



Roj: **STS 185/2022 - ECLI:ES:TS:2022:185**

Id Cendoj: **28079140012022100033**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/01/2022**

Nº de Recurso: **3876/2019**

Nº de Resolución: **40/2022**

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

Ponente: **CONCEPCION ROSARIO URESTE GARCIA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 40/2022

Fecha de sentencia: 18/01/2022

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 3876/2019

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 18/01/2022

Ponente: Excm. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García

Procedencia: T.S.J.MADRID SOCIAL SEC.2

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

Transcrito por:

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 3876/2019

Ponente: Excm. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 40/2022

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D.^a. María Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Sebastián Moralo Gallego

D.^a. Concepción Rosario Ureste García

D. Ricardo Bodas Martín

En Madrid, a 18 de enero de 2022.



Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado Don Santiago Cava Diaque, en nombre y representación de D^a. Ana María, contra la sentencia de 26 de junio de 2019 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 353/2019, formulado frente a la sentencia de 28 de noviembre de 2018, dictada en autos n^o 647/2018, por el Juzgado de lo Social núm. 7 de Madrid, seguidos a instancia de D^a. Ana María contra Climatización Díaz Blasco Solo Aire, S.L., Integra Mgsi CEE, S.A. y Imesapi, S.A., sobre despido.

Ha comparecido en concepto de recurrido los Letrados Don Manuel González de Val, en nombre y representación de Integra Mgsi CEE, S.A. y Don Roberto Reguera González, en la representación que ostenta de Imesapi, S.A.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Concepción Rosario Ureste García.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 28 de noviembre de 2018, el Juzgado de lo Social n^o 7 de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Estimando la demanda de D^a. Ana María debo declarar y declaro improcedente el despido efectuado, condenando a la codemandada Integra MGSÍ SA, a que a su elección, que habrá de efectuar ante el Juzgado en el improrrogable plazo de cinco días a contar desde la notificación de la sentencia, opte por la readmisión de la trabajadora en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, con abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que la readmisión tenga lugar a razón de 27,11 € diarios o le indemnice con la suma de 820,10 €, absolviendo a Imesapi SA y a Climatización Díaz Blasco Solo Aire SL de cuantos pedimentos se deducían en su contra y una vez que Integra haya cumplido el fallo de la presente resolución la actora deberá devolver a Inesapi SA la suma de 230,90 €."

SEGUNDO.- En dicha sentencia, y como hechos probados, se declaraban los siguientes: "PRIMERO.- La actora D^a Ana María ha venido prestando servicios para la codemandada Imesapi SA desde el día 12 de junio de 2017, con la categoría de botones y percibiendo un salario bruto mensual de 824,62 € con inclusión de la parte proporcional de las pagas extras.

La relación laboral se formalizó bajo la cobertura de un contrato de obra o servicio vinculado a la duración de la contrata de gestión integral de los servicios complementarios de los edificios adscritos al distrito de Salamanca (Conserjería). En dicho contrato se consignaba que el Convenio colectivo aplicable era el de oficinas y despachos de Madrid.

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

TERCERO.- Con fecha de 26 de abril de 2018 Integra Centro Especial de Empleo comenzó a prestar dicho servicio.

Integra se subrogó en el contrato de trabajo de los tres trabajadores adscritos al servicio que se regían por el Convenio Colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, por contener

disposiciones subrogatorias, pero rechazó el de los seis que se regían por el Convenio de oficina y despachos por no contener ninguna disposición al efecto.

CUARTO.- Con fecha de 26 de abril de 2018 Imesapi extinguió la relación laboral por haber finalizado la contrata e indemnizó a la actora con la suma de 230,90 € equivalente a una indemnización de doce días por año trabajado.

QUINTO.- Con anterioridad la actora realizó las mismas funciones por cuenta de la codemandada Climatización Díaz Blasco Solo Aire SL.

La actora causó baja voluntaria en dicha empresa el 16 de mayo de 2017.

SEXO.- En el pliego de prescripciones técnicas del contrato del que resultó adjudicataria Integra, en su anexo II se informa que existen seis trabajadores adscritos al servicio, significando que cinco (entre otros la actora) se rigen por el Convenio de Oficinas y Despachos y uno por el de centros y servicios de personas con discapacidad)

El 1 de marzo de 2018 se adjudicó el contrato de servicios a la empresa Integra.

El 8 de marzo de 2018 IMESAPI informa a Integra, que los trabajadores adscritos al servicio no son seis, sino nueve y le facilita la documentación de los mismos a los efectos de la subrogación.



El 21 de marzo de 2018 Integra interpone recurso especial contra la adjudicación con el argumento de que en el pliego de condiciones se establecía la obligación de contratar a seis trabajadores, mientras que la realidad era que los trabajadores subrogables eran nueve lo que cambiaba los términos del contrato.

El recurso fue desestimado con fecha 11 de abril de 2018, con el razonamiento de que Integra podía haber deducido que el servicio necesitaba de nueve personas para poder cubrir bajas o ausencias de los seis

trabajadores que prestaban trabajo a turnos y que además la obligación de la subrogación no viene impuesta por el pliego, que es meramente informativo, sino por el convenio de aplicación, con lo cual Integra, si el convenio no le obligaba a subrogar a determinados trabajadores, podía cubrir el servicio con su propio personal. La resolución consta, ha sido reconocida y se da por reproducida.

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

OCTAVO.- Se ha agotado la vía administrativa".

TERCERO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación procesal de Integra MGSI S.A., y por la de la parte actora, ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid la cual dictó sentencia en fecha 26 de junio de 2019 en la que se modifica el siguiente hecho probado: sexto primer párrafo queda del siguiente tenor literal: "En el pliego de prescripciones técnicas del contrato del que resultó adjudicataria INTEGRÁ, en su Anexo II se informa que existen seis trabajadores adscritos al servicio, significando que tres (entre otros la actora) se rigen por el Convenio de Oficinas y Despachos y tres por el de centros u servicios de personas con discapacidad" y la adición al mismo hecho del siguiente párrafo: "En el pliego de prescripciones técnicas del contrato del que resultó adjudicataria INTEGRÁ, la Cláusula Quinta reconoce que "a los efectos previstos en los correspondientes Convenios Colectivos sectoriales en relación con la subrogación del personal, se incluye como anexo 11 al pliego la relación con los trabajadores que en la actualidad se hallan prestando los servicios correspondientes en las dependencias objeto del presente contrato", consta la siguiente parte dispositiva: "Que ESTIMAMOS el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de Integra MGSI S.A. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 7 de Madrid de fecha 28 de noviembre de 2018, en los autos número 647/2018, seguidos en virtud de demanda formulada por D^a. Ana María contra las empresas Imesapi S.A., Integra MGSI S.A. y Climatización Díaz Blasco Solo Aire S.L., de impugnación de despido, y, en consecuencia, debemos REVOCAR Y REVOCAMOS la Sentencia de instancia, desestimando la demanda formulada. Sin costas".

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, por la representación procesal de D^a. Ana María se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación. Se aporta como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 29 de mayo de 2019 (R. 288/2019). El recurso invoca dos motivos: el primero por infracción del art. 44 ET y el segundo alega la unidad esencial del vínculo en materia de antigüedad.

QUINTO.- La Sala procedió a admitir a trámite el citado recurso e impugnado el recurso por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar improcedente el recurso, e instruida la Excmá. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 18 de enero de 2022, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. La representación letrada de la parte actora cuestiona en casación unificadora la desestimación de su demanda sobre declaración de despido improcedente frente a la empresa Integra MGSI, S.A. por la falta de subrogación en la relación laboral, entendiéndose infringidos los límites del art. 44 ET, y, en segundo término, postula la aplicación de la unidad esencial del vínculo en relación con la antigüedad computable.

La sentencia recurrida -de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 26 de junio de 2019 (R. 353/2019)- hace constar que la actora ha venido prestando servicios para la demandada Imesapi SA desde el 12 de junio de 2017, mediante contrato de obra o servicio determinado vinculado a la duración de la contrata de gestión de los servicios complementarios -conserjería- de los edificios adscritos al distrito de Salamanca que el Ayuntamiento de Madrid tenía concertada con Imesapi. Imesapi adscribió a la prestación del servicio contratado a 9 trabajadores, entre los que se encontraba aquélla. A partir del 26 de abril 2018 se ha hecho cargo la empresa Integra MGSI centro especial de empleo SL (Integra)- y, en consecuencia, Imesapi comunicó a la actora la extinción del contrato con efectos de 26 de abril de 2018, abonándole la indemnización de 12 de días por año trabajado, e informó a Integra de que había 9 trabajadores - y no los 6 que figuran en el pliego de prescripciones técnicas- adscritos al servicio. Integra ha subrogado a los tres trabajadores que se



regían por el convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad, al contener dicha norma cláusulas subrogatorias, rechazando la subrogación de los otros seis, entre ellos la actora, que se regían por el convenio de oficinas y despachos, que no contiene cláusula similar.

La sentencia de instancia declaró la improcedencia del despido, con las consecuencias legales inherentes, condenando exclusivamente a la empresa Integra por entender que la obligación subrogatoria se desprendía del pliego de prescripciones técnicas del contrato de adjudicación del servicio. A lo que sumaba que ha existido una transmisión de unidad productiva autónoma, como es el equipo de atención e información al público y que se ha producido una sucesión de plantillas, lo que determina la aplicación del art. 44 ET.

La Sala de suplicación, tras estimar la modificación del relato fáctico peticionada por la demandada, con remisión a la STS de 12.12.2017 (R. 668/2016), concluye, al contrario de lo apreciado en la instancia, que el art. 130 de la ley de contratos del sector público impone a la administración la obligación de informar a los licitadores de una posible subrogación en el pliego de prescripciones técnicas del contrato, pero no impone la subrogación en sí misma. Y en el caso de autos no procedía la subrogación pues ni consta la transmisión de una unidad productiva, ni la sucesión de plantilla, ni la existencia de previsión convencional que obligue a la subrogación, dado que a la actora le era de aplicación el Convenio de oficinas y despachos que carece de cláusula subrogatoria. Finalmente, señala que tampoco el pliego de prescripciones técnicas imponía la subrogación, pues su cláusula 5.1 sólo hacía referencia a que, a tales efectos, deberá estarse a lo que establezcan los convenios sectoriales. Revoca correlativamente la sentencia de instancia.

2. El Ministerio Público informa la improcedencia del recurso. Con relación al segundo motivo sostiene su carácter novedoso, y respecto del primero, entiende que se ha producido la extinción de un contrato de obra o servicio determinado y cuando se adscribió la prestación del servicio a otra empresa, la trabajadora no pudo ser subrogada debido a que su relación laboral se encontraba regulada por un convenio colectivo que no lo contemplaba.

La mercantil INTEGRA MGSI CEE S.L. impugna el recurso indicando que el Convenio Colectivo aplicable a la trabajadora demandante es el Convenio de Oficinas y Despachos de la Comunidad de Madrid, que no regula la subrogación; que la actividad de control de accesos y atención al público se realiza en el Centro Cultural en cuestión, y el mero hecho de utilizar el mobiliario del Ayuntamiento no lleva aparejado que la actividad se base en el equipamiento, sino que lo verdaderamente esencial es la plantilla; y que han sido solo 3 de los 9 trabajadores los subrogados. En segundo término, pone el acento en la baja voluntaria de la propia trabajadora en la empresa anterior (Climatización Díaz Solo Aire, S.L.) para negar la aplicación de la teoría de la unidad esencial del vínculo.

Formalizó impugnación IMESAPI, destacando su absolución desde el inicio de las actuaciones.

SEGUNDO.- 1. Con carácter prioritario debemos examinar el cumplimiento del presupuesto de contradicción establecido en el art. 219 LRJS. Esta norma y la jurisprudencia perfilan la necesidad de que converja una igualdad "esencial", sin que por lo tanto medie diferencia alguna que permita concluir que, a pesar de la contraposición de pronunciamientos en las sentencias contratadas, ambos puedan resultar igualmente ajustados a Derecho y que por ello no proceda unificar la doctrina sentada. Entre otras muchas, recuerdan esta doctrina las SSTs de fechas 26.11.2021 (rcud 51/2019) o 2.11.2021 (rcud 2013/2019 y 2172/2019).

Para ambos motivos se ha seleccionado la misma sentencia de contraste: la de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 29 de mayo de 2019 (R. 288/2019). Enjuiciaba también el despido de una trabajadora de Imesapi, con antigüedad de 5 de junio de 2017 y categoría de botones, con contrato temporal de obra o servicio de contenido idéntico al de la hoy actora, que prestaba servicios en los mismos centros culturales del Ayuntamiento de Madrid y que también fue despedida el 26 de abril de 2018, al hacerse cargo del servicio la codemandada Integra. La sentencia de instancia declaró la improcedencia del despido, condenando a Integra.

La sala de suplicación, remitiéndose a la STS de 7.03.2019 (R. 1825/2017), considera que ha existido sucesión empresarial por transmisión de una unidad productiva autónoma, sin que la inexistencia de obligación subrogatoria derivada del pliego de condiciones de la contratación o del convenio colectivo obste a ello, porque la obligación subrogatoria deriva del art. 44 del ET, ya que la nueva contratación administrativa ha ido acompañada de la cesión de los medios materiales necesarios para la prestación del servicio; medios materiales que son propiedad del Ayuntamiento. Confirma la improcedencia del despido y la condena a Integra. Y en cuanto al recurso de la actora, dirigido a impugnar la antigüedad reconocida, entiende que debe computarse todo el tiempo de prestación de servicios, incluidos los realizados para la codemandada Climatización Díaz Blasco al existir unidad del vínculo contractual.



2. De la necesaria puesta en comparación de ambas sentencias se infiere la concurrencia del presupuesto de contradicción. Ambas enjuician y resuelven idénticas pretensiones de despido, formuladas frente a las mismas empresas por trabajadoras con las mismas categorías y circunstancias contractuales. En los dos casos se trata de auxiliares de información que prestan servicios para Imesapi vinculados a la contrata suscrita con el Ayuntamiento de Madrid; contrata de servicios de información, atención al público y control de entradas en los mismos centros culturales del Ayuntamiento. Los pronunciamientos, sin embargo, son discrepantes, teniendo en cuenta la recurrida que no existe obligación subrogatoria por parte de Integra, al contrario de lo que se razona en la sentencia referencial, que, a su vez, entiende aplicable la unidad esencial del vínculo.

TERCERO.- 1. Respecto del primer núcleo casacional, plantea la parte recurrente, denunciando la infracción del art. 44 ET, que no se ha transmitido simplemente una actividad, pues no sólo se ha adjudicado la gestión del servicio de atención socio-educativa y la prestación de los servicios de conserjería a cambio de un precio, sino que esa concesión temporal ha ido acompañada de la cesión de los medios patrimoniales necesarios para su ejecución, consistentes en las instalaciones, mobiliario y demás equipamiento necesario a tal fin, quedando obligada la nueva concesionaria a pagar su conservación, reposición y sustitución, así como a devolverlos en buen uso, conforme a los inventarios realizados, sosteniendo que la empresa Integra debió de subrogarse en los contratos de los empleados que tenía la anterior concesionaria.

La sentencia impugnada, contrariamente a lo aseverado por la parte, no contiene los datos fácticos atinentes a la cesión de medios materiales, ni explicita las obligaciones que se acaban de detallar. Afirma algo muy diferente: que no se ha acreditado la transmisión de una unidad productiva autónoma; ni tampoco que se haya producido la transmisión de una parte relevante del personal adscrito al servicio, pues únicamente se ha subrogado a tres de los nueve trabajadores adscritos a la contrata.

2. Herramienta necesaria para resolver la Litis planteada es la doctrina acuñada por esta Sala IV en los supuestos de sucesión, resumida en STS (Pleno) 27.09.2018, rcud. 2747/2016, y que relatamos, entre otras, en STS 8.09.2021, rcud 1866/2020:

"A) La exclusión del régimen subrogatorio común (art. 44 ET) por parte del convenio colectivo únicamente es válida cuando no se transmite una unidad productiva con autonomía funcional.

B) El convenio colectivo puede mejorar la regulación del ET y de la Directiva 2001/23/CE, no preterirla o empeorarla. Las previsiones convencionales solo rigen "siempre y cuando no conculquen ningún precepto de Derecho necesario".

C) Cuando el convenio obliga a la asunción de la plantilla preexistente en supuestos adicionales a los legales, aunque materialmente haya una " sucesión de plantilla" no debe acudir a la regulación común, puesto que lo pactado opera como mejora de las previsiones heterónomas.

D) Siempre que haya transmisión de medios materiales o infraestructura productiva lo que procede es aplicar el régimen general de la transmisión de empresa con subrogación laboral.

En la sentencia citada, que adaptó la doctrina del Tribunal Supremo a la STJUE de 11 de julio de 2018, C-60/17, se llegó a las siguientes conclusiones:

Primera. - Hay transmisión de empresa encuadrable en el art. 44 ET si la sucesión de contratas va acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las empresas saliente y entrante.

Segunda. - En actividades donde la mano de obra constituye un factor esencial, la asunción de una parte relevante del personal adscrito a la contrata (en términos cuantitativos o cualitativos) activa la aplicación del artículo 44 ET.

Tercero.- Cuando (como en el caso) lo relevante es la mano de obra (no la infraestructura) la subrogación solo procede si se da esa asunción de una parte relevante (cuantitativa o cualitativamente) del personal.

Cuarto.- El hecho de que la asunción de una parte relevante de la plantilla derive de lo preceptuado por el convenio colectivo no impide la aplicación de la anterior doctrina.

En lo que afecta a las cargas probatorias, la sentencia reiterada concluye:

En principio, y siempre por referencia a estos supuestos en que lo relevante no es la infraestructura productiva puesta en juego, la adjudicación de una nueva contrata a empleador diverso del saliente nos sitúa ante la transmisión de la "entidad económica" recién aludida.

Pero no se trata de algo que pertenezca al terreno de lo abstracto o dogmático sino al de los hechos y de su prueba. Es decir, el examen de las características de la adjudicación (condiciones de tiempo, exigencias sobre el modo de suministrar los servicios a la empresa principal, dirección del grupo de personas adscrito,



adscripción funcional permanente o aleatoria, etc.), de la realidad transmitida (afectación funcional y locativa, medios audiovisuales, programas informáticos, mobiliario para el personal, etc.), del alcance que tenga la asunción de personas (no solo cuantitativa, sino también cualitativa) son aspectos valorables para despejar esa incógnita, que constituye al tiempo un condicionante de la subrogación.

Eso significa, claro, que en sectores donde la mano de obra constituye lo esencial ha de valorarse de manera muy prioritaria el dato relativo al número o condición de quienes han sido asumidos por la nueva empleadora, al margen del título o motivo por el que ello suceda".

Tratándose de la denominada sucesión de plantillas, en doctrina ya cristalizada de la Sala se han integrado las expresiones "número relevante o significativo" de trabajadores asumidos, "asunción de personas cuantitativa y cualitativa" o "parte esencial, en términos de número y competencias". Hemos señalado que "La garantía de continuidad de los contratos laborales se establece tanto en el art. 44.1 del ET como en los arts. 1.1 y 3.1 de la Directiva 2001/23", y que "un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica y, por consiguiente, dicha entidad puede mantener su identidad, aun después del cese de la anterior contrata, cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea". (STS 27.04.2015 rcud 348/2014).

En STS 12.11.2019, rcud 357/2017, al igual que sucedió en el supuesto de la STJUE 11 julio 2018 (Somoza Hermo), se aludía igualmente a la asunción de una parte esencial (en términos de número y competencias) del personal que la primera empresa destinaba a la ejecución de la contrata. Por su parte, esa resolución del TJUE, tras recordar el objetivo de la Directiva, "consistente, como se desprende de su considerando 3, en proteger a los trabajadores por cuenta ajena en caso de transmisión de su empresa (sentencia de 20 de enero de 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, apartado 29 y jurisprudencia citada).", incide en que, conforme al art. 1, apartado 1, letra b), de la Directiva 2001/23, para que la misma sea aplicable, "la transmisión debe tener por objeto una "entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesorio". Remite seguidamente para su concreción a la toma en consideración de todas las circunstancias de hecho que caracterizan la operación en cuestión, "en el marco de una evaluación de conjunto de las circunstancias del caso y, por lo tanto, no pueden apreciarse aisladamente (sentencia de 19 de octubre de 2017, Securitas, C-200/16, EU:C:2017:780, apartado 26 y jurisprudencia citada)".

Reitera la referida STJUE, en lo que interesa al funcionamiento de unidades económicas -en determinados sectores como el presente-, "sin elementos significativos de activo material o inmaterial, de modo que el mantenimiento de la identidad de dicha entidad independientemente de la operación de que es objeto no puede, por definición, depender de la cesión de tales elementos (sentencia de 20 de enero de 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, apartado 35 y jurisprudencia citada)", la declaración de la posibilidad de que un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común constituya una entidad económica, y que "ha de admitirse que dicha entidad puede mantener su identidad aun después de su transmisión cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea. En este supuesto, el nuevo empresario adquiere en efecto el conjunto organizado de elementos que le permitirá continuar las actividades o algunas actividades de la empresa cedente de forma estable (sentencia de 20 de enero de 2011, CLECE, C-463/09, EU:C:2011:24, apartado 35 y jurisprudencia citada)".

3. Del recorrido doctrinal ha de inferirse, por tanto, la trascendencia del análisis del número y competencias de la plantilla objeto de incorporación por la mercantil entrante, siendo el punto de partida o presupuesto esencial el de la continuidad en la actividad transmitida. Y siendo que la mano de obra representa el elemento fundamental, habrán de valorarse en consecuencia los parámetros atinentes al número y condición de quienes han sido asumidos por la nueva empleadora, al margen del título o motivo por el que ello suceda, en aras de perfilar el mantenimiento de la unidad económica objeto de transmisión.

Respecto del de índole cuantitativa, nos encontramos con pronunciamientos de esta Sala IV que integran unas u otras de aquellas locuciones sin anudar ninguna cuantía o porcentajes concretos, o bien se afirma la relevancia del factor cuando se supera con creces la cifra del 50%, mientras que también hemos llegado a considerar esencial un porcentaje inferior -acogimiento de tres trabajadores, de los 7 u 8 que prestaban el servicio-, argumentando al respecto (STS 9.04.2013, rcud 1435/2012) que el número de personas "no representa meramente un 50% o menos sino que en realidad es parte esencial para el desempeño de la contrata si nos atenemos a las condiciones en que la misma se lleva a cabo: un auxiliar de Servicios 24 horas, todos



los días del año; un auxiliar de servicios de las 10 a las 22 horas de lunes a sábados laborables; un auxiliar de Servicios de las 10 a las 22 horas los domingos y festivos de apertura".

Se asocia, de esa forma, la cuantía con la entidad o competencia en el desempeño de los servicios, componentes que aparecen así íntimamente relacionados, lo que evidencia la insuficiencia de examinar de manera aislada el quantum personal objeto de asunción, salvo cuando el alcance de la plantilla incorporada sea tan sustancial o relevante en sí mismo que permita soslayar el análisis de sus competencias.

Los datos fácticos que conforman nuestro caso revelan que aquí no pueda afirmarse el predicado de significativo desde el punto de vista numérico -ya dijimos que afectó a tres de los nueve trabajadores-, pero tampoco concurren elementos para tacharlo de relevante, ni, en fin, por parte del recurrente se ha incidido en modo alguno en esta vertiente, sino tan solo alude a la de transmisión de materiales que, a su vez, no podemos contemplar al carecer del pertinente soporte en sede fáctica.

Tales circunstancias determinan que deba mantenerse en este punto la sentencia impugnada, que excluyó la obligación de subrogación de la trabajadora demandante.

CUARTO.- 1. Las precedentes consideraciones vacían de contenido el segundo de los motivos casacionales, concerniente a la traslación de la doctrina de la unidad esencial del vínculo, no sin antes indicar que esta cuestión no podía calificarse de novedosa pues fue suscitada en fase de suplicación por la propia parte actora en el recurso que formuló.

La resolución entonces dictada nada desarrolló al respecto, siendo su fallo desestimatorio de la demanda sobre declaración de la improcedencia del despido en su integridad. En casación postula la trabajadora el reconocimiento de la improcedencia del despido desde el contrato de trabajo de la primera empleadora, sin que tampoco articule ninguna alegación ni motivo acerca de la falta de respuesta explícita a lo entonces planteado; en consecuencia, siendo que los razonamientos precedentes enervan aquella calificación, carecerá de efectos el examen de la segunda cuestión que se deduce en el recurso unificador.

2. En línea con el postulado del Ministerio Público, procederá desestimar dicho recurso, confirmando y declarando la firmeza de la sentencia impugnada.

No cabe efectuar pronunciamiento en costas (art. 235 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado Don Santiago Cava Diaque, en nombre y representación de D^a. Ana María .

Confirmar la sentencia de 26 de junio de 2019 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en el recurso de suplicación núm. 353/2019, declarando su firmeza.

No procede imposición de costas.

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

Así se acuerda y firma.