



Roj: **STS 2199/2017** - ECLI: **ES:TS:2017:2199**

Id Cendoj: **28079140012017100376**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **03/05/2017**

Nº de Recurso: **2356/2015**

Nº de Resolución: **387/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En Madrid, a 3 de mayo de 2017

Esta sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa Groundforce Gran Canaria, U.T.E. representada y asistida por el Letrado D. Belarmino Peña Díaz contra la sentencia dictada el 24 de septiembre de 2015 por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Las Palmas, en recurso de suplicación nº 664/2015, interpuesto contra la sentencia de fecha 2 de abril de 2014, dictada por el Juzgado de lo Social nº 10 de Las Palmas, en autos nº 802/2013, seguidos a instancia de D. Cristobal contra la empresa ahora recurrente sobre reclamación de derechos. Ha comparecido en concepto de recurrido D. Cristobal, representado y asistido por el Letrado D. David Santana Rodríguez.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Rosa Maria Viroles Piñol

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 2 de abril de 2014, el Juzgado de lo Social nº 10 de Las Palmas, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Estimar parcialmente la demanda interpuesta por Cristobal frente a Groundforce Gran Canaria U.T.E., reconociéndose al demandante el derecho a disfrutar de billetes de avión, en los términos del art. 73.D.7 del Convenio del sector, en las mismas condiciones que ostentaba antes de la subrogación conforme a lo dispuesto en los arts. 176 y siguientes del XIX Convenio Colectivo de IBERIA LAE S.A. y su personal de tierra, debiendo la parte demandada aquietarse con dicho pronunciamiento».

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como hechos probados se declaran los siguientes: « **PRIMERO.-** El demandante presta sus servicios para la empresa demandada con antigüedad reconocida de fecha 01/07/10, categoría profesional de agente de servicios auxiliares / agente rampa y salario según Convenio Colectivo.

SEGUNDO.- Por efecto de lo previsto en el II Convenio Colectivo de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos, la empresa demandada se subrogó en el contrato de trabajo del actor con efectos de 01/01/12, quien habiendo prestado servicios hasta el 31/12/11 para IBERIA LAE S.A., siéndole de aplicación el XIX Convenio Colectivo de IBERIA LAE S.A. y su personal de tierra.

TERCERO.- En la recolocación en la UTE, se dirigió al actor una comunicación en la que se le expresaba que "se le respetarían los derechos enumerados en el artículo 67 D del Convenio colectivo del sector".

CUARTO.- No obstante, su actual empleadora no le reconoce el derecho a la utilización de billetes gratuitos o con descuento de que disfrutaba mientras prestaba servicios para IBERIA LAE al amparo de lo dispuesto en los arts. 176 y siguientes del referido XIX Convenio Colectivo de IBERIA LAE S.A. y su personal de tierra.

QUINTO.- La Comisión Paritaria del I Convenio Colectivo General de Servicios de Asistencia en Tierra en Aeropuertos (Handling), se reunió en distintas fechas del año 2008 para interpretar los preceptos de dicho convenio relativos a la subrogación y, en concreto, en lo referente al derecho de utilización de los billetes de avión.



SEXTO.- La UTE GROUNDFORCE se integra en el grupo de empresas GLOBALIA, del que también forma parte la Compañía aérea AIR EUROPA.

SÉPTIMO.- Se intentó conciliación ante el SEMAC con el resultado de sin avenencia.»

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, la representación Letrada de la empresa Groundforce Gran Canaria, U.T.E., formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Las Palmas, dictó sentencia en fecha 24 de febrero de 2015, en la que consta el siguiente fallo: «Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por GROUNDFORCE GRAN CANARIA U.T.E. contra la Sentencia 000104/2014 de fecha 2 de abril de 2014 dictada por el Juzgado de lo Social N° 10 de Las Palmas de Gran Canaria sobre Derechos, y en consecuencia, confirmamos la misma. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir, y de las consignaciones efectuadas, a las que se dará el destino que corresponda cuando la sentencia sea firme. Devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social N° 10 de Las Palmas de Gran Canaria, con testimonio de la presente una vez notificada y firme a las partes.»

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, sede de Las Palmas, la empresa Groundforce Gran Canaria, U.T.E. interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 15 de abril de 2014, rollo 1920/2013.

QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso y no habiéndose personado la parte recurrida, no obstante haber sido emplazada, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para que emitiera informe, dictaminando en el sentido de desestimar el recurso, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 3 de mayo de 2017, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.- Pretensión y términos del debate.-

Se discute si un empleado aeroportuario mantiene derecho a gratuidad de pasajes cuando es transferido de una Compañía Aérea a otra de asistencia en tierra.

Sin perjuicio de su íntegra reproducción en el apartado de "Antecedentes" cabe resaltar los que poseen mayor relevancia: a) El 1 de enero de 2012 el actor cambia de empleadora, pasando de prestar servicios para IBERIA a hacerlo por cuenta de la demandada, GROUNDFORCE, GRAN CANARIA. b) El proceso de subrogación se sujetó a las directrices normativas marcadas por el II Convenio General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra de Aeropuertos (BOE 247/11, de 13 de octubre), cuyo art. 73 D) 7 establece que se respetará el derecho a la utilización de billetes de avión en las condiciones en que esté establecido el Convenio Colectivo de la empresa cedente. Si la empresa cesionaria no fuera línea aérea podrá pactar la compensación de este derecho. En la cláusula de subrogación, la demandada se comprometió a mantener las condiciones recogidas en el convenio. c) El trabajador pide en su demanda el reconocimiento del beneficio en cuestión con arreglo a las condiciones establecidas en el convenio colectivo de la empresa Iberia.

2.- Sentencia recurrida.-

A) Con fecha 2 de abril de 2014, el Juzgado de lo Social nº 10 de Las Palmas de Gran Canaria (autos 802/2013) estima en parte la demanda y reconoce el derecho del actor "a disfrutar de billetes de avión, en los términos del art. 73 D 7 del Convenio del sector, en las mismas condiciones que ostentaba antes de la subrogación conforme a lo dispuesto en los arts. 176 y siguientes del XIX Convenio Colectivo de IBERIA LAE SA y su personal de tierra".

B) Frente a la sentencia del Juzgado interpone la demandada Groundforce Gran Canaria, UTE recurso de suplicación (rec. 664/2014), finalmente resuelto por la STSJ de Las Palmas de Gran Canaria de 24 de febrero de 2015, ahora recurrida.

C) La sentencia de suplicación desestima el recurso y confirma la sentencia recurrida.

Esencialmente, lo que sostiene la resolución recurrida es que la empresa cesionaria está obligada por el convenio colectivo del sector a respetar a los trabajadores "subrogados", como garantía *ad personam*, el derecho a la utilización de billetes de avión en las condiciones establecidas en el convenio colectivo de la cedente. Hay que mantener el derecho reclamado sin perjuicio de que se adopten las fórmulas adecuadas para hacer efectivo ese derecho respecto de las empresas cesionarias que no sean compañías aéreas.

SEGUNDO.- Recurso de casación para la unificación de doctrina.-



1.- Formulación del mismo.-

A) Contra dicha sentencia se alza en casación unificadora GROUNDFORCE MADRID UTE, insistiendo en que el derecho objeto de litigio (obtención de vuelos gratis) no puede mantenerse cuando las empresas cesionarias no son compañías aéreas.

El recurso, denuncia la vulneración del artículo 67 del I Convenio Colectivo del Sector de Handling (art. 73 del II Convenio).

También considera vulnerada la doctrina sentada por las SSTS 23 de octubre de 2006 y 27 de octubre de 2005 y cuantas en ellas se mencionan.

Propone como sentencia de contraste la dictada por el TSJ de Madrid, Sala de lo Social, con fecha 15 de abril de 2014 (rec. 1920/2013).

B) El recurso es impugnado por parte del Letrado del demandante, censurando los argumentos del mismo y avalando los de la sentencia recurrida.

Critica la doctrina referencial, que acaba dejando al arbitrio de una de las partes el cumplimiento de lo pactado en convenio, simplemente negándose a negociar o imposibilitando un acuerdo sobre otras fórmulas.

C) El Ministerio Fiscal emitió informe, en el que considera que el recurso debe desestimarse porque las sentencias contrastadas no contienen doctrina opuesta sino concordante.

2. Convenio colectivo aplicable.-

A) Teniendo en cuenta que la subrogación empresarial se produce el 1 de julio de 2008 interesa examinar el tenor del convenio colectivo aplicable en tal fecha. Se trata del I Convenio Colectivo General del Sector de Servicio de Asistencia en Tierra en aeropuertos (handling).

Aparece publicado en el BOE de 18 julio 2005, y conforme a su artículo 11 "Las normas contenidas en el presente Convenio Colectivo Sectorial empezarán a regir a partir del día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado, y mantendrán su vigencia durante cuatro años, salvo para aquellas materias en que se fije una duración diferente en el presente Convenio".

El artículo 63 del convenio regula la "Subrogación de Servicios de Rampa" tanto en la concesión o autorización por cambio en la titularidad del operador (apartado A) cuanto si existe traspaso de actividad entre operadores y servicio de autohandling (apartado B).

El artículo 65 contempla con gran detalle los tipos y momento de la subrogación, mientras que el art. 66 disciplina los criterios de Subrogación cuya aplicación determina el número de trabajadores a subrogar "previa su aceptación" y el artículo 68 se ocupa de la "comunicación y trámite de publicación de oferta de subrogación voluntaria".

En el marco de esa extensa y compleja regulación aparece asimismo el artículo 67, ordenando las "normas comunes y condiciones de los trabajadores a subrogar", cuyo apartado D) posee el siguiente tenor:

A los trabajadores procedentes de la Empresa cedente, tanto en los supuestos de subrogación total como parcial, les será de aplicación el Convenio Colectivo o Acuerdo de la Empresa cesionaria . No obstante, la empresa cesionaria deberá respetar a los trabajadores subrogados, como garantías «ad personam», los siguientes derechos:

1. La percepción económica bruta anual, en caso de realizar las mismas variables. En cuanto a las variables, se considerarán las realizadas en los últimos doce meses, si bien en el futuro se abonarán las que se realicen.

En el caso de que las percepciones económicas derivadas de la aplicación del convenio colectivo de la empresa cesionaria, sean más favorables, le serán de aplicación éstas. Este sistema deberá volver a aplicarse cada vez que el trabajador sea subrogado a otra empresa, a fin de que su retribución anual se adapte a los conceptos y cuantías de aplicación en la nueva empresa, de modo que se calculen las nuevas condiciones.

2. Antigüedad del trabajador solo a los efectos indemnizatorios en caso de resolución de contrato por causas ajenas al trabajador.

3. Derechos económicos en trance de adquisición referidos a la antigüedad y/o progresión, si los hubiere en la empresa cedente, hasta que se perfeccionen. Una vez consolidados comenzará el cómputo para la antigüedad y/o progresión en las condiciones establecidas en la empresa cesionaria.

4. Modalidad contractual y grupo o categoría profesional asimilable.

5. Jornada anual ordinaria de cada trabajador, así como el número de días de vacaciones.



6. *Derechos derivados de seguros colectivos siempre que esté regulado en Convenio Colectivo de la Empresa cedente.*

7. *Se respetará el derecho de utilización de billetes de avión en las condiciones en que esté establecido en el Convenio Colectivo de la Empresa cedente. Si la empresa cesionaria no fuera línea aérea podrá pactar la compensación de este derecho.*

8. *Compromisos sobre planes de pensiones y cualesquiera otros sistemas de previsión social, siempre que estuvieran regulados en el Convenio Colectivo de la empresa cedente.*

B) Por otro lado, la sentencia recurrida explica que la empresa elimina el derecho en cuestión a partir de marzo de 2012. En ese momento sigue vigente el I Convenio Colectivo.

En el BOE de 13 octubre 2011 aparece publicado el II Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (Handling). Conforme a su artículo, rige a regir a partir del día siguiente al de su publicación y mantiene su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2012.

La regulación sobre subrogación empresarial es muy similar a la expuesta. Sin embargo, de manera significativa, en el artículo 73.D.7 aparece el añadido que se reproduce:

7. Se respetará el derecho de utilización de billetes de avión en las condiciones en que esté establecido en el Convenio Colectivo de la Empresa cedente.

Si la empresa cesionaria no fuera línea aérea podrá pactar la compensación de este derecho. Se acuerda crear un grupo de trabajo que en el plazo de tres meses a partir de la firma del presente convenio negocie la compensación de este derecho. En caso de desacuerdo, las partes podrán pactar el sometimiento de esta cuestión a arbitraje.

C) Para la resolución del caso planteado interesa asimismo resaltar que al producirse la subrogación (julio de 2008) en el contrato del demandante se introduce la siguiente cláusula:

La Empresa Groundforce Madrid UTE de acuerdo con la legislación vigente se subroga de todas las condiciones salariales y contractuales que hasta la fecha venía manteniendo con IBERIA LAE S.A.

D) Para discernir si el trabajador del caso conserva el derecho a pasajes aéreos en condiciones ventajosas es muy importante recordar lo siguiente:

- El convenio colectivo vigente al producirse la subrogación (2008) somete el contrato de trabajo al convenio de la empresa cesionaria.
- Como excepción a lo anterior, dicho convenio mantiene ciertos derechos en las condiciones propias de la empresa cedente.
- La cláusula contractual firmada al cambiar de empresario establece una subrogación en las condiciones de la empresa cedente "de acuerdo con la legislación vigente".
- Cuando la empresa retira el derecho al disfrute de pasajes aéreos ventajosos (2012), el convenio aplicable garantiza ese derecho en los términos que contemple el convenio de la empresa cedente.
- Cuando la empresa cesionaria (como es el caso) no es línea aérea se contemplan diversas peculiaridades: 1º) cabe pactar la compensación del derecho; 2º) se crea un grupo de trabajo para que negocie esa compensación; 3º) se remite el desacuerdo a un posible arbitraje.

En esas condiciones, habiendo sido cuestionada la contradicción por el Ministerio Fiscal, procede examinar detalladamente si la misma concurre.

La cuestión litigiosa ha sido resuelta por esta Sala IV/TS, en las SSTS/IV de 27-septiembre-2016 (rrcud. 882/2015 y 350/2015), 30-septiembre-2016 (rcud. 3930/2014) y 4-octubre-2016 (rcud. 689/2015).

TERCERO.- Análisis del requisito de contradicción entre las sentencias comparadas.-

1.- El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales", SSTS 16/07/2013 (R. 2275/2012), 22/07/2013 (R. 2987/2012), 25/07/2013 (R. 3301/2012), 16/09/2013 (R.



302/2012), 15/10/2013 (R. 3012/2012), 23/12/2013 (R. 993/2013), 29/04/2014 (R. 609/2013), 17/06/2014 (R. 2098/2013), 18/12/2014 (R. 2810/2012) y 21/01/2015 (R. 160/2014).

Por otra parte, la contradicción 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, SSTs 14/05/2013 (R. 2058/2012), 23/05/2013 (R. 2406/2012), 13/06/2013 (R. 2456/2012), 15/07/2013 (R. 2440/2012), 16/09/2013 (R. 2366/2012), 03/10/2013 (R. 1308/2012), 04/02/2014 (R. 677/2013) y 01/07/2014 (R. 1486/2013).

Esta Sala admite la contradicción a fortiori en supuestos en los que no tiene lugar la contradicción en sentido estricto, por diversidad de los hechos, pero la sentencia de comparación ha ido "más allá" que la recurrida, por afirmaciones fácticas de inferior apoyo a la pretensión. En otras palabras, ha dicho la Sala, esta situación se produce en aquellos casos en los que, aún no existiendo igualdad propiamente dicha en los hechos, sin embargo el resultado de las dos sentencias es tan patente que se hubiera producido aún en el caso de que los hechos fueran los mismos; en tal sentido puede verse STS 22/2016 de 20 enero (rec. 3106/2014) y las allí citadas como las de 19 noviembre 2013 (rec. 1418/2012), o 10 febrero 2015 (rec. 1764/2014).

Puesto que no basta con la existencia de doctrinas opuestas entre las sentencias comparadas, hemos de examinar si las diferencias entre ambas son relevantes hasta el extremo de impedir la oposición y contraste que este recurso unificador exige.

2. Sentencia referencial.

La sentencia seleccionada de contraste del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 14 de abril de 2014 (R. 1920/2013).

Dicha sentencia, examina la misma cuestión que la recurrida en relación a trabajadores provenientes también de Iberia, que pasaron a prestar servicios para las empresas Groundforce Madrid UTE y Globalia Handling en fechas distintas (julio de 2008 y noviembre de 2010). Consta que dichos trabajadores disfrutaron con las empresas cesionarias de la ventaja ahora reclamada hasta marzo de 2012, a partir de cuya fecha les fue denegado.

La sentencia de contraste no reconoce el derecho reclamado con el argumento de que si bien el Convenio colectivo de Iberia establecía el derecho a billetes de tarifa gratuita, ese derecho o bien se debe mantener en el nuevo convenio, cosa que no se ha hecho, o bien debe ser compensado, cosa que la norma convencional somete a la propia negociación colectiva, sin que los Tribunales de Justicia puedan realizar tal función.

3. Consideraciones del Tribunal

Como decíamos en nuestra sentencia última de las citadas (STS. 4/10/2016 -rcud. 689/2015 -), en la que se designa la misma sentencia de contraste:

"A) Una primera duda sobre la concurrencia de la contradicción puede ir referida a los supuestos litigiosos. En nuestro caso queda dicho que se introduce una cláusula subrogatoria en el momento del cambio de empresario ("en todas las condiciones salariales y contractuales"); eso no sucede en el caso de contraste.

Se trata de dato carente de relevancia para la resolución de las reclamaciones. Porque, al margen del confuso significado que posea el término "condiciones salariales y contractuales" lo cierto es que la garantía se remite a "la legislación vigente". Es claro que la regulación heterónoma despliega sus efectos con independencia de que existan invocaciones a ella en el clausulado escrito del contrato de trabajo.

En consecuencia, este dato carece de significado diferenciador y no impide que concurra la identidad entre las sentencias comparadas. En términos jurídicos, Lo previsto en la cláusula sucede aunque la misma no exista.

B) El Ministerio Fiscal considera que concurre identidad en las resultancias fácticas correspondientes y en las cuestiones objeto de debate, pero que no hay pronunciamientos opuestos en cuanto al reconocimiento o negación del derecho reclamado.

La sentencia recurrida concluye que "no cabe sino mantener el derecho reclamado" y afirma que dicho derecho ha de ser, siguiendo las prescripciones del Convenio, objeto de compensación a través de la oportuna negociación colectiva. De ese modo, concluye el Informe, lo segundo no es muy distinto de lo que se indica en la recurrida cuando después de "mantener" el derecho reclamado, añade que ello "sin perjuicio de que se adopten las fórmulas adecuadas para hacer efectivo ese derecho respecto, como era el caso, de empresas cesionarias que no sean compañías aéreas".

4.- Decisión.-



A la vista de cuanto antecede, consideramos que la sentencia opuesta contiene doctrina contradictoria y que hemos de examinar la cuestión discutida.

La sentencia de contraste considera que la compensación reclamada está sujeta al resultado de la negociación colectiva y que mientras la misma no se logre tampoco llega a nacer. La sentencia recurrida concluye que "la falta de fórmula sobre esa forma de compensar no puede liberar a la empresa de esa obligación ni impedir que el demandante ostente el derecho".

CUARTO.- Solución a la cuestión planteada en el recurso.-

1.- Tanto la sentencia recurrida cuanto el recurso de casación y su escrito impugnatorio invocan a favor de sus posiciones lo sentado por sentencias precedentes de esta Sala Cuarta.

En la sentencia antes citada (STS. 4/10/2016 -rcud. 689/2015 -), señalamos lo siguiente:

" (...) La doctrina unificada sobre el problema.-

En numerosos asuntos nos hemos ocupados de temas análogos al ahora suscitado. Nuestra STS. de 27 de septiembre de 2016 (rcud. 3930/2014), refiere las siguientes sentencias:

A) STS 27 octubre 2005, rec. 697/2004 .

Aplica el régimen de la subrogación entre empresas, aunque admite la singularidad de la transmisión producida entre Iberia y la empresa de handling. A partir de ahí concluye que lo previsto en el convenio de Iberia no puede considerarse como derecho adquirido:

Este concreto derecho, recogido en el Convenio Colectivo de Iberia, no puede ser calificado como un derecho consolidado en poder de los trabajadores que pasaron de una empresa a otra, por cuanto que estaba establecido en atención a las concretas condiciones y situación de aquella empresa, es decir, en relación con el hecho de que Iberia es una empresa dedicada al transporte de pasajeros con flota propia, y por lo tanto solo es ejercitable por quienes mantengan su relación de trabajo con ella.

En definitiva, estamos en presencia de un derecho condicionado a la vigencia de la relación laboral con Iberia; y, por consiguiente, no puede ser reconocido, aun cuando exista un pacto de subrogación como el antes contemplado, a quienes han pasado al servicio de otra empresa que, como ocurre con Ineuropa, no reúne las condiciones determinantes del derecho en cuestión, ya que no posee flota propia de aviones como ocurría con Iberia y está dedicada exclusivamente a prestar servicios de "handling", es decir en tierra.

B) SSTS 22 (2) noviembre 2005, rec. 3899/2004 y 5162/2004 .

Estas dos sentencias, de la misma fecha, aplican la doctrina reseñada a la pretensión del demandante, consistente en que se le reconozca por Ineuropa el derecho "a percibir billetes de avión de tarifa gratuita y con descuento" en la misma medida en que lo tenía reconocido en la empresa anterior.

C) STS 26 septiembre 2006, rec. 694/2005 .

Aplica la doctrina reseñada y concluye que el actor no ostenta ya derecho alguno a que Ineuropa Handling UTE se haga cargo en todo o en parte del importe de los billetes de avión, en los viajes que él y su familia puedan efectuar.

D) STS 4 julio 2006, rec. 895/2005 .

Recuerda los precedentes "a cuya doctrina ha de estarse también ahora por obvias razones de seguridad jurídica e igualdad en la aplicación de la ley".

E) STS 12 julio 2006 (rec. 3067/2005).

Advierte que "tanto la cuestión relativa a la contradicción como los motivos de recurso han sido reiteradamente tratados y resueltos por esta Sala" y aplica la conocida doctrina.

F) STS 23 octubre 2006, rec. 1112/2005 .

Menciona las sentencias anteriores porque "ante la manifiesta coincidencia existente entre el asunto que ahora se resuelve con los tratados en esas sentencias de esta Sala, es indiscutible que aquí se han de aplicar los mismos criterios y decisiones que las que éstas mantuvieron".

Todas estas sentencias vienen a resolver un supuesto diverso del actual. En línea con lo expuesto en el ATS de 27 mayo 2014 (rec. 3342/2013) debemos advertir que en ellas se resuelve aplicando lo previsto en un determinado apartado del pliego de cláusulas de la explotación, mientras que en el caso de autos la Sala resuelve a la luz de las normas convencionales aplicables.



De igual modo, en sentencias como las de 30 abril 2002 (rec. 144/2001 y 1579/2001) o 18 noviembre 2005 (rec. 3614/2004) hemos advertido que la aplicación de los anteriores criterios, en el marco del recurso de casación unificadora sólo es posible si se contrastan sentencias que cumplan los requisitos legales.

Ahora bien, ninguna de las numerosas sentencias de esta Sala ha abordado idéntica cuestión a la ahora examinada. El Convenio Colectivo sectorial que proporciona el argumento decisivo a la resolución recurrida está ausente de todos los debates.

La doctrina sentada puede sintetizarse afirmando que de la subrogación (legal, convencional, pactada, etc.) no puede derivar le mantenimiento del derecho a pasajes aéreos en condiciones ventajosas cuando ha cambiado la identidad del empleador y el nuevo no se dedica a la actividad de transporte de viajeros sino de asistencia en tierra.

Cuando se ha acreditado una condición más beneficiosa o el nuevo convenio colectivo contempla el derecho en estudio, el tipo de actividad a que se dedica la nueva empleadora no es obstáculo para que se reconozca el derecho reclamado por los trabajadores.

(...) Sobre el Convenio Colectivo aplicable.-

En el presente caso, se trata pues, de interpretar el alcance de lo previsto en el convenio colectivo aplicable.

En este sentido y resolviendo idéntica cuestión, la STS/IV de 27 de septiembre de 2016 (rcud. 3930/2014 -) señala:

" 1.- La interpretación del convenio colectivo.

A la hora de interpretar las previsiones del convenio colectivo aplicado en la empresa interesa recordar nuestra consolidada doctrina. Aparece resumida en SSTS 15 septiembre 2009 (rec. 78/200) , 5 junio 2012 (rec. 71/2011) o 9 febrero 2015 (rec. 836/2014):

Dado su carácter mixto -norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa- su interpretación ha de atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquéllas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es: los arts. 3 , 4 y 1281 a 1289 CC , junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes, pues no hay que olvidar que el primer canon hermenéutico en la exégesis de los contratos -naturaleza atribuible al convenio colectivo- es «el sentido propio de sus palabras» [art. 3.1 CC], el «sentido literal de sus cláusulas» [art. 1281 CC] (STS 25/01/05 -rec. 24/03 -), que constituyen «la principal norma hermenéutica -palabras e intención de los contratantes-» (STS 01/07/94 -rec. 3394/93 -), de forma que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación (SSTS -próximas- de 13/03/07 -rcud 93/06 -; 03/04/07 - rcud 716106-; 16/01/08 -rco 59/07 -; 27/05/08 -rcud 4775/06 -; y 27/06/08 -rco 107/06 -).

Las normas de interpretación de los arts. 1282 y siguientes del CC tienen carácter de subsidiariedad en su aplicación [STS de 01/02/07 -rcud 2046/05 -], de forma que cuando la literalidad de las cláusulas de un contrato sean claras, no son de aplicar otras diferentes que las correspondientes al sentido gramatical, o dicho de otro modo, el art. 1281 CC consta de dos párrafos, que persiguen la doble finalidad de evitar que se tergiversen lo que aparece claro, o que se admita, sin aclarar lo que se ofrezca oscuro, siendo factor decisivo de interpretación, en el primer supuesto las palabras empleadas, y en el segundo la intención evidente de los contratantes (así, entre otras, SSTS 13/03/07 -rcud 93/06 -; 03/04/07 - rcud 716/06 -; 16/01/08 -rco 59/07 -; 27/05/08 -rcud 4775/06 -; y, 24/06/08 -rcud 2897/07 -).

En materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los Órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes.

La interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual".

En el caso, como señala la STS/IV, resolviendo el rcud. 882/2015, "en el momento de producirse la subrogación el Convenio Colectivo aplicable era el que entonces se encontraba vigente, es decir, el I Convenio Colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra de Aeropuertos "Handling". Sin embargo dicho Convenio no se aplica indefinidamente sino que (...) se mantiene la regulación hasta que expire el Convenio o hasta entre en vigor otro convenio colectivo nuevo, que resulte aplicable a la unidad económica transmitida, que es precisamente,



lo que ha sucedido, ha entrado en vigor el II Convenio Colectivo General del Sector de Servicios de Asistencia en Tierra de Aeropuertos "Handling", aplicable a la unidad transmitida, por lo que se le aplica desde su entrada en vigor el 14 de octubre de 2011".

En el presente caso, la cuestión planteada es similar a la que acabamos de referir, por lo que ha de darse la misma respuesta por razones de seguridad jurídica. Así, al igual que la sentencia a la que nos acabamos de referir, reiteramos lo expuesto en la anteriormente citada STS/IV de 27 de septiembre de 2016 -rcud. 3930/2014 -, que contiene el siguiente razonamiento:

" Consideraciones específicas.

A) Como acaba de recordarse, nuestra jurisprudencia viene asignando un valor presuntivamente acertado a la interpretación que los órganos de instancia hayan asumido respecto del alcance del convenio colectivo. La intermediación y valoración conjunta de la prueba con que se dicta la sentencia por parte del iudex a quo se encuentran en la base de tal criterio. Las apreciaciones sobre el sentido y contenido de los pactos colectivos que efectúan los tribunales de instancia han de ser mantenidas salvo que resulten manifiestamente erróneas o contrarias a las disposiciones legales de los artículos 1281 y siguientes del Código Civil .

En el presente caso, sin embargo, ese factor queda neutralizado ante la evidencia de que existen sentencias contrapuestas y las resoluciones del correspondiente Juzgado de lo Social también lo eran.

B) La complejidad aplicativa del precepto que debemos interpretar es innegable pues se está trasladando, en su caso, a un empleador que no desarrolla tareas de transporte aéreo una obligación pensada para los casos en que sí se desempeñan.

Así se desprende también de las previsiones añadidas a la redacción del II Convenio, en comparación con el primero. Conforme al mismo, que es el aplicable cuando la empresa adopta su cuestionada decisión, se acuerda crear un grupo de trabajo para que "negocie la compensación de este derecho". Pero la propia previsión presupone que existe un beneficio patrimonial compensable en todo caso.

El "desacuerdo" y la posterior remisión "a arbitraje" poseen el mismo significado: no está en cuestión el derecho sino su dimensión o modo de disfrute.

Esos actos de las partes firmantes del convenio ponen de relieve que se reconoce el alcance económico del derecho y actúan en contra de la tesis negacionista asumida por la empresa a partir de marzo de 2012.

C) La redacción del precepto suministra un argumento sólido a favor de la pretensión del demandante: el convenio aplicable respeta "el derecho de utilización de billetes de avión en las condiciones en que esté establecido en el Convenio Colectivo de la Empresa cedente" de manera expresa, sin condicionante temporal.

D) El mayor obstáculo material para el ejercicio del derecho (que el empleador no es compañía aérea) aparece contemplado y obviado por la redacción del precepto convencional referido. Mantiene el derecho a disfrute de pasajes en condiciones ventajosas y contempla de forma expresa la hipótesis de que "la empresa cesionaria no fuera línea aérea".

Dándose este supuesto, como aquí acaece, el derecho en cuestión no desaparece sino que se abre una nueva posibilidad en orden a su ejercicio: la empleadora "podrá pactar la compensación". Pero la posibilidad ofrecida sigue comportando la existencia de compensación patrimonial y, además, está sujeta al acuerdo. Nada que ver con la unilateral supresión del derecho que aquí ha generado este litigio.

E) Las prescripciones del convenio colectivo, en suma, no condicionan el derecho a un pacto sino que permiten modalizar los términos de su ejercicio mediante el acuerdo directo o indirecto (sumisión a arbitraje).

La ausencia de pacto en modo alguno comporta la inexigibilidad del derecho; todo lo contrario: lo deja sometido a los puros términos en que se pronuncia el convenio colectivo de la empresa cedente.

F) Condicionar el derecho al nacimiento del pacto sería tanto como dejar al arbitrio de una de las partes el cumplimiento de la obligación, simplemente negándose a negociar, o imposibilitando un acuerdo sobre esas otras fórmulas. Por el contrario, lo que existe es el compromiso de las partes para la plena efectividad del derecho a la utilización de los billetes de avión, para lo cual las empresas, que no sean compañías aéreas, deberán desarrollar las fórmulas que sean precisas, con la sola excepción de que estas hubiesen alcanzado acuerdos para compensar de otra forma el disfrute del derecho, y a los que por ello habrá que estar. En el supuesto de que no se hubiese alcanzado pacto alguno sobre este particular, como es el caso, sólo cabe cumplir el derecho en los términos establecidos en el convenio colectivo de la empresa cedente.

En definitiva, estando obligada la empresa cesionaria por el convenio colectivo del sector a respetar a los trabajadores subrogados, como garantías ad personam, el derecho de utilización de billetes de avión, en las



condiciones en las que esté establecido en el Convenio colectivo de la cedente, no cabe sino mantener el derecho reclamado, sin perjuicio de que se adopten las fórmulas adecuadas para hacer efectivo ese derecho respecto de empresas cesionarias que no sean compañías aéreas.

G) Hacemos nuestra la consideración de la sentencia recurrida conforme a la cual la falta de una fórmula específica de compensación no impide reconocer el derecho a utilización de billetes gratuitos ya que una cosa es el derecho que se ostenta (confirme a lo previsto en el convenio de la empresa cedente) y otra la forma en que debe ejercitarse cuando la cesionaria no es compañía aérea.

H) A todo lo anterior añadamos que la empresa no ha invocado argumento alguno para llevar a cabo la supresión del derecho en cuestión; que no se ha seguido el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo o de inaplicación de convenio; que hasta marzo de 2012 ha venido respetando el derecho en cuestión (lo que denota que es posible su ejercicio incluso sin el acuerdo al que remite el convenio sectorial).

I) En suma: los términos en que está redactado el convenio colectivo no dejan lugar a dudas. Se establece un derecho incondicionado en su existencia y con posible modalización en cuanto al modo de ejercicio. La conclusión a que accedemos, pues, concuerda con la alcanzada en las citadas SSTs 20 octubre 2009 (rec. 147/2008) y 26 abril 2010 (rec. 1/2009)".

QUINTO.- Resolución.-

Igual solución merece el asunto ahora enjuiciado por razones de seguridad jurídica.

Los argumentos que anteceden abocan a la desestimación del recurso de casación unificador interpuesto por la empleadora, de acuerdo con el informe del Ministerio Fiscal, confirmando la sentencia recurrida. Con imposición de las costas a la parte vencida en el mismo, conforme al art. 235.1 LRJS .

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido : Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa GROUNDFORCE GRAN CANARIA, U.T.E., representada y defendida por el Letrado D. Belarmino Peña Díaz, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Las Palmas de Gran Canaria, de 24 de febrero de 2015, en el recurso de suplicación nº 802/2013 , interpuesto frente a la sentencia dictada el 2 de abril de 2014 por el Juzgado de lo Social nº 10 de Las Palmas de Gran Canaria , en los autos nº 802/2013, seguidos a instancia de D. Cristobal contra dicha recurrente, sobre reclamación por derechos, y declarar la firmeza de la sentencia recurrida. Con imposición de las costas del recurso a la empleadora recurrente.

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

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por la Excm. Sra. Magistrada D.^a Rosa María Viroles Piñol hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.