



Roj: **STSJ LR 105/2015 - ECLI:ES:TSJLR:2015:105**

Id Cendoj: **26089340012015100033**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Logroño**

Sección: **1**

Fecha: **05/03/2015**

Nº de Recurso: **190/2014**

Nº de Resolución: **33/2015**

Procedimiento: **RECURSO SUPPLICACION**

Ponente: **CRISTOBAL IRIBAS GENUA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**T.S.J.LA RIOJA SALA SOCIAL**

**LOGROÑO**

SENTENCIA: 00033/2015

**T.S.J. LA RIOJA SALA SOCIALLOGROÑO**

C/ BRETON DE LOS HERREROS 5-7 LOGROÑO

Tfno: 941 296 421

Fax:941 296 408

**NIG:** 26089 44 4 2013 0002468

N08450

**TIPO Y Nº DE RECURSO:** RECURSO SUPPLICACION 0000190 /2014

**JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS:** PROCEDIMIENTO ORDINARIO 0000821 /2013 JDO. DE LO SOCIAL nº 003 de LOGROÑO

**Recurrente/s:** UNIVERSIDAD DE LA RIOJA UNIVERSIDAD DE LA RIOJA

**Abogado/a:**

**Procurador/a:**

**Graduado/a Social:**

**Recurrido/s:** FONDO DE GARANTIA SALARIAL FOGASA, Natividad

**Abogado/a:** ,

**Procurador/a:** ,

**Graduado/a Social:** ,

**Sent. Nº 33-2015**

Rec. 190/14

Ilmo. Sr. D. Miguel Azagra Solano. :

Presidente. :

Ilmo. Sr. Cristóbal Iribas Genua. :

Ilma. Sra.: Mercedes Oliver Albuerne. :

En Logroño, a cinco de marzo de dos mil quince.



La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen y

### EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

### SENTENCIA

En el recurso de Suplicación nº 190/14 interpuesto por UNIVERSIDAD DE LA RIOJA asistida por la Letrada Doña Amaya Rosa Ruiz-Alejos, contra la sentencia núm. 263 /14 del Juzgado de lo Social núm. Tres de La Rioja de fecha dos de septiembre de dos mil catorce y siendo recurridos DOÑA Natividad asistida por el Letrado Don Pablo Rubio Medrano y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL asistido del Letrado del FOGASA, ha actuado como PONENTE EL ILMO. SR. DON Cristóbal Iribas Genua.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Según consta en autos, por DOÑA Natividad se presentó demanda ante el Juzgado de lo Social nº TRES de La Rioja, contra UNIVERSIDAD DE LA RIOJA y FONDO DE GARANTÍA SALARIAL en reclamación de RECO NO CIMENTO DE DERECHO.

**SEGUNDO.-** Celebrado el correspondiente juicio, recayó sentencia con fecha dos de septiembre de dos mil catorce, cuyos hechos declarados probados y fallo son del siguiente tenor literal:

"HECHOS PROBADOS:

**PRIMERO** .- La demandante venía prestando sus servicios por cuenta y órdenes de la Escuela Universitaria de Graduados Sociales de Logroño (posteriormente denominada Escuela de Relaciones Laborales) con una antigüedad del 30.11.1989 y en virtud de varios y sucesivos contratos de duración determinada hasta su transformación a indefinido a tiempo completo con efectos del 1.01.2000 (Resolución de 24.10.2003).

Solicitada excedencia para ingreso en el cuerpo de profesores de enseñanza secundaria tras aprobar la oposición, así se reconoció del 2.09.2008 con efectos del 1.01.2008, con alta y reingreso posterior el 21.02.2009.

A esta relación laboral le era de aplicación el Convenio Colectivo estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación.

Con fecha 22.07.2012 (BOR nº 174 de 21.07.2012) ha entrado en vigor el XIII Convenio colectivo estatal del sector que sustituye el precedente en el tiempo y venía siendo aplicado a la demandante por su otrora empleadora.

**SEGUNDO** .- La actora compatibilizó esa actividad docente con la de profesora asociada y a tiempo parcial en la UR durante los cursos 2001/2002 a 2008/2009, cesando a petición propia con efectos del 30.09.2008, acreditando así un total de 7 años de servicios prestados a esta Universidad (folio 90).

Con fecha 25.11.2009 y por el Vicerrector de Ordenación Académica y Profesorado se dictó Resolución reconociendo a la actora de dos trienios en relación a los siete años de servicios prestados hasta el 29.09.2009 (folio 97).

**TERCERO** .- Con fecha 17.09.2009 suscribió nuevo contrato a tiempo parcial y como profesor asociado con la UR para el curso académico 2009/2010 (con alta el 29.09.2009).

Solicitada a la UR la compatibilidad de su actividad docente pública en esa Universidad con la privada como profesora de la Escuela Universitaria de Relaciones laborales y de la empresa Carmen Armas Matute, así se concedió por Resolución de 20.01.2010 (folios 100-101).

Con fecha 25.08.2010 se acordó su cese con efectos del 31.08.2010 (folios 103).

Nuevamente en fecha 30.08.2010 suscribió contrato con esta Universidad como profesor asociado a tiempo parcial y para el curso 2010/2011 (folios 104-105), al que renunció con efectos del 1.01.2011 (folios 110-111), acordándose por tal motivo su cese por Resolución de 10.01.2011 (folios 113).

**CUARTO** .- Por Decreto 50/2010, de 12 de Noviembre, se dispuso la incorporación de los estudios conducentes a la obtención de título de Diplomado en Relaciones Laborales a la Universidad de La Rioja, integrándose su personal docente y entre ellos la actora, en los correspondientes Departamentos de esta Universidad con efectos del 1.01.2011 (la demandante en concreto en el de derecho).



*QUINTO* .- Presentada por la actora solicitud de reconocimiento de servicios previos a efectos de trienios la Universidad le reconoció un total de 4 años, 2 meses y 27 días por los servicios prestados como Técnico en Grado Medio 8del 2.01.1986 al 17.11.1987), Profesor de Artes Plásticas y Diseño (del 10.11.1987 al 30.09.1989) y Profesor de Enseñanza Secundaria (del 1.09.2008 al 20.02.2009).

Iniciado por Resolución de 21.05.2013 procedimiento para dejar sin efecto esa resolución de reconocimiento de servicios previos a efectos de trienios se dio traslado a la actora para alegaciones, dictándose con fecha 13.06.2013 y por el Vicerrector de profesorado, Planificación e Innovación Docente de la Universidad de La Rioja nueva Resolución que así lo acordó (folios 125ss).

Formulada por la demandante y contra la anterior, Reclamación Previa, la misma fue desestimada por Resolución de 18.07.2013 (folios 132ss).

*F A L L O:* Que estimando la demanda interpuesta por D<sup>a</sup> Natividad contra la UNIVERSIDAD DE LA RIOJA debo declarar y declaro el derecho de la actora a la aplicación del Convenio Colectivo para el personal docente e investigador laboral de la Universidad de la Rioja y el reconocimiento a efectos de trienios del período de 4 años, 2 meses y 27 días, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración y consecuencias legales y económicas inherentes."

*TERCERO*.- Contra dicha Sentencia se interpuso recurso de Suplicación por UNIVERSIDAD DE LA RIOJA, siendo impugnado de contrario. Elevados los autos a este Tribunal, se dispuso el pase de los mismos al Ponente para su examen y resolución.

*CUARTO*.- En la tramitación del presente recurso se han observado todas las prescripciones legales.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

*PRIMERO* .- La actora interpuso demanda contra la UNIVERSIDAD DE LA RIOJA, en reclamación sobre reconocimiento de derecho, solicitando que se declare: no ajustada a derecho la resolución del Vicerrector de Profesorado de la UR de 13 de junio de 2013, dejándola sin efecto; el derecho a que le sea aplicado el Convenio Colectivo para el personal docente e investigador laboral de la UR; el reconocimiento como servicios prestados en la UR a efectos de trienios del período de 4 años, 2 meses y 27 días; y que se condene a la demandada a estar y pasar por las indicadas declaraciones.

La sentencia de instancia, declaró el derecho de la actora a la aplicación del Convenio Colectivo para el personal docente e investigador laboral de la Universidad de La Rioja y el reconocimiento a efectos de trienios del período de 4 años, 2 meses y 27 días, condenando a la demandada a estar y pasar por esta declaración y consecuencias legales y económicas inherentes.

Contra dicha sentencia la representación letrada de la Universidad de La Rioja interpone recurso de suplicación, articulando, bajo el que denomina motivo "único", dos motivos de censura jurídica sustantiva, adecuadamente amparados en el artículo 193 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social .

*SEGUNDO* .- En el primer motivo denuncia que, en el fundamento jurídico tercero de la sentencia, se ha infringido por aplicación e interpretación erróneas el art. 27 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público ; los artículos 1 y 2 del Decreto 50/2010, de 12 de noviembre , por el que se dispone la incorporación de los estudios conducentes a la obtención del título de Diplomado en Relaciones Laborales a la Universidad de La Rioja; del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores , y del artículo 3 del Convenio Colectivo del PDI Laboral de la Universidad de La Rioja .

Sostiene la recurrente, en síntesis:

1.- Que al personal de la extinta Escuela de Relaciones Laborales no le es aplicable la regulación de la sucesión de empresas contenida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores , porque su personal no docente no ha sido integrado en la Universidad de La Rioja, ni ha habido transmisión de elementos patrimoniales o productivos de la referida Escuela, constituyendo el Decreto 50/2010, de 12 de noviembre, una norma autonómica de carácter estrictamente académico para "la incorporación de los estudios conducentes a la obtención del título de Diplomado en Relaciones Laborales a la Universidad de La Rioja" . Y cita al respecto sentencias de varios Tribunales Superiores de Justicia y la del Tribunal Supremo de 4 de junio de 2008 (rec. 2810/2006) .

2.- Que no resulta aplicable el Convenio Colectivo del Personal Docente e Investigador de la Universidad de La Rioja, sino el XIII Convenio Colectivo de ámbito estatal para los centros de educación universitaria e investigación, ya que la aplicación de aquél supondría una vulneración del artículo 2 del Decreto 50/2010, de 12 de noviembre ; que la categoría y condiciones de los profesores procedentes de la Escuela de Relaciones Laborales no son subsumibles en ninguna de las figuras contractuales previstas en el artículo 3 del propio



Convenio Colectivo del PDI de la UR , y que tal aplicación "encubre un "espiguelo" de las normas en litigio". Y cita STS de 27 de junio de 2011 (rec. 205/2010 ), la cual, tras considerar que "el recurso debe ser desestimado dada su defectuosa formalización", expresa *obiter dicta* que *"...la única obligación que de tales normas se desprende para la empresa ..., es la de garantizar a los trabajadores de los que se hizo cargo la nueva sociedad, procedentes del Ente Público cedente, el disfrute de la integridad de las condiciones laborales derivadas del Convenio anterior, en tanto éste no sea sustituido por otro que, de conformidad con los arts. 82 y siguientes del ET , pudiera resultar aplicable", que "de ninguno de los preceptos mencionados cabe extraer la conclusión de que en caso de traspaso o sucesión de empresas, los derechos que han de mantenerse a los trabajadores afectados por ella deben extenderse también a los trabajadores contratados con posterioridad a dicha situación"* , y que la pretensión de la demanda -que por cierto era absolutamente distinta que la que aquí se analiza-, *"supondría la aplicación de la técnica denominada 'espiguelo normativo'"*.

Por su parte, el motivo segundo denuncia la infracción, en el fundamento jurídico cuarto de la sentencia, del artículo 40 del Convenio Colectivo del PDI Laboral de la Universidad de La Rioja y de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre , de Reconocimiento de Servicios Previos en la Administración Pública. Argumenta en su inicio que al declarar aplicable la Magistrada de instancia el artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores , aplica erróneamente el artículo 40 del Convenio Colectivo del PDI Laboral de la Universidad de La Rioja , en lugar de las disposiciones del XIII Convenio de ámbito estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación y su aplicación determina que la antigüedad computable a efectos de trienios ha de referirse a servicios prestados necesariamente en el marco del mismo Convenio Colectivo, no habiendo cobertura legal para computar el tiempo que reclama la actora por los servicios prestados con otros tipos de vinculaciones con la Comunidad Autónoma. No siendo tampoco posible el reconocimiento de servicios previos establecido por la Ley 70/1978 al no ser esta norma aplicable al personal unido a la Administración con vínculo laboral.

*TERCERO* .- La cuestión inicial que se plantea en el recurso es la de si la relación laboral que la actora mantenía como docente con la Escuela Universitaria de Graduados Social (posteriormente denominada Escuela de Relaciones Laborales) y que se regía por el Convenio Colectivo Estatal para los Centros de Educación Universitaria e Investigación, fue objeto de una sucesión empresarial del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores cuando por el Decreto 50/2010, de 12 de noviembre -por el que se dispone la incorporación de los estudios conducentes a la obtención del título de Diplomado en Relaciones Laborales a la Universidad de La Rioja- se determinó la integración del personal docente de la Escuela de Relaciones Laborales en la Universidad de la Rioja.

Tal cuestión ha de ser ahora resuelta, se anticipa, en los mismos términos en que lo hace la sentencia de instancia de considerar producida la sucesión empresarial que la recurrente niega en el motivo.

El artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores , tras la reforma operada por la Ley 12/2001, de 9 de julio, dispone *" 1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.*

*2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria. "*

La jurisprudencia relativa a la sucesión empresarial, en los términos que la expone la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2014 (rec. 108/2013 ), ha determinado:

*" La interpretación de la norma ha de realizarse, tal como retiradamente ha venido señalando la jurisprudencia de esta Sala, a la luz de la normativa Comunitaria Europea -Directiva 77/187 CEE, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de parte de empresas o de centros de actividad, sustituida por la Directiva 98/50 CE de 29 de junio de 1998 y por la actualmente vigente Directiva 2001/23 CE, del Consejo de 12 de marzo de 2001- y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.*

(...).

*La normativa Comunitaria alude a "traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad" ( artículo 1.a) de la Directiva 2001/23/CEE, del Consejo de 12 de marzo de 2001 ), en tanto el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores se refiere a "cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma", utilizándose en el apartado 2 de dicho artículo 44 la expresión "transmisión", procediendo a establecer en que supuestos se considera que existe sucesión de empresa de forma*



similar a la regulación contenida en el artículo 1 b) de la Directiva. En efecto, a tenor del precepto, se considera que existe sucesión de empresa, cuando la transmisión afecte a 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 accesoria (art. 1 b de la Directiva).

El elemento relevante para determinar la existencia de una transmisión, a los efectos ahora examinados, consiste en determinar si la entidad de que se trata mantiene su identidad, lo que se desprende, en particular, de la circunstancia de que continúe efectivamente su explotación o de que esta se reanude ( sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 18 de marzo de 1986, Spijkens, 24/85 ; de 11 de marzo de 1997 , Süzen, C-13/95; de 20 de noviembre de 2003, Abler y otros, - 340/01 y de 15 de diciembre de 2005, Guney-Gorres, C.232/04 y 233/04). La transmisión debe referirse a una entidad económica organizada de forma estable, cuya actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada ( sentencia de 19 de septiembre de 19956, Rygaard, C-4888/94 ), infiriéndose el concepto de entidad a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio (sentencias Süzen y Abler y otros, antes citadas).

Para determinar si se reúnen los requisitos necesarios para la transmisión de una entidad, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trate, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios y los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y de la duración de una eventual suspensión de dichas actividades. Sin embargo, estos elementos son únicamente aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y no pueden, por tanto, apreciarse aisladamente (asunto Süzen antes citado)".

En todo caso ( STS/IV 10-mayo-2013, rcud. 683/2012 , entre otras), hay que tener presente que el elemento característico de la sucesión de empresa es la transmisión "de una persona a otra" de "la titularidad de una empresa o centro de trabajo", entendiéndose por tal "una unidad de producción susceptible de continuar una actividad económica preexistente. El mantenimiento de la identidad del objeto de la transmisión supone que la explotación o actividad transmitida "continúe efectivamente" o que luego "se reanude". "

Asimismo es procedente indicar que aunque el cambio de empleador no se haya producido por la voluntad de las partes sino por disposición legal, ello no impide la aplicación de lo establecido por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores pues " no cabe desconocer que el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea declaró, mientras estaba en vigor la Directiva 77/1987 [modificada por la Directiva 98/50], que el mero hecho de que el cesionario de la actividad sea un organismo de Derecho público, no permite excluir la existencia de una transmisión comprendida en el ámbito de aplicación de dicha Directiva ( STJCE 212/2000, de 26/Septiembre, Asunto Mayeur , apartado 33); y que la misma conclusión se impone en el caso de la vigente Directiva 2001/23 [codificación de aquéllas], puesto que la circunstancia de que la transmisión se derive de decisiones unilaterales de los poderes públicos y no de un acuerdo de voluntades no excluye la aplicación de la Directiva ", como así determina la sentencia del Tribunal Supremo de 23/09/2014 (rec. 231/2013 ) que declara constituir una sucesión empresarial la integración en la plantilla de una Comunidad Autónoma del personal laboral de una entidad de derecho público establecida por una ley de la Comunidad.

En el caso presente, y para resolver si conforme a los criterios que establece la expresada jurisprudencia, nos hallamos o no ante una sucesión empresarial cabe reseñar:

A) De lo que expone el preámbulo del Decreto 50/2010, de 12 de noviembre se desprende que por y desde el Convenio de Adscripción de la Escuela a la Universidad de La Rioja, suscrito con fecha 22 de octubre de 1993, la Universidad adquiere diversos compromisos para garantizar la calidad de la enseñanza en la Escuela, supervisa y coordina las enseñanzas, cuyos alumnos tienen la condición alumnos de la Universidad, los profesores deben contar con la "venia docendi", y se prevé el traspaso de los estudios de la Escuela a la Universidad.

B) El expresado Decreto 50/2010, de 12 de noviembre, que en su artículo 1 establece " Los estudios de diplomado en Relaciones Laborales, que hasta ahora venían siendo impartidos por la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales, se incorporan a la Universidad de La Rioja .", dispone en su artículo 2 lo siguiente:

"1.- El personal docente que actualmente presta servicios en la Escuela de Relaciones Laborales y que se relaciona en el anexo se integrará en la Universidad de La Rioja, en los departamentos que corresponda, con efectos del inicio del curso 2010/2011.



2.- *La relación jurídica de los profesores detallados en el presente decreto se regirá por lo dispuesto en los correspondientes contratos de trabajo, con las condiciones relativas a clasificación de personal y de carácter retributivo equiparadas a los profesores asociados o colaboradores según sus diferentes regímenes de dedicación; todo ello sin perjuicio del cumplimiento de lo establecido en la normativa sobre incompatibilidades y del respeto a las retribuciones fijadas en los respectivos contratos".*

Y su disposición adicional única prevé la supresión de la Escuela de Relaciones Laborales, la cual se llevó a efecto por Resolución de la Consejería de Educación, Cultura y Deporte de 18 enero de 2011 (BOR 02/02/2011) que también acordó aprobar la disolución del Patronato de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales.

A partir de lo expuesto no cabe sino deducir que se ha producido una efectiva sucesión empresarial en atención a lo siguiente:

a) La Universidad ha asumido plenamente la específica actividad, en la que ya previamente participaba, consistente en la impartición de los estudios de diplomado en Relaciones Laborales, que era el objeto exclusivo al que se dedicaba la Escuela, y continuó esa actividad tras su asunción, sin interrupción en su desempeño.

b) Asimismo, ha incorporado a su plantilla a la totalidad del personal docente de la Escuela. A lo que cabe añadir que no hay constancia de que la Escuela de Relaciones Laborales tuviera un personal distinto al docente en el momento de la transmisión a la vista de que el Personal de Administración y Servicios de la Escuela fue integrado en la Universidad de la Rioja, integración de la que hace referencia la Resolución 650/2000, de 20 de noviembre, del Rector de la Universidad (BOR 27/01/2001) por la que se ordena la publicación del acuerdo de 08/11/2000 que modifica parcialmente la RPT de la Universidad y dispone la creación de puestos de trabajo como consecuencia de la integración del personal P.A.S. de la Escuela.

c) También la incorporación de los estudios supone que la Universidad ha asumido a los alumnos que cursaban las enseñanzas impartidas en la Escuela de Relaciones Laborales y todos los medios materiales (ingresos por tasas, expedientes, etc.) relativos a los mismos.

d) Se ha producido la supresión de la Escuela y la disolución del Patronato que lo gobernaba.

Tal conjunto de circunstancias permite sin dificultad deducir que jurídicamente nos hallamos ante una sucesión empresarial, sometida a las previsiones del artículo 44 ET, pues aunque no conste que la transmisión haya comprendido inmuebles u otros elementos materiales, aunque sí inmateriales, se ha efectuado una transferencia a la Universidad de la total actividad realizada por la Escuela -que la Universidad ha continuado sin interrupción-, así como del personal docente que restaba como empleado de la Escuela (que es asumido en los términos que prevé el artículo 44, es decir, en las mismas condiciones laborales de las que disfrutaban en la Escuela), y del alumnado que cursaba los estudios impartidos por la Escuela, la cual ha quedado suprimida y disuelto el Patronato que la gobernaba, todo lo cual constituye un conjunto de datos y circunstancias suficientes para concluir la existencia de una sucesión empresarial en cuanto que se ha producido la transmisión de una persona a otra de la titularidad de una empresa o centro de trabajo que no constituye sino una entidad económica que mantiene plenamente su identidad por destinarse al mismo objeto, la impartición de los estudios conducentes a la obtención del título de Diplomado en Relaciones Laborales, con transferencia de elementos sustanciales o relevantes (el alumnado, el profesorado, etc.) de entidad suficiente como para concluir que se ha transferido un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objeto propio y que resultan indispensables para la continuación de la actividad en los términos en que se ha realizado, es decir, con sustancial identidad, que obliga a concluir que la Universidad ha sucedido a la Escuela, como requiere la norma, en " *una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoría* " en los términos en que ha sido interpretada por la jurisprudencia. Lo que, en definitiva obliga a rechazar la inexistencia de sucesión empresarial que sostiene la recurrente en el motivo, el cual, por tanto, se desestima.

**CUARTO** .- La cuestión que a continuación se plantea se contrae a determinar si al personal docente de la Escuela integrado en la Universidad, cuya relación laboral se regía, al tiempo de la integración, por el XII Convenio Colectivo para Centros de Educación Universitaria e Investigación, ha de seguir rigiéndose, una vez extinguido ese Convenio colectivo, por el XIII que le sucedió, como así sostiene la recurrente, o, como mantiene la sentencia de instancia, por el Convenio Colectivo de la Universidad de la Rioja.

El Decreto 50/2010, de 12 de noviembre dispone, como antes se ha indicado, en su artículo 2.2 :

" *La relación jurídica de los profesores detallados en el presente decreto se regirá por lo dispuesto en los correspondientes contratos de trabajo, con las condiciones relativas a clasificación de personal y de carácter retributivo equiparadas a los profesores asociados o colaboradores según sus diferentes regímenes de*



*dedicación; todo ello sin perjuicio del cumplimiento de lo establecido en la normativa sobre incompatibilidades y del respeto a las retribuciones fijadas en los respectivos contratos. "*

La recurrente aduce como fundamento de su posición que el Decreto establece que la relación laboral ha de regirse por lo dispuesto en el contrato de trabajo, el cual remite al Convenio Colectivo para Centros de Educación Universitaria e Investigación y, por tanto, han de ser los Convenios Colectivos de ese ámbito los que han de regular la relación laboral de la actora.

Sin embargo, dado que, conforme a lo expresado en el fundamento anterior, nos hallamos ante una sucesión empresarial, lo establecido por tal Decreto no puede interpretarse en contradicción a lo dispuesto por el artículo 44.2 del Estatuto de los Trabajadores, de mayor rango legal, cuando establece: "*Esta aplicación (del Convenio Colectivo de la empresa cedente) se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida*" y por tanto lo que dispone el Decreto 50/2010 -de regirse la relación laboral tras la integración por lo dispuesto en el correspondiente contrato de trabajo que, como se ha dicho, remite al Convenio Colectivo para Centros de Educación Universitaria e Investigación- no puede eludir lo que establece dicho artículo 44.2 ET de duración limitada de la aplicación del Convenio Colectivo de la empresa cedente hasta su extinción, máxime cuando el mencionado Decreto no hace una expresa, o implícita pero clara, referencia a una aplicación indefinida del Convenio para Centros de Educación Universitaria e Investigación que evidencie una contraposición a la limitación temporal que establece el artículo 44.2 ET, y cuando el que un contrato laboral exprese cual es el Convenio de aplicación no significa necesariamente que ese Convenio, y sus sucesivos, hayan de regir durante toda la pervivencia de la relación laboral, en cuanto que, entre otras causas, puede quedar modificado por disposición legal, como es el caso del reiterado artículo 44.2 ET que, en el supuesto de sucesión empresarial, determina, a falta de pacto en contrario, la aplicación tras la sucesión del Convenio de la empresa cedente pero solo hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio nuevo aplicable a la entidad económica transmitida.

En consecución a lo expuesto, en el caso presente, tras la extinción del XII Convenio Colectivo para Centros de Educación Universitaria e Investigación, no resultaba de aplicación, como así pretende la recurrente, el que le sucedió -XIII Convenio Colectivo para Centros de Educación Universitaria e Investigación- por cuanto éste entró en vigor con posterioridad a haberse producido la integración en la Universidad de la Rioja del personal docente de la Escuela y es doctrina del Tribunal Supremo que "*La limitación de la vigencia del convenio de la entidad cedente no se produce solo por la nueva negociación de un convenio colectivo en la empresa cesionaria, sino por "la extinción o expiración del convenio colectivo" de la empresa cedente*" ( STS 26/12/2013 -rec. 291/2011 -), y, más en concreto, la doctrina del TJCE determina, en referencia al artículo 3, apartado 1, de la Directiva 77/187 (sustituida por la actualmente vigente Directiva 2001/23 CE, que mantiene el mismo contenido en lo que aquí interesa), que dicho precepto "*debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que, cuando el contrato de trabajo se remita a un convenio colectivo que vincula al cedente, el cesionario que no sea parte de tal convenio no quede vinculado por convenios colectivos posteriores al vigente en la fecha de transmisión de la empresa*" (asuntos C-499/04 y C-426/11). Lo que significa respecto del caso presente que producida la extinción del XII Convenio Colectivo para Centros de Educación Universitaria e Investigación, ni él, ni el XIII que le sucedió, son aplicables a la relación laboral de la demandante sino que esta relación laboral pasó a quedar sometida, una vez desaparecida la imposición de aplicación del Convenio Colectivo de la empresa cedente establecida por el artículo 44 ET, por el Convenio Colectivo vigente en la empresa cesionaria, es decir, el de la Universidad de La Rioja en cuyo ámbito personal de aplicación la demandante se encontraba incluida tras la sucesión, aunque como consecuencia de esa sucesión empresarial y de lo establecido por el citado art. 44 ET y el Decreto 50/2010, esa aplicación había quedado "en suspenso", pero, una vez finalizada esa suspensión, es el Convenio Colectivo para el Personal Docente e Investigador laboral de la Universidad de la Rioja el que regula la relación laboral de la demandante y no otro.

Por otra parte, aunque pueda presentar dificultades esa aplicación del Convenio de la Universidad a la relación laboral de la demandante ello no es razón jurídica para impedir su aplicación puesto que si la demandante es personal laboral de la Universidad demandada y está incluida en el ámbito personal del Convenio Colectivo de esa entidad es obligada su aplicación a la relación laboral de la actora ( art. 82.3 ET ), de manera que la existencia de tales dificultades podrá dar lugar a que mediante la correspondiente negociación se lleve a efecto la acomodación del Convenio a esa relación laboral en él integrada por la sucesión empresarial, pero no a excluir a la actora de su aplicación.

Debiendo por último señalarse que, en cuanto se pretende por la parte actora la aplicación del Convenio Colectivo de la Universidad en toda su amplitud, sin pretensión de mantenimiento de alguna o algunas de las condiciones laborales establecidas en el Convenio de la empresa cedente, ello no supone ningún tipo de



"espiguelo", al que la recurrente alude, sino la estricta aplicación de la única normativa pactada que regula su relación laboral.

*QUINTO* .- Finalmente, en lo que se refiere al reconocimiento de antigüedad a efectos de trienios, no cabe la aplicación al caso presente, por lo ya expuesto, de lo establecido por el Convenio Colectivo de Centros de Educación Universitaria e Investigación, y sí lo establecido por el artículo 40 del Convenio Colectivo para el Personal Docente e Investigador laboral de la Universidad de La Rioja que, como bien indica la sentencia de instancia, en cuanto remite para su determinación al sistema de devengo y percepción por parte de los funcionarios, ello supone la aplicación al personal laboral sometido al Convenio de lo previsto por la Ley 70/1978, dando ello lugar a que proceda el reconocimiento a efectos de trienios del período que la sentencia establece en la concreta amplitud que no se cuestiona en el recurso.

*SEXTO* .- Como consecuencia de cuanto se ha expuesto, procede desestimar los motivos planteados y, consecuentemente, el recurso de suplicación interpuesto así como confirmar la sentencia recurrida, condenando a la parte demandada recurrente al pago de las costas que, conforme a lo dispuesto por el artículo 235.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, comprenderán los honorarios del Letrado impugnante del recurso en la cantidad de 600 euros. Sin que haya de efectuarse pronunciamiento sobre consignaciones y depósitos, al no haberlos efectuado la recurrente por su condición de entidad de derecho público vinculada a la Comunidad Autónoma de La Rioja.

VISTOS los artículos citados y demás de general y pertinente aplicación.

## FALLAMOS

Desestimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de la UNIVERSIDAD DE LA RIOJA, frente a la sentencia, dictada el 2 de septiembre de 2014 por el Juzgado de lo Social número Tres de La Rioja, en autos 821/13, seguidos a instancia de D<sup>a</sup> Natividad, sobre reconocimiento de derecho, contra la entidad recurrente, confirmamos la sentencia dictada en la instancia, y condenamos a la recurrente al pago de las costas causadas y a abonar al Letrado impugnante de su recurso la cantidad de seiscientos euros en concepto de honorarios.

Notifíquese esta sentencia a las partes y al Ministerio Fiscal, haciéndoles saber que contra la misma pueden interponer Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina, debiendo anunciarlo ante esta Sala en el plazo de DIEZ DIAS mediante escrito que deberá llevar firma de Letrado y en la forma señalada en los artículos 220 y siguientes de la Ley de Jurisdicción Social, quedando en esta Secretaría los autos a su disposición para su examen. Si el recurrente es empresario que no goce del beneficio de justicia gratuita y no se ha hecho la consignación oportuna en el Juzgado de lo Social, deberá ésta consignarse en la Cuenta de Depósitos y Consignaciones que esta Sala tiene abierta con el nº 2268-0000-66-0190-14 del BANESTO, Código de Entidad 0030 y Código de Oficina 8029 pudiendo sustituirse la misma por aval bancario, así como el depósito para recurrir de 600 euros que deberá ingresarse ante esta misma Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, en la cuenta arriba indicada. Expídanse testimonios de esta resolución para unir al Rollo correspondiente y autos de procedencia, incorporándose su original al correspondiente libro de Sentencias.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos mandamos y firmamos.

E./