



Roj: **STS 6688/2002 - ECLI:ES:TS:2002:6688**

Id Cendoj: **28079140012002100084**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **11/10/2002**

Nº de Recurso: **920/2002**

Nº de Resolución:

Procedimiento:

Ponente: **JESUS GULLON RODRIGUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a once de Octubre de dos mil dos.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada D^a Juana María Ruiz García, en nombre y representación de D^a Juana y D. Tomás , contra la sentencia de 20 de diciembre de 2.001 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación núm. 3629/01, interpuesto por la empresa demandada frente a la sentencia de 9 de marzo de 2.001 dictada en autos 35/01 por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Madrid seguidos a instancia de D^a Juana y D. Tomás contra Ericsson España S.A., sobre cantidad.

Ha comparecido ante esta Sala en concepto de recurrida, ERICSSON ESPAÑA S.A. representada por el Letrado D. Javier Pardo Calvo.

ANTECEDENTES

PRIMERO.- Con fecha 9 de marzo de 2.001, el Juzgado de lo Social núm. 2 de Madrid, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que, estimando la demanda formulada por Dña. Juana y D. Tomás frente a Ericsson España S.A., condeno a la empresa demandada a abonar a cada uno de los actores, por el concepto de su demanda, la cantidad de 419.815 pts."

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "1º.- Los demandantes -Dña. Juana y D. Tomás - vienen prestando servicios por cuenta de Ericsson España S.A. con las condiciones laborales básicas indicadas en su demanda, que a los efectos específicos de este concreto procedimiento no se han controvertido.- 2º.- Los actores residen en Getafe (la Sra. Juana) y Leganés (el Sr. Tomás), según certificados municipales de empadronamiento (Documentos nº 12 y 14 de la parte actora).- 3º.- Damos por reproducido el contenido del Acta de la reunión mantenida por el Comité de Empresa del centro de trabajo de Leganés de Ericsson S.A. y la Dirección de la empresa, de fecha 14 de septiembre de 1.990. Entre otras medidas se acordó que el 'personal con residencia en ... Leganés ... Getafe ... percibirán por dicho concepto (subvención por transporte) 11.000 pts/mes, devengadas asimismo en once mensualidades cada año y sujetas a revisión según convenio colectivo'; y que 'el personal con residencia en ... Getafe ... perciba de una sola vez la cantidad de 350.000 pts. en concepto de cambio de centro de trabajo' (Documento nº 15 de la parte actora y nº 3 de la demandada).- 4º.- Mediante comunicación de 18 de septiembre de 1.997 se participó a los actores que 'con fecha del próximo 1 de octubre de 1.997 se tendrá por culminado el proceso de escisión mercantil de Ericsson S.A. ... Este cambio societario implica desde un punto de vista laboral, que aproximadamente 1.500 trabajadores de Ericsson S.A., entre los que Vd. se halla, se integrarán en Ericsson infocom España S.A. desde el 1 de octubre de 1.997, causando simultáneamente baja en Ericsson S.A. Esta sucesión de empresa se realiza en aplicación estricta del art. 44 del E.T. Por tanto, Vd. mantendrá en Ericsson Infocom España S.A. las condiciones contractuales que viene rigiendo sur relación laboral individual con Ericsson S.A.' (Documentos nº 4 y 8 de la parte actora).- 5º.- Mediante sendas comunicaciones de 5 de octubre de 2.000 se participó a los actores, quienes hasta entonces habían estado destinados en el centro de trabajo de la empresa sito en Leganés, que 'con motivo de la finalización de las actividades del Centro de Producción de Sistemas en el que,



hasta la fecha, venía Vd. prestando servicios, y a fin de dar continuidad a su actividad profesional, a partir del próximo día 23 de octubre se incorporará a la unidad ... sita en DIRECCION000 , NUM000 ., Madrid (en el caso de la Sra. Juana) y en DIRECCION001 NUM001 , NUM002 ., Madrid (en el caso del Sr. Tomás). La asignación a la unidad citada tiene carácter permanente y en ella desempeñará funciones de tipo administrativo, para lo cual, si fuera necesario, recibirá el plan de formación que resulte más adecuado para los nuevos requerimientos de su nueva actividad ...' (Documento nº 9 de la parte actora).- 6º.- Damos por reproducidos los convenios colectivos XIV y XV de la empresa Ericsson S.A. (Documentos nº 19 y 20 de la parte actora y nº 4 y 5 de la demandada).- 7º.- Por los demandantes se intentó la conciliación previa ante el SM.A.C., sin avenencia, según consta en la correspondiente certificación expedida por dicho Organismo y acompañada con la demanda.- 8º.- La demanda iniciadora de estas actuaciones se presentó el 16 de enero de 2.001, solicitándose en su 'suplico' que se condene a la demandada a abonar a cada uno de los actores 'la cantidad de 419.815 pts.', 'imponiendo una multa ... por ... temeridad ... y al abono de los honorarios'."

SEGUNDO.- Posteriormente, con fecha 20 de diciembre de 2.001, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que debemos estimar y estimamos el recurso de Suplicación interpuesto por la representación letrada de ERICSSON ESPAÑA, S.A., contra la sentencia dictada, con fecha 9 de marzo de 2001, por el Juzgado de lo Social número 2 de Madrid en sus autos número 35/01 seguidos a instancia de Dª Juana Y D. Tomás frente a ERICSSON ESPAÑA S.A., en reclamación de CANTIDAD y, en consecuencia, debemos revocar y revocamos tal sentencia en el sentido de absolver a la parte recurrente de las peticiones de la demanda.- Dese a los depósitos constituidos el destino legal".

TERCERO.- Contra la sentencia dictada en suplicación, se formalizó, por la representación procesal de Dª Juana y D. Tomás el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal Supremo, el día 7 de marzo de 2.002, alegando la contradicción existente entre la sentencia recurrida y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de fecha 3 de julio de 2.001, seleccionada de entre las invocadas de contraste.

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de 1 de julio de 2.002, se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del mismo a la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de diez días.

QUINTO.- Evacuado el trámite de impugnación por la representación de Ericsson España S.A., se dio traslado al Ministerio Fiscal para informe, dictaminado en el sentido de considerar el recurso procedente, e instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el 8 de octubre de 2.002, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

PRIMERO.- Los dos trabajadores demandantes prestan servicios actualmente para la empresa "Ericsson España S.A.". Antes lo hicieron para "Ericsson S.A.", y "Ericsson Infocom España, S.A.", en el centro de trabajo de Leganés (Madrid), con las siguientes vicisitudes temporales: con efectos de 1 de octubre de 1.997, por decisión de la empresa "Ericsson S.A.", pasaron a desempeñar sus funciones para "Ericsson Infocom España, S.A.", compañía que desde el año 1.999 se denomina "Ericsson España, S.A.". En la comunicación que al efecto se les remitió, se afirmaba que la sucesión de empresa se producía en aplicación estricta de las previsiones del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, con el mantenimiento de las condiciones laborales existentes. Su actividad continuó llevándose a cabo en el centro de trabajo de Leganés.

En octubre de 2.000, "Ericsson España, S.A." comunicó a los actores su traslado al centro de trabajo de la DIRECCION000 de Madrid en el caso de la Sra. Juana y al de la DIRECCION001 NUM001 , también de Madrid, en el del Sr. Tomás .

Tal y como consta en el inalterado relato de hechos probados de la sentencia de instancia, en el momento en que se produjo la sucesión de empresas en la titularidad de la relación de trabajo de los demandantes, 1 de octubre de 1997, regía el XIV Convenio Colectivo en la empresa cedente, "Ericsson, S.A.". Tanto en éste como en el posterior, el XV, se preveía en caso de traslado a Madrid para el personal con residencia en Leganés o Getafe, el pago de una indemnización alzada de 350.000 ptas. y una subvención por transporte de 11.000 ptas. al mes, todo ello con referencia a un pacto suscrito al efecto entre la empresa y los representantes de los trabajadores de 14 de septiembre de 1.990, recogido y actualizado después en sus cuantías por los sucesivos convenios colectivos.

Como quiera que la empresa no reconociese a los trabajadores que hoy recurren las cantidades previstas en el Convenio de la empresa "Ericsson S.A." para compensar el traslado de Leganés a Madrid, plantearon demanda ante el Juzgado de lo Social, que acogió sus pretensiones en sentencia de 9 de marzo de 2.001. El



razonamiento del Juez de instancia se basa en que, a pesar de no ser aplicable el XV Convenio, que aunque fue firmado el 30 de junio de 1.997, no se publicó en el B.O.E. hasta el 18 de marzo de 1.998, se entendió que la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, ante la ausencia de un nuevo Convenio en la empresa cesionaria, conducía a la estimación de la demanda.

Recurrida dicha resolución por la empresa, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en sentencia de fecha 20 de diciembre de 2.001, estimó el recurso de suplicación y con revocación de la decisión de instancia, desestimó la demanda, por entender que los actores no tenían ningún derecho adquirido en el momento de producirse la subrogación, octubre de 1.997, por lo que no se les podían aplicar los beneficios del Convenio Colectivo de la empresa cedente.

SEGUNDO.- Frente a ésta decisión se interpone ahora por los demandantes el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se construye por los recurrentes sobre dos motivos. En el primero, se denuncia como infringido el artículo 3 de la Directiva del Consejo 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 partes de centros de actividad, modificada por la Directiva 98/50/CE, del Consejo, de 29 de junio. También se denuncia como infringido el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y los artículos 2 y 28 del XV Convenio Colectivo de la empresa "Ericsson, S.A.". En el segundo motivo, se invoca la infracción del artículo 14 de la Constitución, puesto que, se dice por los recurrentes, la sentencia recurrida infringe el principio de igualdad en la aplicación de la Ley al resolver la sentencia recurrida el mismo asunto de forma contraria a otros supuestos anteriores idénticos sin argumentar o justificar el cambio de criterio, tratándose la misma Sección y la misma Sala de lo Social.

Para ambos motivos se ha elegido como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la misma Sala en 3 de julio de 2.001. En ella se contempla también el caso de dos trabajadores de "Ericsson España, S.A." que procedentes de "Ericsson, S.A.", fueron trasladados con efectos de 11 de octubre de 2.000, desde el centro de trabajo de Leganés al de la calle DIRECCION002 de Madrid. Tampoco en este caso se les abonaron los conceptos de indemnización por cambio de centro de trabajo y la subvención por transporte previstos en el XIV y XV Convenio Colectivo de la empresa "Ericsson S.A.". Plantearon demanda por tal motivo que, estimada en la instancia, fue confirmada en suplicación al rechazarse el recurso de la empresa, por entender aquí la Sala que el Convenio Colectivo de la empresa cedente era de aplicación a los trabajadores transferidos, al no tener ningún pacto colectivo firmado con sus trabajadores la empresa cesionaria. Sin embargo, conviene precisar que en este caso de manera tajante la sentencia de instancia declaró probado que el Convenio Colectivo aplicable a los trabajadores reclamantes era el XV -hecho probado décimo- por ser el vigente, se dice, en la fecha de la subrogación, y la sentencia que ahora se examina como contradictoria, al resolver el recurso de suplicación, partió de la indudable aplicación de dicho Convenio, no del XIV.

En cuanto al segundo motivo -infracción del principio de igualdad en la aplicación de la Ley- es manifiesto que no existe contradicción entre las sentencias que se comparan, pues en absoluto se aborda esta cuestión en la sentencia de contraste. Hubiera sido preciso que se aportara una resolución firme de una Sala de lo Social o de este Tribunal Supremo en la que ante los mismos hechos y fundamentos relativos a la aplicación del mismo principio en un entorno sustantivo análogo, se llegara a decisiones opuestas sobre tal extremo. Al no ser así, en este punto procede rechazar el motivo e inadmitir el recurso de casación para la unificación de doctrina, de conformidad con lo previsto en el artículo 217 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Sin embargo, en lo que al primer motivo se refiere, la contradicción entre la sentencia recurrida y la que se ofrece como comparación de contraste, teniendo en cuenta las circunstancias que antes se describieron, es palmaria, pues ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales se ha llegado a decisiones contrapuestas e incompatibles. Por otra parte, el escrito de interposición del recurso contiene noticia más que suficiente de la contradicción, de manera que no cabe acoger las alegaciones de la empresa recurrida contenidas en el escrito de impugnación del recurso sobre un pretendido incumplimiento de los requisitos exigidos por el artículo 222 de la Ley de Procedimiento Laboral. El apartado relativo a la exposición de los puntos de contradicción del escrito, en los puntos B) y F) suponen sin ninguna duda la expresión de lo que en el referido precepto se describe como relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada. En suma, cumplidas las previsiones del referido artículo 222 y también del 217 del mismo texto procesal, procede que la Sala entre a conocer del fondo del asunto y determine la doctrina que resulte ajustada a derecho en el punto controvertido.

Es cierto que en la sentencia recurrida no aplica el XV Convenio Colectivo de la empresa, o para ser más exactos, entiende que ninguno ha de aplicarse, pues afirma que "su vigencia para los actores terminó al operarse la sucesión empresarial", y la de contraste sí aplica el XV, lo cual no impide reconocer la contradicción entre ambas resoluciones, pues mientras la recurrida niega la existencia de derecho alguno en los demandantes, con independencia del Convenio que resulte, la de contraste estima que la interpretación



del artículo 44 ET conduce directamente, en relación con los preceptos del XV Convenio, a la pervivencia de los discutidos devengos.

TERCERO.- El problema sobre el que ha de pronunciarse la Sala, consiste entonces en determinar si los trabajadores demandantes tienen derecho a los conceptos que reclaman, ya que las cantidades en sí mismas no son objeto de discusión. Se trata en primer término de conocer el marco por el que se rigen las relaciones de trabajo de quienes fueron cedidos desde la empresa "Ericsson, S.A." a la cesionaria "Ericsson Infocom España, S.A." cuando en octubre de 1.997 ésta última absorbió de la primera una determinada área de negocio, lo que supuso el traspaso de unos 1.500 trabajadores, para saber si resultan aplicables a los demandantes las previsiones del artículo 28 del XIV Convenio Colectivo de la empresa cedente, en relación con las indemnizaciones por cambio de centro de trabajo y subvención por transporte o el mismo precepto del XV Convenio Colectivo.

Sobre este punto, conviene decir que el XIV Convenio de "Ericsson S.A." (B.O.E. de 27 de febrero de 1.996), en situación de prórroga, era en principio el vigente cuando los demandantes pasaron o fueron transferidos desde esa empresa a "Ericsson Infocom España, S.A.", cuyo nombre desde 1.999 es el de "Ericsson España, S.A.", por lo que en adelante denominaremos con ésta razón a la cesionaria. Pero hay que añadir inmediatamente que en la fecha de la subrogación, el XV Convenio ya se había firmado por las partes legitimadas para hacerlo, lo que ocurrió el 30 de junio de 1.997, aunque se publicara en el B.O.E. mucho más tarde, el 18 de marzo de 1.998, pero sus efectos se retrotrajeron al 1 de enero de 1.997 y su finalización estaba prevista para el 31 de diciembre de 1.997, si bien no hubo denuncia de su contenido por ninguna de las partes a la finalización, ni consta que haya sido sustituido por otro Convenio.

El artículo 28 tanto del XIV como del XV Convenio de la empresa "Ericsson, S.A." dice que "El personal que por razones organizativas, técnicas o productivas se tuviera que desplazar de los centros de Leganés a Madrid, o viceversa, de manera permanente, se regirá por las condiciones establecidas en el acuerdo de traslado a Príncipe de Vergara de fecha 14 de septiembre de 1990, actualizado con el incremento de los convenios correspondientes". El contenido de ese acuerdo de traslado es admitido por ambas partes y relata el alcance de una indemnización de 350.000 ptas. por cambio de centro de trabajo y una subvención por transporte para el caso en el que se encontraron los actores en octubre del 2.000.

También son circunstancias no discutidas las que se refieren a la realidad de que los demandantes no fueron trasladados desde Leganés a Madrid hasta el año 2.000, y que en la empresa "Ericsson España, S.A." no existe Convenio Colectivo propio.

La cuestión entonces, partiendo de los parámetros anteriores, consiste en determinar si como consecuencia de la subrogación producida, los trabajadores han tenido y conservan los discutidos derechos, o, por el contrario, como afirma la sentencia recurrida, al no disfrutar de los mismos en el momento del traspaso o cesión, octubre de 1.997, no cabe invocar en octubre de 2.000 como derecho lo que nunca pasó de ser una mera expectativa.

Para resolver el problema así planteado, debe discreparse del punto de partida de la sentencia recurrida: los trabajadores demandantes sí tenían un derecho perfectamente reconocible a las cantidades que en caso de traslado preveía el Convenio Colectivo de la empresa en el momento en que fueron cedidos. Empresa y representantes de los trabajadores así lo habían pactado, de forma que en caso de producirse el acto empresarial que supone la decisión de traslado de los trabajadores, surgía la obligación de abono para la empresa y el derecho al percibo para el trabajador afectado. Así lo disponía el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción anterior a la Ley 12/2001, aplicable al caso por razones temporales; precepto, por otra parte, invocado por la empresa en las comunicaciones que dirigió a los trabajadores que fueron cedidos en octubre de 1.997.

Conviene en este momento despejar el problema de partida, antes enunciado, que es preciso resolver para determinar si tiene o no incidencia en la decisión final que haya de adoptarse: se trata de la determinación del Convenio Colectivo vigente para los actores en el momento de la subrogación, del traspaso, que se produjo, como ya se ha dicho reiteradamente, en octubre de 1.997. Antes de ese momento, empresa y representantes de los trabajadores habían llegado ya a un acuerdo en el mes de junio del mismo año sobre el contenido del nuevo Convenio, aunque por problemas de publicación no vio la luz en el BOE hasta el mes de marzo del año siguiente, pero su previsión retroactiva al 1 de enero de 1.997 conduce a afirmar que es el XV Convenio el aplicable a la situación de los demandantes y el que ha de regir por tanto el contenido, el marco de las relaciones de trabajo de los trabajadores cedidos y de la empresa cesionaria. Además, el propio artículo 2 del XIV Convenio afirmaba que su vigencia se extendería durante dos años, "manteniéndose el contenido del mismo en vigor hasta alcanzar un nuevo acuerdo", situación que se produjo en junio de 1.997, antes de la subrogación. En suma, el conjunto de derechos y obligaciones que se contenían en ese texto pactado era el que acompañaba a los demandantes en la referida transmisión, y suponía también el soporte de la relación de



trabajo que la empresa cesionaria debía respetar, pues si bien es cierto que el XIV Convenio se extinguió, tal y como previene el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, con la entrada en vigor del nuevo, éste vino a sustituir al anterior con los efectos en él previstos, esto es, desde el 1 de enero de 1.997.

De esta forma, el problema fundamental que surge a la hora de resolver esta situación se refiere a la extensión que tales derechos contenidos en el XV Convenio han de tener en el tiempo. La sentencia de instancia y la de contraste, entendieron que en octubre de 2.000, cuando la empresa decidió unilateralmente el traslado de los actores a Madrid, pervivía el derecho que se discute, al no haberse sustituido sus condiciones de convenio por otras nuevas. La empresa en el escrito de impugnación del recurso, sostiene por el contrario que la aplicación del artículo 3.3 (antes 3.2) de la Directiva 77/178 CEE, modificada por la 98/50 CE y sustituida después por la 2001/23 CE, de 12 de marzo de 2.001, impone en estos casos una clara limitación temporal a la pervivencia de aquéllos, desde el momento en que la obligación de la empresa cesionaria de mantener las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente se extiende "hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo.". Pero este planteamiento se hace desde la perspectiva de que era, tal y como erróneamente argumenta la sentencia de instancia, el XIV Convenio el aplicable y no el XV. Este Convenio, como antes se ha dicho, nunca se sustituyó por otro, por lo que de conformidad con sus propias previsiones contenidas en el artículo 2, sus cláusulas se fueron prorrogando de año en año tácitamente, al no constar que fuese denunciado por ninguna de las partes.

El artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción anterior -que es la aplicable al caso- se limitaba a decir en su número que "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.". Como se desprende de su literalidad, ninguna limitación temporal directa en el reconocimiento y mantenimiento de los derechos que los trabajadores portan de la empresa cedente se contiene en esa norma. Por eso la Jurisprudencia de esta Sala ha tenido que interpretar dicho texto en numerosas ocasiones cuando se produce concurrencia de convenios.

La limitación temporal puede ser clara cuando los trabajadores cedidos se integran en una empresa que se sujeta ex novo después de la sucesión a una nueva norma pactada. Como ejemplo, cabe citar la sentencia de 13 de febrero de 1.997, recurso 2189/1996. En ella se trata de profesores de Centros de la Administración Central que disfrutaban de dos meses de vacaciones anuales y se regían por Convenio propio, que fueron transferidos a una determinada Comunidad Autónoma y que en ella pretendía mantener esa condición o derecho. La Sala dice al respecto que: "Es cierto que la transferencia a ésta de dichos centros no podía suponer la pérdida automática de tales condiciones más beneficiosas, de acuerdo con el principio de continuidad de la relación de trabajo en la sucesión de empresa acogido en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores; así lo reconoció la sentencia de Magistratura de Trabajo, dictada en el mismo año 1985 en que se produjo la referida transferencia. Pero dicho principio de continuidad de la relación de trabajo en la sucesión de empresa no impone una absoluta congelación de las condiciones de trabajo anteriores, que condenaría al fracaso cualquier intento de regulación homogénea en supuestos, como el presente, de integración en la misma entidad de distintos grupos de trabajadores. Por vía de convenio colectivo posterior al cambio de titularidad de la empresa se puede proceder a tal regulación homogénea de condiciones de trabajo, mediante, en su caso, las compensaciones oportunas de las condiciones más beneficiosas precedentes de carácter colectivo, no adquiridas a título exclusivamente personal.". En el mismo sentido las sentencias de 20 de enero de 1.997 (recurso 687/1996) y 12 de noviembre de 1.993 (recurso 4062/92).

Las dos sentencias de esta Sala que la empresa recurrida cita en apoyo de sus proposiciones, de 5 y 10 de diciembre de 1.992 (recursos 425/92 y 1609/91), no contemplan supuestos análogos, pues los trabajadores demandantes allí, procedían del extinto Organismo "Medios de Comunicación Social del Estado" y ante la pretensión de mantener indefinidamente la totalidad de los derechos previstos en su Convenio de origen, se razonó que el nuevo Convenio del Ministerio de Trabajo había venido a regir la totalidad del contenido de su actividad laboral, sin que fuese lícito por ello mantener al margen de éste otros derechos contemplados por el Convenio de origen.

Por el contrario, resulta plenamente aplicable al caso de autos la doctrina que se contiene en nuestra sentencia de 22 de marzo de 2.002 (rec. 01/1170/2001), en la que de alguna manera se sintetiza toda la doctrina de la Sala en materia de subrogación ex artículo 44 ET, y se proyecta sobre un supuesto en el que los trabajadores cedidos pertenecientes a varias empresas de un grupo que fueron absorbidas por la cesionaria; aquellas empresas tenían cada una de ellas Convenio propio en situación de ultractividad y la última no lo tenía. La Sala afirma que un Convenio en esa situación, denunciado pero no sustituido por otro, mantiene "vivas" sus cláusulas



normativas y por ello ha de mantenerse su aplicación a los trabajadores cedidos hasta que un nuevo Convenio resulte aplicable.

En la referida sentencia se dice literalmente que:

"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).".

Y a continuación se lleva a cabo una interpretación del artículo 44 ET en su redacción anterior, en relación con el artículo 3.3 de la Directiva 77/187 y se llega a la solución más armónica posible desde la perspectiva del objetivo o finalidad del precepto estatutario y del de la Directiva, que consiste en garantizar a los trabajadores afectados por una transmisión de empresa el mantenimiento de los derechos que resulten de su contrato o de su relación laboral. (Sentencias del Tribunal de Justicia de la CE, entre otras, de 25 de julio de 1991, D' Urso y otros, C-362/89, Rec. p. I- 4105, apartado 9 y 12 de noviembre de 1.992, Watson Rask, C-209/1991).

Esta finalidad de protección de los trabajadores que son objeto de cesión no cabe perderla de vista para resolver el asunto. Realmente la Directiva contiene determinadas limitaciones temporales de los derechos de aquéllos -hasta la extinción del Convenio o hasta la entrada en vigor de uno que resulte aplicable-. Pero una vez que se ha dejado sentada la premisa de que el Convenio soporte de los derechos que portan los trabajadores cedidos es el XV, que se encuentra en situación de prórroga legal y no el XIV, que indudablemente está extinguido, es claro que no se ha producido ninguna de las dos previsiones que contempla la Directiva como límite, pues ni se ha extinguido el Convenio, ni se ha acreditado la existencia de uno nuevo que rijan las relaciones laborales de los trabajadores cedidos.

CUARTO.- Aplicando los anteriores razonamientos al supuesto del presente recurso, cabe afirmar entonces que la doctrina correcta se contiene en la sentencia de contraste. Desde esa perspectiva se llega a la conclusión de que el marco de las relaciones de trabajo de los actores en el momento de la cesión y consiguiente subrogación era el XV Convenio Colectivo, cuyo artículo 28 contenía la expresión de un derecho cierto, que regulaba las cargas económicas que pesaban sobre la empresa en caso de que decidiese trasladar a los trabajadores desde el centro de Leganés a Madrid. Este era el instrumento que contenía el acervo de derechos que la empresa cesionaria estaba obligada a mantener a los trabajadores cedidos hasta que esas condiciones fuesen sustituidas, tal y como ha dicho la Jurisprudencia de esta Sala en las sentencias antes citadas, por otras de naturaleza convencional o legal, para evitar precisamente la "petrificación" de las relaciones de trabajo de determinados colectivos y permitir la necesaria homologación y uniformidad de situaciones laborales en una empresa. Pero esa labor debió hacerla la demandada por medio de un nuevo Convenio -que al parecer se está negociando- y no a través de la simple eliminación del derecho, sin hacer, por otra parte, el mínimo esfuerzo, no ya probatorio, sino meramente de alegación, sobre la existencia de un nuevo Convenio, posterior a la cesión, que rijan las relaciones de trabajo en "Ericsson España S.A." y del que no consta que exista, al menos de naturaleza o ámbito nacional, que resultara de aplicación ex novo después de la cesión.

QUINTO.- En consecuencia y de conformidad con el dictamen del Ministerio Fiscal, cabe afirmar que la sentencia recurrida infringió lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con el artículo 3.3 de la Directiva 77/187 al negar la existencia del derecho que postulaban los actores, lo que determina la necesidad de estimar el recurso de casación para la unificación de doctrina planteado, casar y anular la sentencia recurrida y resolviendo el debate planteado en suplicación, tal y como exige el artículo 226 de la Ley de Procedimiento Laboral, desestimar el recurso de tal clase y confirmar la decisión de instancia, sin que haya lugar a la imposición de costas procesales.



FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina planteado por D^a Juana y D. Tomás , frente a la sentencia de 20 de diciembre de 2.001 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid. Casamos y anulamos la referida sentencia, y resolviendo el debate planteado en suplicación, desestimamos el planteado por la empresa demandada y confirmamos la decisión adoptada en la sentencia de instancia. Sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al Organo Jurisdiccional correspondiente ,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.

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

FONDO DOCUMENTAL CENL03