

STS de 10 de enero de 2017, recurso 1077/2015

Sucesión de contrata con reducción de su volumen en el nuevo pliego de condiciones (acceso al texto de la sentencia)

Se plantea si cuando hay **sucesión de contrata con reducción del volumen de la contrata, esta minoración permite a la nueva adjudicataria el despido por causas objetivas** del personal que ya no necesita y en cuyo contrato se subroga por imposición del convenio colectivo. Se trata de una sucesión de contrata en la que las contratistas asumen por primera vez la prestación del servicio, con una reducción de su volumen y una subrogación por imposición del convenio colectivo de todo el personal de la anterior contrata, lo que provoca que las nuevas adjudicatarias del servicio se enfrenten a la **necesidad de reducir, proporcionalmente, el número de trabajadores destinados a la ejecución de la contrata**, lo que hacen acudiendo a despidos individuales objetivos.

El recurrente alega la infracción del art. 44 ET y de la *Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad*, en relación con el convenio colectivo de aplicación y el pliego de condiciones de la contrata, disposiciones de las que se derivaría la necesidad de subrogarse en todo el personal de la anterior contratista, sin que puedan rescindirse sus contratos por causas existentes antes, sino solo por causas sobrevenidas. La Sala no acoge tal pretensión, recordando **reiterada jurisprudencia según la cual las disposiciones del art. 44 ET y de las directivas europeas y la jurisprudencia del TJUE no son de aplicación cuando no existe una transmisión empresarial en los términos previstos en el art. 44 ET**, sino que la sucesión y consiguiente subrogación en el personal laboral de la contrata viene impuesta por el convenio colectivo de aplicación, como aquí ocurre, supuestos en los que **la sucesión se regula por las disposiciones del convenio colectivo**. Así pues, es el convenio colectivo el que impone la subrogación y sus condiciones y no un negocio jurídico entre el anterior y el nuevo adjudicatario de la contrata, que en estos casos no existe.

Concluye el TS que **subrogarse es situarse en la posición de otro y asumir los derechos y obligaciones de aquel a quien se sucede**, lo que lleva implícito que el sucesor conserva los derechos que tenía el sucedido y que su situación no empeora. Por ello, resulta poco coherente con ese fin sostener que la antigua contratista sí puede reducir plantilla por razones objetivas cuando se minora la contrata y la nueva adjudicataria no, pues con ello se mejora la posición de la antigua y se empeora la de la nueva. **La antigua contratista puede disminuir la plantilla por causas objetivas cuando durante la ejecución de la contrata se reduce su volumen y cuando esa reducción opera en el pliego de condiciones de la nueva adjudicación**. Pero si la reducción de la contrata la impone el nuevo pliego de condiciones, **la nueva contratista -que por imposición convencional se subroga en el personal de la otra- también puede minorar la plantilla**, cosa que no pudo hacer su predecesora porque la reducción sobrevino con la nueva adjudicación.