demanda formulada por el SINDICATO CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO (CGT), a la que se han adherido los sindicatos SOLIDARIDAD OBRERA, UNIÓN SINDICAL OBRERA MADRID y COMISIONES OBRERAS (CCOO) y los Comités de Empresa de KONECTA BTO SL y GRUPO SIFU, SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS URBANAS SL, CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO contra las empresas GRUPO SIFU -SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS URBANAS SL, CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO-, SERVIFORM SA y KONECTA BTO SL, sobre impugnación de despido colectivo y declaramos la nulidad del despido y condenamos a la empresa KONECTA BTO SL a estar y pasar por esta declaración así como a readmitir a los trabajadores despedidos en las mismas condiciones anteriores al despido con abono de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar, absolviendo a las demandadas GRUPO SIFU -SERVICIOS INTEGRALES DE FINCAS URBANAS SL, CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO- y SERVIFORM SA de las pretensiones contra las mismas deducidas.

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 2828-0000-69-0620-18 que esta sección nº tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en Paseo 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 2828-0000-69-0620-18.

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.

NOTA: De conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, se informa que 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.