



Roj: **STS 2322/2026 - ECLI:ES:TS:2026:2322**

Id Cendoj: **28079140012026100486**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **22/05/2026**

Nº de Recurso: **4616/2024**

Nº de Resolución: **494/2026**

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

Ponente: **RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AND 13515/2024,**
STS 2322/2026

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 494/2026

Fecha de sentencia: 22/05/2026

Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA

Número del procedimiento: 4616/2024

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 21/04/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

Procedencia: SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCIA CON SEDE EN SEVILLA

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

Transcrito por: AGS

Nota:

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4616/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 494/2026

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D.^a Ana María Orellana Cano

D. Rafael Antonio López Parada

D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 22 de mayo de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Garda Seguridad, S.A. representado y asistido por el letrado D. Rafael Salvador Moreno de Cisneros, contra la sentencia dictada el 4 de septiembre de 2024 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, en el recurso de suplicación núm. 2952/2021, formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Huelva, de fecha 10 de febrero de 2021, autos núm. 508/2018, que resolvió la demanda sobre reclamación de cantidad interpuesta por D. Cipriano, frente a Garda Seguridad, S.A. y Novosegur Seguridad Privada, S.A., siendo citada como parte interesada FOGASA.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida D. Cipriano representada y asistida por el letrado D. Francisco Gómez Guillén.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Rafael Antonio López Parada.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Con fecha 10 de febrero de 2021 el Juzgado de lo Social núm. 1 de Huelva dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«PRIMERO.- El demandante, Don Cipriano, con DNI NUM000, ha prestado servicios por cuenta y orden de Novosegur Seguridad Privada, S.A., con CIE A-76110915,

con la categoría de vigilante de seguridad, con una antigüedad reconocida de 1 de enero de 1992, en el centro de trabajo del Ministerio de Defensa en el INTA-CEDEA de Huelva, rigiéndose su relación laboral por lo dispuesto en el Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad (BOE 1/02/2018)

SEGUNDO.- Por los servicios prestados entre el 23 mayo de 2017 y 9 de abril de 2018, el actor devengó y percibió las retribuciones que se expresan en el hecho 2º de la demanda, que se da por reproducido, habiendo estado en situación de IT desde el 11 de octubre de 2017 al 22 de febrero de 2018.

TERCERO.- El 10 de abril de 2018 Garda Servicios de Seguridad, S.A. participa al actor que "de conformidad con lo establecido en el art. 14 del vigente Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Seguridad", quedará subrogado de acuerdo con lo establecido en el art. 17.2 del referido convenio, con efectos de ese mismo día.

CUARTO.- El 28 de mayo de 2018 la parte actora presentó papeleta de conciliación ante el CMAC, celebrándose el siguiente día 27 de agosto "sin efecto".

QUINTO.- El 7 de febrero de 2019 el actor presentó un escrito ampliando la demanda contra Garda Servicios de Seguridad, S.A. indicando que es la "empresa que actualmente gestiona el servicio donde el trabajador venía prestando servicios en el mismo centro de trabajo, pudiendo tener la misma una responsabilidad en el procedimiento".

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«ESTIMANDO parcialmente la demanda interpuesta por DON Cipriano frente a la empresa NOVOSEGUR SEGURIDAD PRIVADA, S.A. y su ADMINISTRACIÓN CONCURSAL y GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A.; debo condenar a NOVOSEGUR SEGURIDAD PRIVADA, S.A. a abonar al actor la cantidad de 8.419,88 euros, mas el interés por mora, debiendo la Administración Concursal y el Fondo de Garantía Salarial estar y pasar por tal declaración. Debo absolver a GARDA SERVICIOS DE SEGURIDAD, S.A. de las pretensiones vertidas en su contra.»

SEGUNDO.-Frente a esa resolución se interpuso recurso de suplicación por la representación de D. Cipriano ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, la cual dictó sentencia el 4 de septiembre de 2024, en la que consta el siguiente fallo:

«Con estimación del recurso de suplicación interpuesto por la representación técnica de D. Cipriano contra la sentencia dictada el 10 de febrero de 2021 por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Huelva, en demanda de cantidad, seguida a su instancia contra Garda Servicios de Seguridad, S.A., Novosegur Seguridad Privada, S.A. y su administración concursal, procede revocar la misma únicamente en lo referente al pronunciamiento absolutorio de Garda Servicios de Seguridad, S.A., empresa a la que se condena solidariamente al abono de la cantidad de 8.419,88 euros, más los intereses por mora. Sin costas.»

TERCERO.-Por la representación legal de Garda Seguridad, S.A. se formalizó el presente recurso de casación para unificación de doctrina ante la misma Sala de Suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la recurrente propuso como sentencia de contraste la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, de 16 de noviembre de 2023 (RSU 1424/2021).

CUARTO.-Por providencia de esta Sala se procedió a admitir a trámite el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, y por diligencia de ordenación se dio traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días, sin que por la misma lo haya verificado.

Por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

QUINTO.-Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 21 de abril de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.La cuestión controvertida consiste en determinar si, en un supuesto de sucesión de contratas de vigilancia de seguridad privada en la que el convenio colectivo impone la subrogación de la entrante en los contratos de trabajo, esa empresa entrante en la contrata responde solidariamente de las deudas salariales contraídas por la empresa saliente con el trabajador subrogado, y, en particular, a cuál de las partes corresponde la carga de probar la asunción de una parte relevante de la plantilla que determina la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores

2.El trabajador presentó demanda contra Novosegur Seguridad Privada, S.A. y su administrador concursal, interesando también la citación del Fondo de Garantía Salarial, para reclamar diferencias salariales y en el pago delegado de la prestación de incapacidad temporal por importe total de 8.419,88 euros correspondientes al período comprendido entre mayo de 2017 y abril de 2018, periodo en que prestó servicios como vigilante de seguridad para la contrata que la indicada empresa tenía en el centro de trabajo del Ministerio de Defensa en el INTA-CEDEA de Huelva. Posteriormente la demanda fue ampliada contra Garda Servicios de Seguridad S.A. al haber resultado nueva adjudicataria de la contrata y subrogarse en el contrato de trabajo del demandante.

3.La sentencia del Juzgado de lo Social núm. 1 de Huelva de 10 de febrero de 2021, dictada en los autos núm. 508/2018, estimó la demanda y condenó a Novosegur Seguridad Privada, S.A. al abono al actor de la suma de 8.419,88 euros más el interés por mora, absolviendo a Garda Servicios de Seguridad, S.A. de las pretensiones formuladas en su contra. En los hechos probados de la sentencia se dice únicamente que "el 10 de abril de 2018 Garda Servicios de Seguridad S.A. participa al actor que "de conformidad con lo establecido en el art. 14 del vigente Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Seguridad" quedará subrogado de acuerdo con lo establecido en el artículo 17.2 del referido convenio, con efectos de ese mismo día" (ordinal tercero). La sentencia considera que, aunque efectivamente se ha producido una sucesión de contratas, dado que a Garda se le había adjudicado la que antes tenía adjudicada Novosegur, la mera sucesión convencional no implica sucesión de empresas del artículo 44 ET sino que se rige por el convenio colectivo aplicable, con cita de sentencias de esta Sala Cuarta de 10 de julio de 2000, rec. 923/1999, 18 de septiembre de 2000, rec. 2281/1999, 20 de septiembre de 2006, rec 3671/2005, 10 de diciembre de 2008, rec. 3837/2007, 21 de septiembre de 2012, rec. 2247/2011 ó 24 de julio de 2013, rec. 3228/2012. Dice que el convenio colectivo que rige la subrogación "exonera de responsabilidad a la empresa entrante por deudas salariales contraídas por la empresa saliente" y que si la asunción de la plantilla por la empresa entrante se produce en virtud de convenio colectivo y no por mandato del art. 44 ET la empresa entrante no resulta responsable solidaria de las deudas, con cita de la sentencia de esta Sala Cuarta de 1 de junio de 2016.

4.Contra dicha sentencia interpuso recurso de suplicación el trabajador actor. La sentencia de la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía estimó el recurso y amplió solidariamente a Garda Servicios de Seguridad, S.A. la condena al abono de la referida cantidad. El Tribunal Superior de Justicia señala que la jurisprudencia invocada en la sentencia del Juzgado de lo Social no tiene en cuenta el cambio doctrinal que se produjo en la sentencia del Tribunal Supremo de 27 de septiembre de 2018, rec. 2747/16, en atención a la STJUE 11 julio 2018, C-60/17, de manera que aunque la subrogación del personal venga impuesta por el convenio colectivo puede ocurrir que la misma constituya al mismo tiempo una sucesión de empresas laboral del artículo 44 ET si concurren las circunstancias determinantes de la misma. En particular considera que en el sector de seguridad la asunción de una parte significativa (en términos cuantitativos o cualitativos) de la plantilla adscrita a una contrata cuando cambia la empresa adjudicataria constituye un supuesto de sucesión del art. 44 ET y, en relación con el supuesto concreto que aborda, dice:

"Pero no se trata, se dice en la meritada sentencia, 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. A partir de ahí, dados los términos en que el convenio colectivo disciplina la subrogación, será lógico que quien sostenga que no se ha producido la asunción suficientemente relevante de la mano de obra así lo acredite (art. 217 LEC) y que se produzca el debate correspondiente cuando la cuestión sea controvertida. Es verdad que en nuestro caso el relato fáctico de la sentencia del Juzgado de lo Social (inalterado en suplicación) no afirma que Garda Servicios de Seguridad, S.A. asumiera una parte relevante de la plantilla que venía adscrita precedentemente a la contrata de Novosegur Seguridad Privada, S.A. pero tampoco ha acreditado Garda Servicios de Seguridad, S.A. lo contrario, como le correspondía haber hecho si considerase que es lo acaecido, siendo a la misma a la que corresponde la carga de la prueba (art. 217 LEC y concordantes) por cuanto que los términos del Convenio de aplicación abocan a considerar la asunción por Garda de una parte significativa de la plantilla adscrita a la contrata de Novosegur a la que pertenecía el actor al cual la propia Garda comunicó su subrogación convencional"

A partir de dicho punto examina y desestima diversas excepciones y objeciones opuestas por Garda a la estimación del recurso (falta de conciliación previa y prescripción), por lo que, como hemos avanzado, termina por estimar el mismo y declarar la responsabilidad solidaria de Garda por la deuda objeto de la condena en instancia en condición de sucesora del art. 44 ET.

5.Contra la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía ha interpuesto recurso de casación para la unificación de doctrina Garda Servicios de Seguridad, S.A. La parte recurrente formula un único motivo de recurso al amparo del artículo 207 de la LRJS, en el que denuncia la infracción del artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la doctrina jurisprudencial contenida en la sentencia de esta Sala núm. 875/2021, de 8 de septiembre de 2021 (rcud 2543/2020). Alega después también la vulneración del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Solicita que se case y anule la sentencia recurrida y se absuelva a Garda de las pretensiones formuladas en su contra.

6.El informe del Ministerio Fiscal considera que debe desestimarse el recurso. Considera que la doctrina jurisprudencial de la Sala Cuarta desde su sentencia de pleno de 27 de septiembre de 2019, (rcud. nº 2747/2016), siguiendo la doctrina del TJUE (STJUE de 11 de julio de 2018 -Asunto Somoza Hermo) establece claramente la existencia de sucesión en los casos en los que la unidad productiva se transmite entre las sucesivas adjudicatarias de un servicio, si dicha unidad productiva está constituida por un conjunto de trabajadores que la nueva adjudicataria asume en términos tales que, por razones cuantitativas o cualitativas mantiene su identidad. Y añade que "dados los términos en que el convenio colectivo disciplina la subrogación, será lógico que quien sostenga que no se ha producido la asunción suficientemente relevante de la mano de obra así lo acredite (art. 217 LEC)", añadiendo que la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 8 de septiembre de 2021 (rcud 2543/2020) que se invoca precisamente dice que "la inversión de la carga probatoria, mantenida por nuestra doctrina en supuestos de sucesión de contratas, se predica de aquellas empresas, cuyas actividades se desarrollen esencialmente mediante mano de obra".

SEGUNDO.- 1.La sentencia de contraste alegada es la dictada por la misma Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía núm. 3060/2023, de 16 de noviembre de 2023, en el recurso de suplicación núm. 1424/2021. Debemos examinar el requisito de contradicción exigido por el art. 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en relación con dicha sentencia de contraste. El presupuesto procesal de contradicción establecido en el artículo 219.1 LRJS no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales [por todas, sentencias del TS 861/2022, de 26 de octubre (rcud 4665/2019); 893/2022, de 10 de noviembre (rcud 2882/2021); y 968/2022, de 20 de diciembre (rcud 2984/2021)].

2.Ya hemos expuesto el supuesto de la sentencia recurrida. En el supuesto resuelto por la sentencia de contraste el trabajador actor, también vigilante de seguridad, prestaba servicios para Novosegur Seguridad Privada, S.A. en el mismo centro de trabajo (el Ministerio de Defensa en el INTA-CEDEA de Huelva), desde el 8 de octubre de 1998, rigiéndose su relación laboral por el mismo Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad. El 10 de abril de 2018, Garda asumió la prestación del servicio de vigilancia del mismo centro, subrogándose en el contrato de trabajo del demandante. El actor reclamó a Novosegur diferencias salariales por el período anterior a la subrogación y mediante una ampliación de la demanda igualmente solicitó la condena solidaria de Garda. La sentencia del Juzgado de lo Social desestimó la demanda y, recurrida ante el Tribunal Superior de Justicia, la sentencia de contraste desestimó el recurso de suplicación del actor y confirmó



la absolución de Garda, razonando que no existía en los hechos probados dato alguno que permitiera estimar la existencia de una sucesión de empresa, al no haberse acreditado ni indiciariamente que Garda hubiera asumido toda o la mayor parte de la plantilla de Novosegur, ni constando que se hubiera efectuado transmisión patrimonial alguna entre ambas empresas, de manera que lo único que resultaba es que "la subrogación en la relación laboral con el actor vino sólo impuesta por el artículo 14 del convenio colectivo estatal de empresas de seguridad", el cual "establece la responsabilidad exclusiva de la empresa saliente en el abono de los salarios adeudados en el período reclamado".

3. La comparación de ambas sentencias pone de manifiesto que concurren los elementos necesarios para apreciar la contradicción exigida por el artículo 219 LRJS. Ambas sentencias analizan el mismo supuesto fáctico de sucesión en la contrata de vigilancia de seguridad suscrita para el Ministerio de Defensa en el INTA-CEDEA de Huelva entre las mismas empresas (Novosegur Seguridad Privada, S.A. y Garda Servicios de Seguridad, S.A.), con trabajadores distintos pero en idéntica situación jurídica. Las pretensiones son sustancialmente iguales, reclamación de diferencias salariales y condena solidaria de Garda por deudas contraídas por Novosegur durante el período anterior a la subrogación sobre situaciones procesales análogas. Los fundamentos invocados son los mismos, esto es, la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 14 y 17 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad. Sin embargo, los pronunciamientos son radicalmente opuestos, ya que mientras que la sentencia recurrida condena solidariamente a Garda imponiendo a ésta la carga de acreditar que no asumió una parte relevante de la plantilla de Novosegur, la sentencia de contraste absuelve a Garda por no haber quedado acreditada por el trabajador demandante la asunción de plantilla que activa la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, la diferencia entre ambas sentencias se encuentra concretamente en la aplicación de las normas sobre la carga de la prueba, punto en el que ambas resuelven de forma opuesta.

TERCERO.- 1. El único motivo del recurso de casación para la unificación de doctrina, amparado en el artículo 207 LRJS, sin señalar la letra de dicho precepto en que se ampara, denuncia la infracción del artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil y de la doctrina jurisprudencial contenida en la sentencia de esta Sala núm. 875/2021, de 8 de septiembre de 2021 (rcud 2543/2020). Alega después también la vulneración del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de los artículos 14 y 17 del convenio colectivo estatal de empresas de seguridad.

Sostiene la recurrente que la carga de la prueba de los hechos constitutivos de la pretensión (en particular, la asunción de una parte relevante de la plantilla de la empresa saliente) corresponde al demandante. Dice que la mera existencia de una subrogación convencional impuesta por el convenio colectivo no determina automáticamente la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y que, no previendo el convenio colectivo dicha responsabilidad solidaria de la empresa subrogada por las deudas salariales de la saliente, la sentencia recurrida incurre en infracción del mencionado precepto al condenar solidariamente a Garda.

2. Por consiguiente hemos de partir de estas dos premisas, que son conforme a la jurisprudencia aplicable y no son objeto de controversia entre las partes:

a) Si con motivo de la adjudicación de la contrata se hubiera producido una asunción por parte de Garda de la parte principal, en términos cuantitativos o cualitativos, de la plantilla de Novosegur que estaba adscrita a dicha contrata estaríamos ante un supuesto de sucesión de empresas del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en su modalidad conocida como "sucesión de plantilla" y en ese caso Garda debió ser condenada solidariamente al abono de las cantidades pendientes adeudadas por Novosegur, de manera que el recurso de casación debiera ser desestimado. Se trata en definitiva de la ineludible asunción de la doctrina sobre la llamada "sucesión de plantilla" en el supuesto de sucesión de contratas, incluso cuando la subrogación en los contratos de trabajo por la entrante sea impuesta por convenio colectivo, dimanante de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de julio de 2018 en el asunto C-60/17, Somoza Hermo, recepcionada por esta Sala a partir de su sentencia de pleno 873/2018, de 27 septiembre (rcud. 2747/2016).

b) Si con motivo de la adjudicación de la contrata no se hubiera producido una asunción por parte de Garda de la parte principal, en términos cuantitativos o cualitativos, de la plantilla de Novosegur que estaba adscrita a dicha contrata, solamente estaríamos ante un supuesto de subrogación del concreto trabajador demandante en aplicación del convenio colectivo del sector. Ese convenio excluye la responsabilidad de la nueva empresa que se subroga por los salarios y deudas de periodos anteriores a la subrogación. Aunque la obligación de subrogación de la plantilla adscrita a la contrata venga impuesta por el convenio colectivo aplicable no cabe descartar la concurrencia de circunstancias que determinen que la nueva adjudicataria, lícitamente, no llegue a admitir a su servicio a la mayor parte de los trabajadores adscritos anteriormente a la contrata, por ejemplo porque no reuniesen la antigüedad necesaria u otras condiciones previstas en el convenio colectivo, porque acordasen con su antigua empresa permanecer a su servicio adscritos a otras contratas o puestos o porque por cualquier otra razón cesaran en ese empleo y no llegasen a ser trabajadores de la nueva adjudicataria.



De esta manera, incluso en el marco de la doctrina jurisprudencial antes referenciada, no puede equipararse necesariamente la obligación de subrogación impuesta por el convenio colectivo con la concurrencia de un supuesto de sucesión empresarial, ni siquiera en el caso de actividades prestadas esencialmente mediante mano de obra.

Por tanto toda la cuestión queda centrada en la aplicación de las normas sobre la carga de la prueba acerca del hecho de que la empresa nueva adjudicataria haya asumido la parte más importante, en términos cualitativos o cuantitativos, de la plantilla de la empresa saliente en aquellos supuestos en los que, como aquí ocurre, la actividad se presta sustancialmente mediante mano de obra que constituye la unidad productiva y además existe un convenio colectivo que impone a la nueva adjudicataria la obligación de subrogarse en los contratos de trabajo de los operarios adscritos a la contrata que cambia de adjudicatario.

3. Debemos precisar previamente dos cuestiones:

a) La primera es que la jurisprudencia de esta Sala no ha dudado en resolver como cuestiones jurídicas las relativas a la aplicación de las normas procesales que distribuyen entre las partes el onus probandi, incluso en el marco de recursos de casación para la unificación de doctrina cuando precisamente la doctrina que debía ser unificada era la relativa a la aplicación de esas normas. Así lo hemos hecho, a título de ejemplo, en las sentencias de esta Sala Cuarta 292/2022, de 31 de marzo, rcud 1918/2020, 408/2024, de 29 de febrero, rcud 4503/2022 ó 372/2026 de 15 de abril, rcud 674/2025. Hay que diferenciar entre lo que forma parte de la actividad de valoración de la prueba por el órgano judicial de única instancia y que pertenece a su soberanía valorativa, de lo que es la aplicación de las normas jurídicas sobre carga de la prueba. Estas últimas operan precisamente cuando no se ha practicado prueba o cuando la valoración de la prueba practicada no permite al órgano judicial de instancia afirmar una conclusión fáctica concluyente. Es ante tal ausencia de hecho probado cuando el órgano judicial debe aplicar la norma jurídica que determina a quién correspondía la carga de probar los hechos relevantes para sostener su posición procesal. Si se ha practicado prueba suficiente y válida y con ella el órgano judicial de instancia llega a una conclusión fáctica sobre los hechos alegados por las partes, entonces las normas sobre distribución de carga de la prueba pierden su relevancia práctica, puesto que solamente operan en caso de ausencia de hecho probado. Pero si no existe hecho probado a partir de la prueba que pueda haberse practicado (si se ha practicado alguna) entonces es cuando esas normas entran en juego para decidir cuál haya de ser la resultancia fáctica de la que se ha de partir.

b) La segunda es que no estamos resolviendo un supuesto en el que se alegue ni conste que la empresa que ha resultado nueva adjudicataria del servicio haya incumplido las obligaciones de subrogación impuestas por el convenio colectivo. Si así hubiera sido y la nueva adjudicataria pretendiese obtener una ventaja, eludiendo la sucesión de empresas, mediante el incumplimiento del convenio y su obligación de subrogación dimanante del mismo, la solución no podría ser favorable a su posición, puesto que no podría admitirse que se prevaleciese de su propio incumplimiento.

4. Establecido lo anterior vamos a analizar los precedentes de la jurisprudencia de esta Sala Cuarta al respecto, siendo los relevantes los posteriores a la citada sentencia de pleno de 27 de septiembre de 2018, rec. 2747/16, en la que se modificó la doctrina anterior para asumir la dimanante de la STJUE de 11 de julio de 2018 en el asunto C-60/17, Somoza Hermo. Esto es partimos de que en estos casos de actividades prestadas esencialmente mediante mano de obra la nueva adjudicataria de la contrata asume una parte sustancial, en términos cuantitativos o cualitativos, de la plantilla de la saliente tenemos un supuesto de sucesión del art. 44 ET, incluso si dicha asunción se produce en cumplimiento de una obligación de subrogación impuesta por convenio colectivo u otro instrumento jurídico. La cuestión entonces consiste en determinar a quién corresponde la carga de probar que se ha producido efectivamente dicha asunción de mano de obra o que no se ha producido.

Las sentencias 874/2021, de 8 de septiembre (rcud 1866/2020), 875/2021, de la misma fecha (rcud 2543/2020), 876/2021, de la misma fecha (rcud 2554/2020), 879/2021 de 9 septiembre (rcud 2143/2020) y 1158/2021 de 24 noviembre (rcud 2083/2020) resuelven supuestos en los que la empresa entrante se subrogó convencionalmente en la plantilla de la empresa saliente, pero la actividad (transporte sanitario) no se desarrollaba esencialmente mediante mano de obra (ya que, según dijimos, "no se puede transportar enfermos o accidentados en ambulancia, si no se dispone de ambulancias y vehículos medicalizados o, en su caso, de medios aéreos o marítimos") y por ello se consideró que no se había producido una sucesión de empresas, dado que no se había alegado ni probado por el demandante transmisión alguna de esos medios materiales que eran esenciales para declarar la existencia de sucesión. Y por eso decíamos:

"Por lo demás, no puede olvidarse que la parte demandante no precisó en su demanda, ni lo alegó al momento de su ratificación, ni probó, ni intentó probar, que concurrieran cualquiera de los supuestos que acreditan la transmisión de la unidad productiva, sin que se trate de una obligación excesiva, que pudiéramos considerar

inaccesible al demandante, toda vez que, en su condición de conductor de ambulancias, pudo conocer perfectamente si se utilizaban los mismos vehículos por la nueva adjudicataria, siendo impensable, por otra parte, que transportaran a los enfermos sin ningún medio de transporte, como parece deducirse de la sentencia recurrida"

Las posteriores sentencias 574/2023, de 20 de septiembre (rcud 3196/2020) y 1211/2023, de 21 de diciembre (rcud 3703/2020), tratan de nuevo sobre un supuesto idéntico, en el que el problema es que la mera subrogación en la plantilla no determina que exista sucesión de empresas, porque la actividad no se basa esencialmente en la mano de obra y falta la alegación y prueba de que se haya producido la necesaria transmisión de medios materiales de la suficiente relevancia para que la unidad productiva mantenga su identidad.

Se trata en todos los casos de sentencias referidas a supuestos en los que, siendo actividades prestadas con importantes medios materiales y habiendo quedado probada la subrogación en la plantilla, falta sin embargo la alegación y prueba de la transmisión de los medios materiales. Por tanto no guardan la necesaria identidad con el supuesto que aquí analizamos. Hacemos esta matización porque la doctrina constitucional sostiene que la igualdad en la aplicación de la Ley "impone que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable" (STC 49/1982, FJ 2 y 89/2023, FJ 2). Para que el cambio de criterio de un órgano judicial pueda significar una violación de la igualdad ante la Ley y, por tanto, una discriminación, "no basta con demostrar que a dos supuestos idénticos se han atribuido consecuencias jurídicas distintas, sino también que esa diferencia en la aplicación de la norma está motivada por un propósito discriminatorio y no es resultado, simplemente, de una más exacta comprensión de los preceptos legales" (STC 15 de febrero de 1985 FJ 5). La STS 218/2026, de 25 de febrero (rcud 783/2025), dictada en un supuesto semejante al presente, tomó como referencia esos precedentes jurisprudenciales y rechazó la responsabilidad de la nueva adjudicataria. Debemos superar razonadamente la doctrina establecida en esa sentencia porque ahora, en el presente caso, una más exacta comprensión de los preceptos legales y convencionales aplicables nos aboca a afirmar que nos encontramos ante un supuesto específico de eventual sucesión de plantillas en el que el convenio colectivo sectorial impone la subrogación de la empresa entrante en los contratos de trabajo de los trabajadores de la saliente adscritos a la contrata, lo que impide aplicar la doctrina establecida en las citadas STS 874/2021, 875/2021, 876/2021, 879/2021, 1158/2021, 574/2023 y 1211/2023, relativas a una actividad que no se desarrollaba esencialmente mediante mano de obra.

5.Lo que ocurre en este caso por tanto es que el cambio de adjudicataria de una contrata se produce en un sector en el que el convenio colectivo impone a la adjudicataria entrante la obligatoria subrogación en la plantilla de la saliente adscrita a la contrata. Lo que sin embargo no consta probado es cuáles son las subrogaciones concretas que se han producido por parte de la empresa entrante en los contratos de trabajo de las personas que venían prestando servicios en la contrata contratados por la saliente. Por tanto no existen datos para determinar si la empresa entrante ha asumido una parte sustancial en términos cualitativos o cuantitativos de la plantilla adscrita a la contrata. Tampoco consta cuál pudiera ser la causa de la falta de subrogación en toda la plantilla de la saliente adscrita a la contrata (si ese fuera el caso), lo que sería preciso para determinar si se debe a una causa lícita o a un incumplimiento empresarial de la obligación convencional de subrogación.

En estos supuestos la subrogación de la entrante en los contratos de toda la plantilla adscrita a la contrata no es una mera posibilidad abstracta, que quede a la voluntad de la empresa entrante según su conveniencia, sino que constituye una auténtica obligación jurídica, cuyo cumplimiento determina la existencia de sucesión de empresas, siendo la excepción y no la regla que dicha subrogación no llegue a producirse por razones lícitas y sin llegar a constituir un incumplimiento de la obligación dimanante del convenio colectivo. Por otra parte el dominio sobre el proceso global de cambio de contrata corresponde a la empresa entrante, que es por tanto quien tiene la facilidad para explicar en el proceso judicial lo realmente sucedido en términos colectivos y presentar al órgano judicial la justificación de todo ello mediante prueba documental o de otra índole. Se trata por el contrario hechos de difícil conocimiento y prueba por cada trabajador individual demandante, que ordinariamente solamente tendrá a su disposición los documentos y demás pruebas relativos a su situación personal concreta. Se trata de elementos de absoluta relevancia a efectos de la aplicación del artículo 217.7 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Como conclusión puede decirse, en el mismo sentido informado por el Ministerio Fiscal, que cuando estamos ante una actividad prestada esencialmente mediante mano de obra y además es de aplicación un convenio colectivo que impone de forma obligatoria la subrogación, corresponde a esa nueva adjudicataria acreditar el número y características de los trabajadores que prestaban el servicio y cuántos y cuáles de ellos ha asumido



e incorporado a su plantilla, si pretende desvirtuar la identidad de la unidad productiva que determina la aplicación de la Directiva 2001/23/CE y del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Por tanto en estos casos hay que imputar la carga de la prueba a la empresa y no al trabajador, valorando racionalmente la disponibilidad y facilidad probatoria que corresponde a cada una de las partes del litigio, conforme al artículo 217.7 de la Ley de Enjuiciamiento Civil.

Por todo ello consideramos que la sentencia aquí recurrida no incurrió en la infracción denunciada, sino que vino a aplicar correctamente las normas de distribución de la carga de la prueba en contra de la empresa Garda tomando en consideración las circunstancias del caso y especialmente la disponibilidad y facilidad probatoria que incumbe en estos supuestos a la empresa entrante.

CUARTO.- 1. Lo anteriormente razonado, de conformidad con lo informado por el Ministerio Fiscal, obliga a desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina presentado.

2. No procede imponer las costas de la casación a Garda Servicios de Seguridad, S.A. al no haber sido impugnado su recurso. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir, debiendo darse el destino legal a los aseguramientos y avales prestados por la recurrente.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1. Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Rafael Moreno de Cisneros García en nombre y representación de Garda Servicios de Seguridad, S.A.

2. Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social de Sevilla del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía núm. 2338/2024, de 4 de septiembre de 2024, en el recurso de suplicación núm. 2952/2021.

3. No se hace expresa imposición de las costas del recurso. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir, debiendo darse el destino legal a los aseguramientos y avales prestados por la recurrente.

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

Así se acuerda y firma.