



Roj: **STS 2111/2002 - ECLI:ES:TS:2002:2111**

Id Cendoj: **28079140012002100235**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **22/03/2002**

Nº de Recurso: **1170/2001**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **JOAQUIN SAMPER JUAN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintidós de Marzo de dos mil dos.

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recurso de casación interpuesto en nombre de INDRA SISTEMAS, S.A., contra Sentencia de fecha 9 de enero de 2001, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en los procedimientos números 138- 139 y 140/2000 promovidos por la Federación Estatal Minerometalúrgica de CC.OO., Federación de metal, construcción y afines de UGT (MCA UGT) y Unión Sindical Obrera (USO) contra INDRA SISTEMAS SA sobre conflicto colectivo.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representaciones de la Federación Estatal Minerometalúrgica de CC.OO., Federación de metal, construcción y afines de UGT (MCA UGT) y Unión Sindical Obrera (USO), se interpusieron sendas demandas de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. En los correspondientes escritos, expusieron los hechos y fundamentos de derecho que estimaron de aplicación.

SEGUNDO.- Admitidas a tramite las demandas, se celebró el acto del juicio, en el que los se afirmaron y ratificaron en las mismas, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el pleito a prueba, se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 9 de enero de 2001, se dictó sentencia por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, aclarada por Auto de 5 de febrero de 2.001, en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Desestimamos la excepción de defecto en la demanda y estimamos parcialmente dichas demandas declarando el derecho de los trabajadores de INDRA SISTEMAS a seguir disfrutando de las condiciones de jornada, horario, salario, antigüedad y aquellas que hayan podido ser modificadas por la carta de 12 de mayo de 2000, en el sentido de que las hubieran venido disfrutando, todas ellas, con carácter previo a dicha comunicación, y, así mismo, declaramos la nulidad de las medidas fijadas en la citada carta y los denominados anexo I y anexo II".

CUARTO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- El 29 de diciembre de 1998 fue escriturada, ante el notario de Madrid D. José María Madrideo Fernández, la absorción de las empresas INDRA ATRA SA, INDRA SCA, SA e INDRA SSI SA, por la absorbente INDRA SISTEMAS SA, en las condiciones que constan en la escritura. SEGUNDO.- El presente conflicto colectivo afecta al colectivo de los actuales empleados de la empresa demandada que pertenecieron a la plantilla de la empresa INDRA SSI, absorbida por la hoy demandada, habiendo subrogado ésta la totalidad de la plantilla de aquella, siendo el colectivo afectado por el presente conflicto de aproximadamente 1.500 trabajadores, repartidos en centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Valencia, Bilbao y Sevilla. TERCERO.- El colectivo afectado por el presente conflicto regía sus condiciones de trabajo, cuando perteneció a INDRA SSI, por un convenio colectivo de la empresa ERITEL SA, de junio de 1993, que posteriormente pasó a denominarse INDRA SSI. Además existía otro convenio, de julio de 1995., para las delegaciones de Andalucía, Catalunya, levante, Norte y el centro de cálculo de TELEMACO (Madrid). CUARTO.- Lo citados convenio tenían vigencia hasta el 31.12.1993 y 31.12.1995, respectivamente, siendo prorrogados tácitamente hasta su denuncia, por primera vez, por la empresa INDRA



SSI el día 28 de diciembre de 1998, un día antes de la fusión ante notario cuyos efectos se produjeron en enero de 1999. QUINTO.- El día 28.12.1998, la Directora de Recursos Humanos de INDRA SSI SA denunció, ante la Dirección general de Trabajo y ante la Comunidad Autónoma de Madrid, respectivamente, los convenios indicados en el fáctico tercero, señalando que se había prorrogado tácita y anualmente durante 5 y 3 años en el sentido del hecho 4º. SEXTO.- Por comunicación a los representantes de los trabajadores y por carta a los trabajadores de 29 de diciembre de 1998, INDRA les manifestó la fusión por absorción de INDRA SSI por INDRA SISTEMAS, así como la subrogación de la nueva empresa en las antigüedades de los trabajadores, categorías profesionales y actuales salarios brutos anuales. en cuanto a los demás aspectos, no interesados en el mecanismo subrogatorio, así como respecto a las normativas laborales convencionales que regían en la empresa, se mantendría su aplicación transitoriamente hasta el 31-12-1999. SEPTIMO.- Con fecha 21.12.1999, la empresa dirigió comunicación a los representantes de los trabajadores y carta a los empleados en la que se indicaba que, transcurrido el periodo transitorio ya meritado en el hecho anterior, el nuevo estatuto de condiciones de trabajo, a partir del 1 de enero de 2000, sería el aplicable en Indra Sistemas, integrado por el Convenio Colectivo del Metal, sin especificación del ámbito, y el conjunto de mejoras y beneficios establecidos en el mismo. OCTAVO.- En los meses de junio a noviembre de 2000 hubo diversas comunicaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores tendentes a la iniciación de conversaciones para negociar el I Convenio Colectivo de Indra Sistemas, señalando finalmente la empresa que ella no iba a negociar ningún convenio 'por estar ya bajo el ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo en vigor como el del Sector de la Industria Siderometalúrgica'. NOVENO.- Entre las condiciones del Convenio de INDRA SSI y las actuales en la empresa INDRA SISTEMAS, se producen notables diferencias, y, entre otras, las siguientes: A.- Respecto de la duración anual de la jornada, 1691 horas en el primero y 1742 en la situación actual. B.- Los horarios han sido modificados. C.- El salario ha sido modificado igualmente en cuanto a su estructura anterior implantando la estructura salarial de la Industria del Metal. D.- Los trienios del convenio anterior han sido sustituidos por quinquenios. E.- La empresa se comprometió a abonar una cantidad de carácter no consolidable, por importe de 400.000 brutas en seis años, desde 2000 a 2005. DECIMO.- La empresa, por comunicación de 12 de mayo de 2000 dirigida a todos los trabajadores, remitió un nuevo estatuto de condiciones de trabajo, por medio de Anexo a dicha comunicación, considerado por ella como 'mejoras y beneficios establecidos en la empresa por encima de los mínimos regulados en el convenio Colectivo aplicable'. Dicho Anexo acompaña a la demanda y ha sido reconocido por todas las partes".

QUINTO.- Contra dicha sentencia se interpuso recurso de casación por la representación procesal de INDRA SISTEMAS, S.A.

SEXTO.- Por providencia de fecha 20 de julio de 2001 se procedió a admitir a trámite el citado recurso y, tras ser impugnado el recurso, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó informe en el sentido de considerarlo improcedente, e instruido el Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 20 de marzo de 2002, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La Federación Estatal Minerometalúrgica de CC.OO., la Federación de Metal, Construcción y Afines de UGT y la Unión Sindical Obrera (USO) presentaron conjuntamente tres demandas de conflicto colectivo, que se tramitaron acumuladas en un solo proceso, dirigidas todas frente a la empresa "INDRA SISTEMAS S.A." con la misma pretensión que se dirá, pero cada una en relación con los trabajadores de su empresa respectiva, es decir "INDRA SSI", "INDRA SCA S.A." e "INDRA DTD S.A." que fueron absorbidas por la primera.

Pedían los iniciadores del conflicto que se declarara, en síntesis: que "INDRA SISTEMAS S.A." se ha subrogado en todos los derechos y obligaciones de las empresas absorbidas; que por ello ha de aplicar a los trabajadores de las absorbidas el contenido normativo del convenio colectivo que regía en su respectiva empresa de origen; el derecho de los trabajadores subrogados a seguir disfrutando de las condiciones de jornada, horario, salario, antigüedad y demás que regían antes de que INDRA SISTEMAS S.A. hubiera fijado mediante carta de 12 de mayo de 2.000 las nuevas condiciones de trabajo; y, finalmente que se declarara la nulidad de las medidas fijadas en la referida carta y sus anexos I y II.

Consta en el hecho probado tercero que "el colectivo afectado por el presente conflicto colectivo es de 1.500 trabajadores, repartido en centros de trabajo de Madrid, Barcelona, Valencia, Bilbao y Sevilla". Y en el hecho décimo que "la empresa, por comunicación de 12 de mayo de 2.000 dirigida a todos los trabajadores, remitió un nuevo estatuto de condiciones de trabajo, por medio de Anexo a dicha comunicación, considerado por ella como "mejoras y beneficios establecidos en la empresa por encima de los mínimos reguladores en el Convenio Colectivo aplicable", que en la carta se identifica como "Convenio Colectivo de la Industria del Metal".



La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en sentencia de 9 de febrero de 2.001, estimó parcialmente la demanda de conflicto colectivo y declaró "el derecho de los trabajadores de la citada empresa a seguir disfrutando de las condiciones de jornada, horario, salario, antigüedad y aquellas que hayan podido ser modificadas por la carta de 12 de mayo de 2.000, en el sentido de que las hubieran venido disfrutando, todas ellas, con carácter previo a dicha comunicación y, así mismo, declaramos la nulidad de las medidas fijadas en la citada carta y los denominados anexo I y anexo II". Por Auto de 5 de febrero de 2.001 se aclaró la sentencia en el sentido de comprender tanto en el hecho probado segundo – en el que inicialmente solo se mencionaba a los trabajadores de la empresa "INDRA SSI"- como en su fallo, a los trabajadores provenientes de las otras dos empresas, "INDRA SCA S.A." e "INDRA DTD S.A."

SEGUNDO.- Frente a dicha sentencia interpone "INDRA SISTEMAS S.A." recurso de casación articulado en cuatro motivos. El primero se formula al amparo del art. 205.d) de la Ley de Procedimiento Laboral. Alega la recurrente que se ha producido una apreciación errónea de la documental obrante en autos que ha llevado a la Sala de instancia a fijar el contenido del apartado octavo de forma que no se ajusta a la realidad, por lo que solicita la sustitución de su actual redacción por la alternativa que ofrece. Y señala a tal efecto, los documentos obrantes a los folios 383 a 395, 279 a 281, y 548 a 552.

Se tiene allí por probado que "en los meses de junio a noviembre de 2.000 hubo diversas comunicaciones entre la empresa y los representantes de los trabajadores tendentes a la iniciación de conversaciones para negociar el I Convenio Colectivo de Indra Sistemas, señalando finalmente la empresa que ella no iba a negociar ningún Convenio, por estar ya bajo el ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo en vigor como el del Sector de la Industria Siderometalúrgica".

Por su parte la recurrente ofrece la siguiente redacción alternativa: "En la carta de 20 de diciembre de 1.999, la empresa manifestó a la representación de los trabajadores su voluntad de abrir un periodo de diálogo sobre los términos de aplicación del nuevo estatuto laboral a los trabajadores procedentes de las empresas absorbidas por INDRA SISTEMAS y sobre la homogeneización de condiciones, fijando como plazo para la conclusión del Acuerdo hasta el 30.4.2000, periodo durante el cual las partes se intercambiaron diversas propuestas hasta el 12 de mayo de 2.000. Con posterioridad se continuaron las negociaciones, reiterando la empresa la "voluntad de mantener un dialogo abierto sobre todas las materias que configuran las relaciones laborales de la Compañía, cuyo resultado no prejuzga y por tanto podría concluir en un acuerdo complementario al convenio del Sector de la Industria Siderometalúrgica que como saben es el Convenio de aplicación en nuestra empresa, o en un convenio colectivo propio porque así lo decidieran ambas partes en el momento que fuese posible legalmente".

TERCERO.- Es doctrina de esta Sala, tan reiterada que exime de la concreta cita de las sentencias que la establecen, que el éxito de un motivo del recurso de casación planteado por el cauce del apartado d) del art. 205 LPL, exige: que la supuesta equivocación del juzgador se desprenda de forma directa de un documento con eficacia probatoria que esté incorporado a las actuaciones; que el recurrente señale el punto específico que ponga de relieve el error alegado, razonando la pertinencia del motivo que muestre la correspondencia entre el contenido del documento y ofrezca la redacción – por modificación o adición – que se pretende; y que la adición que se postule tenga relevancia a los fines del recurso.

Aplicada dicha doctrina al presente caso, resulta evidente que el motivo no puede prosperar. De un lado, se alude a numerosos documentos, muchos de ellos, de contenido muy similar, sin identificar en concreto cual de ellos, evidencia el supuesto error del juzgador, ni mostrar la adecuación entre cada documento y la redacción ofrecida. De otro, de la propia redacción alternativa se desprende la inexistencia del supuesto error en la valoración de la prueba y que lo que realmente pretende la parte recurrente, es sustituir la soberana facultad del Tribunal "a quo" en orden a la valoración de la prueba, por su unilateral y subjetiva versión.

Confirma que el supuesto error imputado no ha existido, el hecho de que el relato alternativo propuesto es, en su parte primera, simple reiteración de lo que ya se expresa en los apartados sexto, séptimo y octavo de la sentencia, sobre la existencia de un intercambio de comunicaciones tendentes a iniciar un dialogo. Es cierto que el ofrecido precisa con mas detalle la fecha de la primera de esas comunicaciones. Pero se trata de un dato irrelevante, puesto que, amén de no desvirtuar sino confirmar la existencia de ese intento de dialogo frustrado que es lo que la Sala de instancia quiso destacar, el debate casacional se va a centrar, como la propia recurrente reconoce, en "si los Convenios Colectivos de las empresas absorbidas, vencidos y denunciados, siguen siendo de aplicación en su integridad a los trabajadores procedentes de aquellas, con preferencia al Convenio que resulta de aplicación a la empresa absorbente".

Y que la pretensión real que ha movido a la parte a intentar la revisión de dicho apartado es imponer su parcial lectura de los propios documentos que ella misma señala, queda acreditado de modo patente en la segunda parte de la redacción propuesta. Se transcribe allí, en efecto, el contenido de su carta de 25-7-2000 (folio 279),



donde se manifiesta la voluntad de la empresa de negociar para complementar el Convenio Colectivo del Sector del Metal o incluso llegar a un convenio propio. Y se quiere contraponer a la afirmación del hecho octavo actual: "señalando finalmente la empresa que ella no iba a negociar ningún Convenio, por estar ya bajo el ámbito de aplicación de un Convenio Colectivo en vigor como el del Sector de la Industria Siderometalúrgica". Pero ocurre que este es el contenido, prácticamente literal, de la carta que la propia empresa remitió a la "Comisión Negociadora" el 17-10-2000 (folio 281), y que, sorprendentemente es invocada por ella misma para acreditar ese error del juzgador. Por lo que, de aceptarse la incorporación propuesta, a todas luces parcial, se estaría empobreciendo, mas que enriqueciendo, el relato judicial.

CUARTO.- Por igual cauce procesal que el anterior y con el mismo fundamento, solicita la empresa la modificación y ampliación del apartado noveno de la narración histórica. En el se enumeran algunas de las diferencias existentes entre las condiciones del Convenio de INDRA SSI y las actuales de la empresa INDRA SISTEMAS. Y lo que pretende la recurrente es, de un lado, introducir ciertas matizaciones relativas a tales diferencias y, de otro, adicionar al relato, con apoyo en los documentos unidos a los folios 293 a 296 y 396 a 402, las variaciones que en su opinión se han producido respecto de las condiciones que disfrutaban los trabajadores provenientes de las empresas INDRA SCA e INDRA DTD.

El motivo merece igual respuesta que el anterior. Reconocido por la empresa recurrente, que con la carta del 12 de mayo de 2.000 ha impuesto por decisión propia un nuevo estatuto laboral a los trabajadores provenientes de las empresas absorbidas y la aplicación del que ella denomina "Convenio de Sector del Metal" sin mas indicación, poco importa ya el número y contenido concreto de las modificaciones que de ello se deriven. Dados los términos del presente debate antes expuestos, lo realmente relevante y que ha quedado acreditado – la empresa misma lo reconoce así en su recurso – es que se ha producido esa imposición unilateral del nuevo Convenio y de unas nuevas condiciones de trabajo que alteran y en algunos casos minoran, las que aquellos trabajadores gozaban en sus empresas de origen. Carece pues de sentido acceder a la revisión propuesta.

QUINTO.- Los motivos tercero y cuarto del recurso se plantean al amparo del apartado e) del art. 205 LPL, denunciándose en el primero de ellos la infracción por inaplicación de lo dispuesto en los arts. 82.3 y 83.1 LPL en relación con el art. 37.1 de la Constitución, así como de la "jurisprudencia aplicable" de la que, a lo largo del motivo, cita las sentencias de esta Sala IV de 23-11-92 y 16-6-98.

Tales reproches carecen de sentido. Los preceptos invocados son inaplicables al caso, porque no esta en discusión el derecho a la negociación colectiva que consagra el art. 37.1 de la Constitución. La sentencia no ignora que cada una de las empresas cedentes y la cesionaria se regían antes de la transmisión por convenios distintos. Es más, la situación conflictiva dimana precisamente de la existencia de esos pactos que son fruto del ejercicio del derecho a la negociación colectiva, de la fuerza vinculante que les reconoce el propio art. 37 CE y reitera el art. 82.3 ET y de la necesidad, nacida de la subrogación, de conjugar los respectivos ámbitos de aplicación de dichos convenios. Y para resolverlo se cuenta con una norma concreta, el art. 44 ET y la jurisprudencia que lo interpreta.

Tampoco son de aplicación al caso, las sentencias de 23-11-92 (rec. 2443/91) que aborda una cuestión de concurrencia de convenios provocada por la entrada en vigor de uno nuevo y su incidencia sobre el vigente que aquí no se da, y de 16-6-98 (rec. 4159/1997) que interpreta el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, precepto cuya infracción no ha sido denunciada.

SEXTO.- En el último motivo se imputa la infracción del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores en relación con las Directivas 77/187 y 98/50 de la C.E, "así como de la jurisprudencia aplicable", aludiendo a la doctrina contenida en las sentencias de 5-12-92, 10-12-92 y 12-11-93 de esta Sala, así como a dos sentencias del extinto Tribunal Central de Trabajo y cinco de diversos Tribunales Superiores de Justicia. Sobre estas últimas sentencias, baste decir que ni las dictadas por el extinto Tribunal Central de Trabajo ni las procedentes de las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia, son eficaces para acreditar una infracción de la jurisprudencia que, por expresa prescripción del art. 1.6 del Código, solo establece el Tribunal Supremo.

Como antes vimos, la cuestión debatida ha sido identificada perfectamente por la empresa recurrente. Se trata de determinar, a la luz de las normas nacionales y comunitarias invocadas, si los Convenios Colectivos de las empresas absorbidas, vencidos y denunciados, siguen siendo de aplicación en su integridad a los trabajadores procedentes de aquellas, con preferencia al Convenio que resulta de aplicación a la empresa absorbente. Y a ella van referidas las censuras que realiza en el motivo cuarto de su recurso.

En términos generales, cabe afirmar que la actual y mas reciente doctrina de esta Sala IV en torno a los efectos del art. 44 ET, aparece recogida, depurando criterios anteriores contenidos precisamente, entre otras, en las sentencias de 5-12-92 y 12-11-93 que cita la recurrente, en la larga serie que se inicia con las varias de 15 diciembre 1998 dictadas en Sala General por todos los Magistrados que la integran (por todas la del rec. 94/1998) y continua con las de 1-6-1999 (rec. 2644/1998), 29-6-99 (rec. 4762/1997) y 30/6/99 (rec. 482/1998).



En ellas se realizan, amén de otras varias que no son de interés para la solución de esta controversia, las siguientes afirmaciones:

I. La sucesión de empresa operada por la vía del art. 44 ET, no supone la pérdida automática de las condiciones de trabajo existentes en la empresa cedente, de acuerdo con el principio de continuidad de la relación de trabajo que acoge el precepto.

II. Dicho principio no obliga indefinidamente al nuevo empresario al mantenimiento de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que la empresa transmitente aplicaba. Lo contrario supondría condenar al fracaso cualquier intento de regulación homogénea en supuestos – como el presente – de integración en la misma entidad de distintos grupos de trabajadores.

III. Quiere ello decir que por vía de convenio colectivo posterior al cambio de titularidad de la empresa, se puede proceder a tal regulación homogénea de condiciones de trabajo. De modo que en el futuro los trabajadores habrán de acomodarse a las normas legales o pactadas que regulen la relación laboral con el nuevo empleador. Tal interpretación no se opone, sino que se ajusta a lo dispuesto en la Directiva Comunitaria 77/187, ratificada por España, puesto que ésta en su artículo 3.3 limita la obligatoriedad del cesionario de mantener las condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo aplicable a la cedente o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo. (Así lo reconoció la sentencia del TJCE de 12-11-1992, núm. C-209/1991, asunto Watson Rask).

SEPTIMO.- No ha abordado hasta ahora, sin embargo, la Sala el punto concreto que aquí se revela crucial para el debate. Y que consiste en decidir cuando debe entenderse extinguido un convenio a los efectos del art. 44. La recurrente sostiene que los convenios de las empresas cedentes, que habían sido denunciados, en efecto, en tiempo hábil, vencieron el 31 de diciembre de 1.998. De modo que cuando se produjo la subrogación en Enero de 1.999 la adquirente podía imponer a los trabajadores subrogados su propio Convenio Colectivo.

Esta Sala llega sin embargo a la conclusión contraria, por las razones que a continuación se exponen.

I. Conforme a lo dispuesto en el art. 86.3 del Estatuto de los Trabajadores la vigencia del contenido normativo del Convenio denunciado – las cláusulas obligacionales pierden toda vigencia con la denuncia, según explica el mismo precepto – "una vez concluida la duración pactada se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio Convenio". El examen de los que fueron denunciados por las empresas cedentes, muestra que ninguno de ellos incluye pacto alguno al respecto. Para tales casos, el precepto contiene una previsión supletoria: "en defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo". Es evidente pues que en la fecha en que se produjo la sucesión empresarial, los tres citados Convenios de empresa se encontraban en fase de ultraactividad y constituían el marco regulador de las relaciones laborales en las que quedó subrogada la empresa cesionaria por mandato del artículo 44.1 ET.

II. No obsta a lo anterior, la previsión del artículo 84 ET. Pues no cabe confundir el periodo de vigencia plena pactado en el Convenio, que es el contemplado por el art. 84 para preservarlo de toda posible afectación por otro Convenio concurrente de distinto ámbito, con la extinción o expiración que son los términos que utiliza la Directiva 98/50 que en este punto se limita a reproducir la previsión de la anterior Directiva. Tras la denuncia, no opera ya la garantía de indemnidad prevista para los casos de concurrencia, pero no puede sostenerse lo mismo de las cláusulas normativas que constituyen el estatuto laboral de los trabajadores afectados. Estas mantienen su vigencia por mandato del art. 86 hasta la entrada en vigor de un nuevo Convenio, una vez producida la sucesión y no antes, según se desprende de la interpretación lógica de la garantía de subrogación que establece el artículo 44.

III. A igual conclusión se llega a la luz del art. 3.3 de la Directiva 98/50. Esta utiliza como términos sinónimos, los de "extinción" y "expiración". E impone al cesionario la obligación de mantener sus condiciones "hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo". Garantía que, por cierto, ha asumido el legislador español con la Ley 12/2001 con pequeñas modificaciones, ya que el actual número 4. del art. 44 dice así: "Esta aplicación (se refiere al convenio 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".

Pues bien, la palabra extinción significa, en su acepción literal, la acción o efecto de extinguir o extinguirse; y extinguir es "hacer que cesen o se acaben del todo ciertas cosas que desaparecen gradualmente". Por su parte expiración, significa acción y efecto de expirar; y expirar es "acabar la vida". Y es evidente que, mientras se mantiene la vigencia de las cláusulas normativas de un Convenio Colectivo, este estará, en todo caso, en trance de desaparición paulatina, pero no podrá decirse de él, que ha cesado en todos sus efectos o que ha acabado su vida.



IV. Por consiguiente, el Convenio en fase de ultraactividad sigue obligando a la cesionaria, hasta que, después de producida la subrogación, se alcance un pacto al respecto o entre en vigor otro Convenio que sea aplicable a dicha empresa. Cuando la Directiva habla de "aplicación de otro convenio colectivo", no se refiere al que ya estaba vigente "ex ante" la subrogación, sino al que pueda entrar en vigor o resulte aplicable con posterioridad a aquella y afecte a la nueva unidad productiva integrada por los trabajadores de la cedida y la cesionaria. Conclusión que se refuerza si cabe, a la vista del contenido del antes citado número 4. del art. 44 ET, en la redacción dada por la Ley 12/2.001 de 9 de julio, que, aun inaplicable al caso por razones temporales, debe cumplir una evidente función orientadora, máxime cuando recoge la doctrina jurisprudencial mencionada y armoniza nuestra legislación a la Directiva 98/50 CE, que en este punto, no modifica la anterior Directiva 77/187, a la que ya se ordenó nuestra interpretación durante la vigencia de la normativa que el recurso considera infringida. Y en el nuevo precepto se alude ya expresamente al "nuevo" Convenio Colectivo que resulte aplicable tras la transmisión.

Y en este caso no se ha acreditado la entrada en vigor "ex post", de ningún nuevo Convenio Colectivo que sea de aplicación a la empresa absorbente.

V. Así las cosas, es evidente que INDRA SISTEMAS S.A. no podía imponer unilateralmente a los trabajadores cedidos el Convenio Colectivo por el que aquella se regía antes de la transmisión, ya que no existe norma que le otorgue dicha facultad. Aceptar su decisión supondría la pérdida automática de efectos del C.C. de las cedentes, por el simple hecho de la cesión, en contra de la garantía de subrogación y de la estabilidad en el empleo que impone el art. 44 ET. Lo que se puede sostener cualquiera que fuese el ámbito del convenio colectivo que aplicaba la empresa cesionaria antes de la sucesión. Esto último se dice en atención a que, pese a las reiteradas advertencias que la Sentencia de instancia realiza sobre la absoluta falta de una mínima explicación en juicio por parte de la demandada sobre cual es el Convenio que dice le era de aplicación, esta ha seguido manteniendo en esta sede igual indefinición y sigue hablando del "convenio del sector del Metal", sin más. Lo que resulta escasamente comprensible, aunque el dato sea irrelevante dada la solución alcanzada, teniendo en cuenta que las cartas de 12 de mayo tuvieron ese mismo contenido para todos los trabajadores, los actores han sostenido siempre que no existe un Convenio Nacional del Metal y así es, los afectados prestan servicios en varias provincias, y se ignora en cuantas de ellas existen Convenios del Metal de ese ámbito y su contenido.

OCTAVO.- Conforme a lo expuesto se alcanzan las siguientes conclusiones: 1ª) La empresa adquirente "INDRA SISTEMAS S. A." esta obligada a respetar para los trabajadores subrogados provenientes de las otras tres empresas del grupo absorbidas, el convenio colectivo que regía las relaciones de trabajo en cada una de ellas y se encontraba en fase de ultraactividad en la fecha de la transmisión. 2ª) Esa obligación debe subsistir, salvo pacto en contrario establecido tras la transmisión mediante acuerdo de empresa alcanzado entre la cesionaria y los representantes de los trabajadores, hasta que, después de producida la subrogación, entre en vigor o sea aplicable a INDRA SISTEMAS S.A. un nuevo convenio. 3ª) Por consiguiente, mientras ello no ocurra, no tenía ni tiene dicha empresa potestad para, unilateralmente, modificar el estatuto laboral de tales trabajadores, o imponerles otras condiciones distintas, aunque lo pretendiera con la loable intención de armonizar las diversas situaciones laborales que existen en su seno tras la subrogación.

Al entenderlo así la sentencia de instancia, y revocar la decisión patronal enjuiciada es claro que ha hecho correcta aplicación de los preceptos citados como infringidos. Procede por tanto la desestimación del recurso de casación interpuesto por INDRA SISTEMAS S.A. y la confirmación en todos sus extremos de la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el 9 de febrero de 2.001. Sin condena en costas, por no apreciarse temeridad en la recurrente (art. 233.2 LPL).

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación interpuesto en nombre de INDRA SISTEMAS, S.A., contra Sentencia de fecha 9 de enero de 2001, que confirmamos, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en los procedimientos números 138- 139 y 140/2000. Sin costas.

Devuélvase las actuaciones al órgano jurisdiccional que corresponda ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. T R I B U N A L S U P R E M O Sala de lo Social



PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Joaquín Samper Juan hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

Auto de Aclaracion

AUTO DE ACLARACIÓN

Fecha Auto: 16/07/2002

Recurso Num.: **1170/2001**

Ponente Excmo. Sr. D.: Joaquín Samper Juan

Secretaría de Sala: Sra. Mosqueira Riera

Reproducido por: JMPM

ACLARACIÓN

Recurso Num.: **1170/2001**

Ponente Excmo. Sr. D.: Joaquín Samper Juan

Secretaría Sr./Sra.: Sra. Mosqueira Riera

A U T O

TRIBUNAL SUPREMO. SALA DE LO SOCIAL

Excmos. Sres.:

D. Luis Gil Suárez

D. Antonio Martín Valverde

D. Luis Ramón Martínez Garrido

D. Juan Francisco García Sánchez

D. Leonardo Bris Montes

En la Villa de Madrid, a dieciséis de Julio de dos mil dos.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. JOAQUÍN SAMPER JUAN

HECHOS

UNICO.- En el procedimiento de referencia se dicto en fecha 22 de marzo de 2002 sentencia en la que consta en el Fundamento Jurídico SEXTO en el punto tercero lo siguiente: "III. Quiere ello decir que por vía de convenio colectivo posterior al cambio de titularidad de la empresa, se puede proceder a tal regulación homogénea de condiciones de trabajo. De modo que en el futuro los trabajadores habrán de acomodarse a las normas legales o pactadas que regulen la relación laboral con el nuevo empleador. Tal interpretación no se opone, sino que se ajusta a lo dispuesto en la Directiva Comunitaria 77/187, ratificada por España, puesto que ésta en su artículo 3.3 limita la obligatoriedad del cesionario de mantener las condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo aplicable a la cedente o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo. (Así lo reconoció la sentencia del TJCE de 12-11-1992, núm. C-209/1991, asunto Watson Rask)".

RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

UNICO.- El art. 267.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial autoriza a los Jueces y tribunales a rectificar, en cualquier momento, los errores materiales de las sentencias que pronuncien. En la Sentencia de esta Sala de 22-3-02 (rec. **1170/2001**) se advierte fácilmente que se ha deslizado un error de tal clase. en efecto en su fundamento Sexto, III se indica que la Directiva 77/187 CE ha sido "ratificada" por España, cuando es sabido que las Directivas Comunitarias no son objeto de ratificación por los Estados miembros que sí están obligados a trasponerlas a su derecho interno. Y aunque así se desprende con claridad de la propia sentencia, que alude



repetidas veces a la Ley 12/2001 de 9 de Julio que llevó a cabo la trasposición a nuestro derecho de la Directiva 98/50 EC que modificó la anteriormente citada, parece conveniente en aras de la mas exacta comprensión del argumento utilizado, proceder a la rectificación de dicho error.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

LA SALA ACUERDA

Aclarar de oficio el error material sufrido en la Sentencia dictada por esta Sala en 22-3-02 (rec. **1170/2001**) y sustituir en su fundamento Sexto, III la palabra "ratificada" por la de "traspuesta".

Contra la presente resolución no cabe recurso.

Así lo acordamos, mandamos y firmamos.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ