



FACULTAD DE DERECHO

EL MANTENIMIENTO DEL CONVENIO COLECTIVO EN LAS REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES

Análisis jurisprudencial de casos conflictivos derivados de la aplicación del artículo
44.4 del Estatuto de los Trabajadores

Autor: María Aguayo Lorenzo
5º E3 A
Derecho Laboral

Tutor: María José López Álvarez

Madrid
Abril 2017

ÍNDICE

ABREVIATURAS	ii
RESUMEN/ABSTRACT	iii
CAPÍTULO 1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Objetivo general de la investigación y contextualización del tema ...	2
1.2. Justificación del trabajo y objetivos específicos	7
1.3. Metodología	10
1.4. Estructura del trabajo	11
CAPÍTULO 2. EFECTOS DE LAS MODIFICACIONES	
ESTRUCTURALES EN EL ÁMBITO JURÍDICO LABORAL	13
2.1. Modificación estructural como supuesto de sucesión de empresas ...	14
2.2. Visión general del artículo 44 del ET	16
2.3. Efectos concretos previstos por el artículo 44 del ET en relación con el convenio colectivo	18
2.3.1. Normativa anterior	19
2.3.2. Normativa vigente	21
CAPÍTULO 3. PROBLEMÁTICA CONCRETA EN LA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 44.4 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	23
3.1. Concurrencia de dos convenios colectivos distintos tras la sucesión	25
3.2. Aplicación de un convenio colectivo distinto al de la empresa cesionaria	27
3.3. Convenio extraestatutario y convenio estatutario	34
3.4. Ultraactividad del convenio colectivo en la sucesión de empresas ...	37
3.5. Desaparición de la empresa cedente	41
3.6. Entrada en vigor de un convenio colectivo nuevo tras la sucesión....	42
3.7. Ausencia de convenio colectivo aplicable en la empresa cedente	46
3.8. Exclusión del acuerdo anterior a la sucesión	48
3.9. Determinación de representación de los trabajadores para negociar el “pacto en contrario”	50
3.10. Normativa convencional aplicable a los trabajadores contratados tras la sucesión	51
CAPÍTULO 4. CONCLUSIONES	53
BIBLIOGRAFÍA	61

ABREVIATURAS

ATS	Auto del Tribunal Supremo
BOE	Boletín Oficial del Estado
CC	Código Civil
CE	Constitución Española
DOUE	Diario Oficial de la Unión Europea
ET	Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
LME	Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles
RDLeg	Real Decreto Legislativo
STC	Sentencia del Tribunal Constitucional
STJUE	Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea
STS	Sentencia del Tribunal Supremo
STSJ	Sentencia del Tribunal Superior de Justicia
TC	Tribunal Constitucional
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

RESUMEN

La situación de crisis económica vivida a lo largo de los últimos años, junto con el impulso experimentado por las empresas como consecuencia de la globalización económica, ha dado lugar a un incremento sustancial de las operaciones de reestructuraciones empresariales. Estas operaciones despliegan un conjunto de efectos muy dispares, a la vez que relevantes, que afectan a diferentes ámbitos del derecho.

En un contexto así de versátil, se pone de manifiesto la importancia de conocer las garantías legales con las que cuentan los trabajadores al comenzar un proceso de tal envergadura y, específicamente, el alcance que dichas garantías tienen en relación al convenio colectivo que les venía siendo de aplicación antes de la operación. En el ordenamiento jurídico español, la normativa a la que se debe atender es el Estatuto de los Trabajadores, recogiendo las medidas a adoptar en estos supuestos en el artículo 44 de este texto legal. Junto a lo anterior, al formar parte de la Unión Europea, tampoco se puede desentender aquella norma comunitaria prevista al respecto en la Directiva 2001/23/CE.

Para tratar de conocer cómo se resuelven las cuestiones controvertidas que surgen en estos procesos, en el presente trabajo realizamos el análisis de un conjunto de sentencias que permite concluir que, en general, la normativa, tanto comunitaria como española, tiende en todo momento a amparar a aquel trabajador que se vea implicado en una operación en la que se produzca un cambio en la titularidad de su empleador. Por tanto, la regla general es el mantenimiento del convenio colectivo de aplicación anterior a la operación. El objetivo básico es, por consiguiente, que el trabajador no sufra ningún perjuicio, manteniéndose, en principio, su situación anterior, sin que la mencionada operación pueda justificar un cambio inmediato de las normas convencionales que rigen su relación laboral.

Palabras clave: convenio colectivo, modificación estructural, sucesión de empresas, ET, artículo 44, empresa cedente, empresa cesionaria, jurisprudencia.

ABSTRACT

The instability caused by the economic crisis experienced during the last years, along with the companies' development as a result of the economic globalization, has led to an increase in the number of corporate structure changes. These operations generate diverse and substantial impacts, which affect different fields of law.

Within this changing context, the importance of understanding the legal guarantees given to employees among these operations is evidenced. Specifically, it is relevant to know the stipulated regulation related with the conventional rules that were being applicable to workers before the change took place. In the Spanish legal system, the applicable law in this background is *article 44.4 of the Worker's Statute*. In addition, we need to bear in mind Community regulations, concretely *Directive 2001/23/CE*.

In order to understand how the difficult issues which arise in these scenarios are solve, a research on the ruling of Spanish and European courts has been made. After completing the analysis, we can conclude that the regulation aims to protect the employees who are involved in this kind of operations. Therefore, the general rule is to maintain the application of the collective agreement that was valid and effective before the business succession. The regulation's main purpose is that employees don't get injured as a result of the change on the employer.

Key words: collective agreement, corporate structure change, business succession, Worker's Statute, article 44, assigning company, assignee company, jurisprudence

CAPÍTULO 1
Introducción

1.1. OBJETIVO GENERAL DE LA INVESTIGACIÓN Y CONTEXTUALIZACIÓN DEL TEMA

En el marco del presente trabajo se pretenden estudiar, como objetivo general, las garantías que la ley ofrece a los trabajadores en un supuesto de modificación estructural y, específicamente, el alcance que tienen dichas garantías en lo que se refiere al convenio colectivo de aplicación, en virtud del artículo 44 del Estatuto de Trabajadores¹ (en adelante ET). Igualmente, con el propósito de conocer cuáles son los casos más conflictivos en el mencionado contexto, se realizará un análisis jurisprudencial de la citada problemática.

La Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles² (LME) cataloga como modificación estructural a “aquellas alteraciones de la sociedad que van más allá de simples modificaciones estatutarias para afectar a la estructura patrimonial o personal de la sociedad, y que, por tanto, incluyen la transformación, la fusión, la escisión y la cesión global del activo y pasivo”³. Por consiguiente, se entiende como modificación estructural la operación que provoca un cambio sustancial en la naturaleza de la sociedad, y por ende, una alteración de la posición jurídica de los socios. Estas operaciones son consideradas como

¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE*, 24 de octubre de 2015, núm. 255.

² Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles. *BOE*, 4 de abril de 2009, núm. 82.

³ LME, preámbulo V.

procedimientos sensibles ya que, cuando una modificación estructural tiene lugar, se despliegan numerosos y relevantes efectos que deben tenerse en consideración.

Salvo en los casos de transformación, en los que la modificación únicamente se produce en el tipo societario⁴, en el resto de supuestos, es decir, tanto en la fusión, como en la escisión y la cesión global del activo y pasivo, el patrimonio empresarial cambia de titularidad, produciéndose un traspaso en bloque y por sucesión universal de todos o parte de los elementos de la sociedad afectada⁵. Será relevante para el presente trabajo mencionar que, tal y como establece la normativa citada, aquella parte del patrimonio que se transmita deberá constituir una unidad económica. Precisamente, la STS 4069/2014 de 20 de julio trata de definir el concepto de unidad económica, entendiéndose como tal el “conjunto de medios que permiten por sí mismo el desarrollo autónomo de una actividad empresarial”⁶.

Como se ha mencionado con anterioridad, las modificaciones estructurales suponen una alteración de la esencia de la sociedad, ya que producen, una vez formalizadas en escritura pública e inscritas en el Registro Mercantil (STS 567/1994 de 7 junio), efectos extintivos o traslativos del patrimonio, con todo lo que esto supone⁷. Sin embargo, las arriba enunciadas no son las únicas consecuencias que pueden extraerse de una modificación estructural. Asimismo, dichas operaciones dan lugar a importantes consecuencias fiscales, pueden provocar la afectación de derechos de propiedad industrial que sean titularidad de las sociedades implicadas o vulnerar las normas de Derecho de la Competencia, entre otras muchas⁸.

⁴ Ibañez Jiménez, J. W. (Coord.), *Fundamentos de Derecho Empresarial. Derecho de Sociedades Tomo II*, tercera ed., Civitas-Thomson Reuters, Pamplona, 2015, p. 255.

⁵ Uría, R., Menéndez, A. e Iglesias, J. L., “Fusión y escisión de sociedades” en Uría, R. y Menéndez, A. (Dir.), *Curso de Derecho Mercantil Tomo I*, segunda ed., Thomson-Civitas, Cizur Menor, 2006, pp. 1392 y 1393.

⁶ Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso, Sección 2ª) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 4069/2014 de 20 de julio, [consultado 10 enero 2017].

⁷ Ara, C. y Ramírez, C., “De nuevo a vueltas con la fecha de la eficacia de la fusión frente a terceros”, *Revista de Derecho Mercantil*, nº 285, 2012.

⁸ Legorburo, J., “Modificaciones estructurales. La fusión (IV). Los efectos del proceso”, Blog (disponible en <https://www.legorburoconsultores.es/modificaciones-estructurales-la-fusion-iv-los-efectos-del-proceso.html>; consultado 12 enero 2017).

En concreto, y en relación con el tema que se pretende analizar en el presente trabajo, las modificaciones estructurales originan una serie de consecuencias en el marco laboral, concretamente, respecto a las relaciones con los trabajadores y a la responsabilidad de las empresas que participen en éstas para con dichos empleados. Por consiguiente, a pesar de que, a la hora de acordar una modificación estructural, se conceda una mayor relevancia a los aspectos jurídico mercantiles de ésta, será necesario tener también en consideración la normativa laboral, precisamente el artículo 44 del ET, debido al impacto que tienen dichas operaciones en el empleo y las relaciones laborales de las sociedades afectadas.

Específicamente, una de las principales problemáticas que plantea la aplicación del artículo 44 del ET en los supuestos de reestructuraciones empresariales es la de concretar los resultados que, consecuentemente, se producirán sobre el convenio colectivo de las empresas implicadas en la operación. La importancia de dichas consecuencias justifican este trabajo y serán estudiadas y analizadas, de una manera pormenorizada, en apartados posteriores. Sin embargo, parece conveniente establecer, previamente, una visión general del convenio colectivo para, más adelante, poder comprender la relevancia de aquellos efectos que resulten una vez tenga lugar la sucesión de empresas.

En la normativa española, dicha figura puede encontrarse regulada en el artículo 82 del ET. Este precepto establece que los convenios colectivos son el “resultado de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios” a través de los cuales se “regulan las condiciones de trabajo y de productividad”. Por consiguiente, el convenio colectivo es el fruto de una negociación llevada a cabo de forma libre y voluntaria entre los representantes de los trabajadores y las empresas⁹.

⁹ Gernigon, B., Otero, A. y Guido, H., “Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, nº 1, 2000.

Se trata de una norma que tendrá por objeto ordenar materias relevantes del ámbito laboral¹⁰ como, por ejemplo, la jornada de trabajo, el horario, el sistema de remuneración y la cuantía salarial, cuestiones sindicales o las funciones a desempeñar por cada grupo de trabajadores, entre otras. Los convenios colectivos también regulan la vigencia temporal de éstos, pactada entre ambas partes, existiendo, en principio, la posibilidad de prórroga, salvo que se establezca expresamente lo contrario¹¹.

Aún surgiendo esta norma como resultado de la concurrencia de la voluntad de dos partes (el empresario y los representantes de los trabajadores), la Constitución Española (CE) reconoce, en su artículo 37, la fuerza vinculante de dichos convenios y garantiza el “derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios”. A pesar de ser una norma que no emana del poder legislativo ni se encuentra recogida en una disposición reglamentaria, los convenios colectivos son fuente del derecho laboral, como así se establece en el artículo 3.1.b y 82 del ET (STS 7725/1994 de 4 de mayo; STS 7411/2000 de 17 de julio).

Al tener la consideración de norma con carácter vinculante, el convenio es de aplicación inmediata y automática, además de ser de obligado cumplimiento, tanto para el empresario como para los trabajadores de la entidad (STC 58/1985 de 30 de abril, STC 177/1988 de 10 de octubre, STS 69/1992 de 24 de enero, STS 3381/1993 de 29 de abril, STS 7725/1994 de 4 de mayo). Según Francesco Carnelutti¹², el convenio colectivo tiene alma de ley y cuerpo de contrato. Tiene alma de ley por su consideración de auténtica norma jurídica en el ámbito de la empresa vinculada, al tener naturaleza jurídica y eficacia normativa. Por otra parte, tiene cuerpo de contrato porque se negocia como acuerdo entre sujetos privados.

¹⁰ Lacalle García, G., *Gestión de recursos humanos*, Editex, Madrid, 2016.

¹¹ Pastor Martínez, A., *La vigencia del convenio colectivo estatutario. Análisis jurídico de su dimensión temporal*, Lex Nova, Valladolid, 2008.

¹² Carnelutti, F., *Teoría del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, 1º ed., Cedam, Padua, 1928, p. 108, citado en Martínez Girón, J., “La negociación colectiva `extraestatutaria’”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 68, 2007, p. 189.

Con respecto al contrato de trabajo, el convenio colectivo es preceptivo, al deber respetar aquél las condiciones laborales establecidas en éste. De lo contrario, dichas condiciones serían nulas, se tendrían por no puestas y se sustituirían por aquello establecido en el convenio aplicable¹³. El convenio colectivo es, además, automático, ya que se aplica directamente sin necesidad de que el contrato recoja una cláusula expresa que lo reconozca (STC 58/1985 de 30 de abril). No obstante, si en el contrato se incluye una previsión que excluya la aplicación del convenio, dicha cláusula será considerada nula.

Como puede observarse tras este análisis general, el correcto conocimiento del convenio colectivo aplicable a cada empresa es de especial relevancia, al regular las condiciones de trabajo de los empleados y las relaciones laborales existentes entre éstos y los empresarios. A través de dichos convenios, las dos partes de la relación laboral determinan las estipulaciones que les serán aplicables, de manera que éstas se adapten de la forma más adecuada a la específica situación de la organización. Por tanto, sirven como referencia para empresario y trabajador y deberán ser tenidos siempre en cuenta, prevaleciendo lo establecido en ellos sobre el contrato de trabajo.

Precisamente, una de las cuestiones más problemáticas que pueden surgir, con respecto al ámbito laboral, una vez concluida la operación de modificación estructural, es la de determinar correctamente las consecuencias que tendrá la referida operación sobre el convenio colectivo que se venía aplicando con anterioridad a ésta y cuál será el alcance, en relación a dicho convenio, del respaldo legal concedido a los trabajadores en virtud del artículo 44 del ET. Como se ha mencionado con anterioridad, será el objeto de este trabajo estudiar la referida problemática y analizar, particularmente, aquellos criterios jurisprudenciales considerados en la resolución de controversias que puedan surgir como consecuencia de aplicar el mencionado precepto.

¹³ Artículo 6.3 Código Civil: “Los actos contrarios a las normas imperativas y a las prohibitivas son nulos de pleno derecho [...]”.

1.2. JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO Y OBJETIVOS ESPECÍFICOS

De unos años a esta parte, y como consecuencia del presente contexto de crisis económica, el número de reestructuraciones empresariales ha aumentado considerablemente, agravándose “la dureza y duración de los procesos de reestructuración”¹⁴. Sin embargo, no sólo la crisis económica es la causa del anteriormente mencionado incremento, sino que también influye, de manera notable, el actual auge de la globalización económica. Esto es así porque la internacionalización de los mercados exige la adaptación de las empresas al medio y a la competencia, lo que implica que las reestructuraciones empresariales pasen, de ser consideradas como un hecho excepcional, a ser entendidas como un acto implícito en el adecuado desarrollo de aquel proceso de expansión internacional¹⁵.

Parece claro que las modificaciones estructurales despliegan numerosos efectos, al suponer una modificación relevante de la configuración empresarial. En concreto, uno de los mencionados efectos es la repercusión que tienen en las relaciones laborales existentes entre las empresas implicadas y sus trabajadores. Consecuentemente, cuando comienza un proceso de negociación de cualquiera de las operaciones mencionadas, puede surgir en cada uno de los trabajadores una duda respecto al futuro de su situación laboral en la empresa y en relación al convenio colectivo que le será de aplicación en lo sucesivo, si el vigente hasta la fecha de la modificación estructural o uno distinto.

¹⁴ Rodríguez Contreras, R. (Dir.), “Estudio de la incidencia de las reestructuraciones de empresas en la salud de los trabajadores”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012, p.3 (disponible en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/reestructuracion%20de%20empresas%20no%20en%20catalogo/reestructuracion%20empresas.pdf>; consultado 14 diciembre 2016).

¹⁵ Rocha, F. Y Aragón, J., “El papel de las relaciones laborales en los procesos de fusión de empresas”, Documento de Trabajo 1/2002, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2001 (disponible en <http://www2.1mayo.ccoo.es/publicaciones/doctrab/doc102.pdf>; consultado 15 diciembre 2016).

Concretamente, en el ordenamiento jurídico español, es el artículo 44.4 del ET¹⁶ el encargado de regular cuál será el convenio colectivo aplicable en un supuesto de sucesión de empresas y, por consiguiente, en un caso de modificación estructural. Sin embargo, tal y como será estudiado en apartados posteriores del presente trabajo, para el análisis de dicho artículo se han aplicado diversos criterios interpretativos y, consecuentemente, han surgido múltiples conflictos, lo cual ha dado lugar a una intensa actuación judicial con el objetivo de clarificar la aplicación práctica del mencionado precepto.

La determinación del convenio colectivo aplicable es, sin duda, una cuestión relevante que será necesario tener en consideración, ya que éste es el encargado de organizar y dirigir las relaciones laborales de cada sociedad. Dicho señalamiento será aún más relevante en los supuestos en los que las sociedades que participan en la operación se encuentren vinculadas, respectivamente, por distintos convenios colectivos.

Para que una operación de modificación estructural llegue a buen puerto, las empresas que participen en dicho procedimiento deben alcanzar un acuerdo viable desde el punto de vista mercantil. Para ello, será necesario atender a la normativa que exista al respecto y, dentro de ésta, considerar aquella que se adecúe y sea acorde al supuesto específico. Concretamente, en España, dicha regulación se encuentran recopilada en la LME.

Sin embargo, es necesario comprender que no sólo será imprescindible plantear un diseño previo de la operación que sea perfectamente admisible legalmente, sino que, además, será importante tener en cuenta otros aspectos claves de la operación, como puede ser, y en relación al tema objeto de estudio, la especificación del convenio colectivo aplicable a los trabajadores una vez que concluya el procedimiento.

¹⁶ Artículo 44 ET: “Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación 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”.

El hecho de definir claramente la normativa laboral que vincula a los trabajadores afectados tiene como objetivo limitar las dificultades que puedan ir surgiendo durante el proceso de integración de éstos en la nueva estructura societaria, originada como consecuencia de la operación de modificación estructural realizada. Que la referida integración se desenvuelva de una manera satisfactoria es esencial para la conclusión correcta del proceso, lo que justifica la importancia de un estudio pormenorizado de las consecuencias laborales que derivan de un proceso de modificación estructural.

La actualidad y relevancia del tema abordado, junto al interés personal por las cuestiones relacionadas con los procesos de modificaciones estructurales y las implicaciones laborales de éstos, explican la elección del objeto del trabajo. Se entiende que la aportación realizada en el presente análisis puede suponer un complemento a la literatura previa existente relativa a la materia, recopilando y estudiando, además, un conjunto de sentencias relevantes para el tema. Posibles trabajos futuros con seguridad pueden corregir las limitaciones de este proyecto, fundamentalmente ampliando la materia e incorporando nuevas o diferentes opiniones jurisprudenciales.

Para conseguir cumplir el objetivo general señalado inicialmente y para dar respuesta a las preguntas de investigación asociadas, se han establecido, en principio, los siguientes objetivos específicos:

- Examinar de forma general las diferentes tipologías de modificaciones estructurales y los resultados jurídico laborales que deriven de éstas.
- Analizar el concepto, la relevancia y las dimensiones del convenio colectivo.
- Estudiar las consecuencias de la aplicación del artículo 44 del ET, de forma general y, concretamente, en relación al convenio colectivo aplicable tras la sucesión de empresas.

- Evidenciar y destacar los casos conflictivos que deriven de la aplicación del artículo 44 del ET, realizando para ello un análisis jurisprudencial de casos concretos.

1.3. METODOLOGÍA

Los métodos de investigación aplicados en el presente trabajo son, básicamente, la revisión crítica de la literatura existente en torno al artículo 44 del ET, principalmente aquella que hace referencia a los efectos sobre el convenio colectivo, y el análisis jurisprudencial de aquellos casos conflictivos que surgen como consecuencia de la consideración del mencionado precepto, en relación al convenio colectivo aplicable.

La revisión de la literatura tiene como objetivo conocer el estado de la cuestión y realizar una delimitación de los fundamentos teóricos y de conocimiento a considerar. Para establecer de forma conveniente los conceptos, identificar de manera adecuada los problemas y poder realizar un diagnóstico correcto de la situación, se ha llevado a cabo una búsqueda de información doctrinal relacionada con el tema objeto de estudio. Para ello, se han tratado de localizar tesis doctorales, artículos académicos en revistas especializadas, ensayos doctrinales, mementos, libros y otros trabajos de investigación, teniendo como referencia aquellas publicaciones más recientes para poder completar otras revisiones previas también consideradas.

Junto a lo anterior, también se ha procedido a realizar un análisis jurisprudencial, mediante el estudio de sentencias dictadas por distintos órdenes jurisdiccionales, que serán comentadas, posteriormente, en el capítulo 3. Con ello, se pretende profundizar en el tema objeto del trabajo y conocer la problemática que surge en la aplicación del artículo 44 del ET en relación con la determinación del convenio colectivo a considerar.

Se ha consultado información bibliográfica y jurisprudencial de diferente origen, fundamentalmente bases de datos electrónicas del ámbito del derecho proporcionadas por la universidad, como por ejemplo Aranzadi Instituciones, EL DERECHO, Iustel o Tirant-Online. Así, mediante una búsqueda a través de palabras clave, por índices o catálogos, por fechas o por tipo de tribunal, se han localizado publicaciones, existiendo la posibilidad de acceder en muchos casos al texto completo del trabajo, y sentencias, tanto españolas como comunitarias.

1.4. ESTRUCTURA DEL TRABAJO

Con la finalidad de alcanzar el objetivo general y los objetivos específicos que han sido señalados anteriormente, el conjunto del trabajo ha quedado estructurado en los capítulos siguientes:

Capítulo 1. Introducción.

En lo fundamental, su contenido se corresponde con lo expresado en las páginas anteriores.

Capítulo 2. Efectos de las modificaciones estructurales en el ámbito jurídico laboral.

El segundo capítulo pretende plasmar de forma ordenada los fundamentos teóricos del tema abordado. En primer lugar, se encuadra a las operaciones de modificación en el concepto de sucesión de empresas, hecho esencial para que el artículo 44 del ET sea de aplicación en dichos supuestos. A continuación, se pasa a analizar, de forma general, el mencionado precepto, para continuar tratando, de forma concreta, las garantías legales que el artículo 44 del ET recoge en relación con las consecuencias de las mencionadas operaciones sobre el convenio colectivo, realizando, a su vez, una comparativa entre la normativa anterior y aquella vigente en la actualidad.

Capítulo 3. Problemática concreta en la aplicación del artículo 44.4 del Estatuto de los Trabajadores.

El capítulo tercero permite poner de manifiesto el desarrollo práctico de la cuestión, a partir del análisis de un conjunto de sentencias que tratan de ofrecer solución a aquellas problemáticas concretas que surgen a la hora de aplicar el artículo 44.4 del ET, es decir, aquél que prevé las consecuencias que la sucesión de empresas tendrá sobre el convenio colectivo. Se tratan diversas materias resueltas por los tribunales, planteándose, en primer lugar, cuál ha sido el obstáculo encontrado en la aplicación del artículo 44.4 del ET y exponiendo, con posterioridad, cuál ha sido la solución otorgada al respecto, tanto por tribunales españoles como por tribunales comunitarios.

Capítulo 4. Conclusiones.

En el último de los capítulos se pretenden destacar los principales resultados obtenidos tras el estudio efectuado en relación a las garantías ofrecidas por el legislador con respecto al convenio colectivo, en los supuestos de sucesión de empresas, y en particular, después del análisis jurisprudencial realizado sobre las problemáticas que surgen al respecto.

Como último bloque del documento, se incluye la relación ordenada y sistematizada de las referencias bibliográficas empleadas para realizar el estudio.

CAPÍTULO 2

*Efectos de las modificaciones estructurales en el
ámbito jurídico laboral*

2.1. MODIFICACIÓN ESTRUCTURAL COMO SUPUESTO DE SUCESIÓN DE EMPRESAS

Tal y como se ha explicado con anterioridad, una modificación estructural que concluye de forma satisfactoria despliega numerosos efectos, no sólo aquellos de carácter mercantil, sino también otros muchos que afectan a diferentes ámbitos del derecho. En concreto, como se estudiará a continuación, los efectos que dichas operaciones tienen en relación a la esfera del Derecho del Trabajo son resultado de atender al artículo 44 del ET. Se trata de un precepto que tiene como objetivo primordial ofrecer un abanico de garantías a los trabajadores frente al cambio de titularidad de una empresa, regulando, para alcanzar el mencionado fin, los aspectos más significativos del régimen jurídico de las relaciones laborales¹⁷.

En primer lugar, es necesario tener en cuenta que, para que el artículo 44 del ET sea de aplicación, se exige que se trate de un supuesto de sucesión de empresas. Tal y como se establece en el apartado segundo del artículo mencionado, aquélla tendrá lugar 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”. Según Valdés Dal-Ré¹⁸, para que el artículo 44 del ET sea de aplicación, será necesario “que la transferencia vaya acompañada de una

¹⁷ Fernández, M., “Fusiones y escisiones: aspectos laborales”, en Baylos, A. y Collado, L. (Edit.), *Grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, Trotta, Madrid, 1994.

¹⁸ Valdés Dal-Ré, F., *La transmisión de empresa y las relaciones laborales. Un estudio comparado de los ordenamientos comunitario y nacional*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001, p. 49.

facilitación de la organización empresarial correspondiente”. Por consiguiente, existirá sucesión de empresa cuando el traspaso afecte a una sociedad que continúe ejerciendo su actividad económica haciendo uso, para ello, de un conjunto organizado de personas y elementos y persiguiendo un objetivo propio (STJUE 11 marzo 1997, STJUE 20 noviembre 2003, STJUE 15 diciembre 2005, STS 2734/2011 de 14 febrero).

Sin embargo, con respecto al concepto de sucesión de empresas, es relevante destacar que se trata de una de las figuras jurídico-laborales que presentan una mayor complejidad, principalmente por la presencia de diversos sujetos implicados, por las distintas formas en las que ésta puede exteriorizarse y por las múltiples y complicadas cuestiones ocasionadas como consecuencia de éstas¹⁹.

Es importante acotar en qué supuestos nos encontramos ante un caso de sucesión de empresas previsto por la ley. Esto es así por la naturaleza preceptiva de las consecuencias que estos casos llevan aparejadas. Para ello, será necesario que la operación responda a dos supuestos, uno subjetivo y otro objetivo. El elemento subjetivo tiene lugar cuando se origina un cambio en la titularidad del empresario (STJUE de 24 enero de 2002, STJUE de 20 noviembre de 2003). Por otra parte, se cumplirá el requisito objetivo cuando se produzca la entrega real y efectiva de cada uno de los elementos de la empresa, los cuales permitirán la continuidad de la actividad económica de ésta (STS 5734/2009 de 23 de octubre, STS 5256/2010 de 12 de mayo).

Atendiendo a lo explicado anteriormente en relación a los efectos de las modificaciones estructurales, en todas sus tipologías, salvo en el caso de transformación²⁰, se produce un transvase patrimonial de una sociedad a otra, debiendo constituir el patrimonio transmitido una unidad económica. No sólo eso, sino que, además, tiene lugar un cambio en la titularidad del empresario. Por consiguiente, y al cumplirse tanto el elemento objetivo como el subjetivo, es posible incluir aquellas operaciones en el

¹⁹ Mella L., *Sucesión de empresas y convenio colectivo aplicable*, Comares, Granada, 2000.

²⁰ En los supuestos de transformación, los trabajadores quedarán subrogados al nuevo tipo social resultante de la operación, sin que ésta tenga mayor transcendencia. Según el ATS 131781/2007 de 1 de marzo, el cambio de forma jurídica de una sociedad “no constituye un fenómeno susceptible de subsumir en el art. 44 ET”.

concepto de sucesión de empresas^{21, 22, 23} y, consecuentemente, cuando se formalice una modificación estructural en cualquiera de sus formas, con la excepción referida, será de aplicación el arriba mencionado precepto de la normativa laboral.

Así lo recoge la LME en su disposición adicional primera, estableciendo que será de aplicación el artículo 44 del ET en “el supuesto de que las modificaciones estructurales reguladas en esta Ley comporten un cambio en la titularidad de la empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma”.

2.2. VISIÓN GENERAL DEL ARTÍCULO 44 DEL ET

En caso de que tenga lugar un supuesto que encaje dentro de la regulación recogida por el artículo 44 del ET, las sociedades implicadas están obligadas a aceptar la sucesión, al operar ésta por ministerio de la ley. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que, por otra parte, si la modificación no pudiera encuadrarse dentro del mencionado supuesto legal de sucesión de empresas, no existiría tal obligación, es decir, no cabría la cesión de contratos (STS 180/1990 de 22 de enero). En este caso, habría que atender a la normativa general, recogida en el artículo 1205 del Código Civil, que establece, como condición esencial para que dicha cesión pueda tener lugar, la existencia de consentimiento por parte de la otra parte contratante, siendo ésta, en el caso que nos ocupa, los trabajadores afectados (STS 1507/2001 de 23 de octubre). El artículo 44 ET es, por tanto, una excepción a la regla general en la que la subrogación no es voluntaria, sino que vienen impuesta por la ley.

Tal y como resulta de analizar el artículo 44 ET, cuando tiene lugar una operación que pueda enmarcarse en el concepto de sucesión de empresas se producen diversos efectos

²¹ Fernández, M., “Fusiones y escisiones: aspectos laborales”, *cit.*

²² Mella L., *Sucesión de empresas y convenio colectivo aplicable*, *cit.*

²³ Monereo Pérez, J. L., “Las relaciones de trabajo en la fusión y escisión de sociedades (I)”, *Relaciones Laborales*, nº 7, 1987.

de carácter complejo. En primer lugar, como consecuencia de aquella, se mantiene la eficacia de la relación laboral anterior, produciéndose la subrogación del nuevo empresario en los derechos y obligaciones laborales y de seguridad social del primero. Por tanto, el precepto actúa como garantía para los trabajadores afectados ya que, en principio, ampara la subsistencia de los contratos de trabajo ante el cambio de empleador que tiene lugar tras la conclusión de la operación, “cualquiera que sea la voluntad del empresario cedente o del cesionario”²⁴. Consecuentemente, el hecho de que ocurra un supuesto de sucesión de empresas no es una causa que sirva como fundamento para extinguir válidamente un contrato de trabajo.

Lo anteriormente explicado, sin embargo, no significa que ninguna relación laboral pueda ser extinguida si existiera la necesidad, sino que no podría fundamentarse dicha extinción en la concurrencia de un supuesto de sucesión de empresas. Por el contrario, sí, aunque tuviera lugar un supuesto de sucesión de empresas, existiera, además, una causa justa o surgieran razones técnicas, económicas o de organización que lo justifiquen, la terminación de determinados contratos de trabajo no podrá ser impedida (artículo 4.1. de la Directiva 2001/23/CE²⁵).

En segundo lugar, con motivo de la sucesión, surge una responsabilidad solidaria entre aquellas sociedades involucradas en la operación, con respecto a las obligaciones anteriores a ésta. Además, se mantendrá, en principio, el mandato de los representantes legales de los trabajadores, continuando éstos con el desempeño de sus funciones en la misma situación en la que se encontraban anteriormente y debiéndoseles informar, con carácter previo a la sucesión, de que ésta va a tener lugar.

Por último, el artículo 44 ET garantiza la continuidad del contenido de los contratos laborales de los trabajadores afectados. Sin embargo, este respaldo no hace alusión

²⁴ Martín Flórez, L., “La sucesión de empresa. Reflexiones sobre la significativa y esperada reforma del artículo 44 del Estatuto de los trabajadores”, *Actualidad Jurídica Uría & Menéndez*, nº 1, 2002. p. 28.

²⁵ Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad. *DOUE*, 17 de julio de 1998, núm. 201.

únicamente a los derechos que ya se han alcanzado, sino que se refiere, además, a la conservación de la situación laboral del asalariado. Esto último se logra mediante la preservación de aquel régimen jurídico que le era aplicable al trabajador antes de tener lugar la operación de modificación estructural y, por ende, la sucesión de empresas^{26, 27}. En este caso, se manifiesta una dificultad adicional, que es la de conocer cuál sería la normativa convencional aplicable a dichos contratos. Es en este contexto cuando surge la necesidad de determinar aquél convenio colectivo que sería de aplicación a la empresa que resulta de la sucesión de empresas.

2.3. EFECTOS CONCRETOS PREVISTOS POR EL ARTÍCULO 44 DEL ET EN RELACIÓN CON EL CONVENIO COLECTIVO

La actual regulación recogida en el ET acerca del concepto de sucesión de empresas es consecuencia directa de la obligatoria trasposición de la Directiva 2001/23/CE del Consejo de 12 de marzo de 2001 al ordenamiento jurídico español. Esta directiva supuso la adecuación, en materia de sucesión de empresas, de la legislación española a la normativa establecida por la Unión Europea. Consecuentemente, el ET se reformó en el sentido de la referida directiva por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad²⁸.

Parece relevante analizar las diferencias existentes entre la redacción anterior del artículo 44 del ET y la redacción actual, con el objetivo de observar la evolución que ha sufrido este precepto con respecto a la regulación del convenio colectivo de aplicación, una vez que tiene lugar la sucesión de empresas.

²⁶ Camps Ruiz, L. M., *Puntos críticos del cambio de titularidad de la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.

²⁷ Valdés Dal-Ré, F., *La transmisión de empresa y las relaciones laborales. Un estudio comparado de los ordenamientos comunitario y nacional*, cit.

²⁸ Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. BOE, 10 de julio de 2001, núm. 164.

2.3.1. Normativa anterior

Antes de que el ET se modificara para cumplir con la responsabilidad de trasponer al ordenamiento jurídico español la mencionada directiva, el artículo 44 de la norma laboral presentaba una redacción diferente. Dicha regulación anterior, según opina Desdentado Bonete²⁹, era notablemente controvertida y su aplicación no resultaba pacífica en la jurisdicción social, entre otras razones por no ser especialmente clara en su redacción.

En concreto, la determinación del convenio colectivo aplicable según la anterior redacción del artículo 44 del ET suponía una cuestión aún más debatida y polémica que en la actualidad. Esto era así debido a que la escritura anterior a la reforma del precepto no contemplaba expresamente el modo de determinar el convenio colectivo aplicable. Por tanto, el hecho de que tuviera lugar una colisión de normativas convencionales tras la sucesión de empresas suponía una cuestión problemática, ya que el artículo 44 del ET no regulaba cuál era el convenio colectivo aplicable tras aquella, si el de la empresa cedente o el de la empresa cesionaria³⁰.

El referido obstáculo dio lugar a numerosas y diferentes interpretaciones judiciales en relación con dicho asunto y supuso que, en la reforma del ET llevada a cabo en 2001, se intentara clarificar la discusión. Sin embargo, antes de la mencionada modificación, cuando se trataba de resolver dicho asunto surgieron opiniones jurisprudenciales opuestas.

²⁹ Desdentado Bonete, A.: “La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 38, 2002.

³⁰ Martín Flórez, L., “La sucesión de empresa. Reflexiones sobre la significativa y esperada reforma del artículo 44 del Estatuto de los trabajadores”, *cit.*

En un primer momento, la jurisprudencia del Tribunal Supremo había resuelto el problema de concurrencia de convenios en virtud del principio de norma más favorable (STS 9808/1990 de 18 de diciembre, STS 4775/1993 de 22 de junio, Valdés Dal-Ré³¹). Por tanto, en una situación de concurrencia, el tribunal estaba predispuesto a aplicar el convenio colectivo de la empresa adquirente en caso de que, en su conjunto, fuera más favorable para los trabajadores que el que se les venía aplicando. Lo recién explicado encuentra su justificación en el artículo 3.3 del ET, ya que los derechos de los trabajadores, que están siendo amparados por el artículo 44 ET, no deberían ser limitados si aquellos que deriven de la aplicación del convenio colectivo de la empresa cesionaria fueran más favorables que los que resulten de aplicar aquél de la empresa cedente (STS 10508/1998 de 15 de diciembre, STS 10509/1998 de 15 de diciembre, STS 10511/1998 de 15 de diciembre, STS 10512/1998 de 15 de diciembre, STS 10513/1998 de 15 de diciembre, STS 10514/1998 de 15 de diciembre, STS 306/1998 de 15 de diciembre, STS 437/1998 de 15 de diciembre, STS 1011/1998 de 15 de diciembre, STS 1012/1998 de 15 de diciembre, STS 2119/1999 de 9 de marzo, dictadas a propósito de la integración de las ikastolas privadas en el sector público).

Sin embargo, por otra parte, otra relevante línea jurisprudencial entendía que el convenio colectivo que fuere de aplicación en la empresa cedente antes de la sucesión de empresas tenía que subsistir mientras que éste fuera vigente. Consecuentemente, podía darse el caso de coexistencia de varios convenios colectivos en una misma empresa sin que esto supusiera ninguna dificultad y sin que tal coincidencia de convenios tuviera que ser resuelta en virtud de la normativa prevista en el artículo 84 del ET para los supuestos de concurrencia de convenios colectivos³².

³¹ Valdés Dal-Ré, F., “Problemas de determinación del convenio colectivo aplicable en la transmisión de empresa (I y II)”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 1, 1996.

³² García-Perrote Escartín, I.: “La Reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores” en *Estructura de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996.

2.3.2. Normativa vigente

La reforma del artículo 44 del ET procuró ofrecer una solución más detallada, con el objetivo de facilitar la correcta determinación del convenio colectivo de aplicación en un supuesto de sucesión de empresas. En el punto 4 de dicho precepto se enuncia, literalmente, que:

Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Esta aplicación de 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 transferida.

De esta forma, se incorpora la regulación prevista en la normativa comunitaria (artículo 3.3 de la Directiva 2001/23/CE), en la que se establece que:

Después del traspaso, el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo. Los Estados miembros podrán limitar el periodo de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero éste no podrá ser inferior a un año.

Al realizar una lectura del nuevo artículo 44.4 del ET, puede observarse que no se ha seguido la postura de aquel sector jurisprudencial que defendía la atención al convenio colectivo más beneficioso para los trabajadores envueltos en la sucesión, sino que se ha preferido prolongar la aplicación del convenio colectivo de la empresa cedente, salvo que se llegue a un pacto diferente.

Consecuentemente con lo establecido en el artículo 44 del ET, puede tener lugar la concurrencia de dos convenios colectivos diferentes que vinculen a los trabajadores de una misma empresa. Se trata de un supuesto excepcional que permite la coincidencia de

aplicación de dos o más convenios en un mismo ámbito y que excluye la aplicación del artículo 84 del ET para la solución del conflicto.

La actual redacción del precepto, a pesar de regular específicamente el problema de determinación del convenio colectivo aplicable en un supuesto de sucesión de empresas, al no ser suficientemente concreto, ha planteado numerosos interrogantes, que han vuelto a activar la polémica en torno a la cuestión. Existen determinadas cuestiones que no son evidentes y que han generado controversia y numerosos conflictos en la aplicación de aquél, lo que ha vuelto a requerir la actuación judicial con el objetivo de aclarar dichas discrepancias.

Atendiendo a lo anterior, y debido a la confusión que aún existe a la hora de aplicar el artículo 44 ET, en el próximo capítulo se llevará a cabo un análisis de algunos de los obstáculos, en relación al convenio colectivo, que han surgido en la práctica como consecuencia del manejo del mencionado precepto y se señalarán cuáles han sido los principales criterios jurisprudenciales utilizados para resolverlos.

CAPÍTULO 3

*Problemática concreta en la aplicación del artículo
44.4 del Estatuto de los Trabajadores*

Como se ha venido explicando en el capítulo anterior, la regla establecida por el actual artículo 44 del ET de seguir aplicando el convenio colectivo que venía vinculando a los trabajadores antes de que tuviera lugar la operación de modificación estructural, plantea una serie de dificultades.

En las páginas siguientes trataremos de presentar ordenadas algunas de las principales problemáticas que se han puesto de manifiesto a la hora de considerar el artículo 44.4 ET, así como la respuesta de los tribunales ante los conflictos suscitados.

En particular, haremos mención a las siguientes materias:

- Concurrencia de dos convenios colectivos distintos tras la sucesión.
- Aplicación de un convenio colectivo distinto al de la empresa cesionaria.
- Convenio extraestatutario y convenio estatutario.
- Ultraactividad del convenio colectivo en la sucesión de empresas.
- Desaparición de la empresa cedente.
- Entrada en vigor de un convenio colectivo nuevo tras la sucesión.
- Ausencia de convenio colectivo aplicable en la empresa cedente.
- Exclusión del acuerdo anterior a la sucesión.
- Determinación de representación de los trabajadores para negociar el “pacto en contrario”.
- Normativa convencional aplicable a los trabajadores contratados tras la sucesión.

A pesar de que algunos de los conflictos resueltos por los tribunales que van a ser analizados a continuación no surgen como consecuencia directa de una modificación estructural, hemos entendido conveniente tenerlos en consideración en el presente trabajo, al aclarar todos ellos problemáticas de especial interés que igualmente pueden surgir en este tipo de operaciones.

3.1. CONCURRENCIA DE DOS CONVENIOS COLECTIVOS DISTINTOS TRAS LA SUCESIÓN

Como se ha explicado en el Capítulo 1, y tal y como establece el artículo 82 del ET, a través de los convenios colectivos los trabajadores y los empresarios regulan aquellas condiciones de trabajo y de productividad que se habrán de considerar. En relación al convenio colectivo aplicable, pueden existir diferentes situaciones en una empresa. La empresa puede haber suscrito, a través de un procedimiento de negociación colectiva estatutaria, su propio convenio colectivo. Por otra parte, ésta también puede estar sujeta a un convenio colectivo del sector o a un convenio de grupos de empresas. En este contexto, no es extraño que, cuando tenga lugar una modificación estructural, las empresas implicadas se encuentren vinculadas por convenios colectivos diferentes.

En relación con lo recién expuesto, una de las complicaciones que puede surgir en un supuesto de sucesión de empresas es la determinación del convenio colectivo aplicable en aquellos supuestos en los que, tras la sucesión, tiene lugar la concurrencia de dos convenios colectivos distintos, aquél que regía las relaciones en la empresa anterior y aquél que es eficaz en el ámbito de la nueva empresa que surge tras la referida operación. También puede surgir este problema cuando cada una de las empresas que participan en el proceso de modificación estructural se encuentran vinculadas por distintos convenios, como puede ocurrir, por ejemplo, en el caso de una fusión.

Precisamente, el apartado cuarto del artículo 44 ET se encarga, explícitamente, de resolver, en principio, la problemática mencionada. Por tanto, como se estableció en el capítulo anterior, no será necesario acudir a la normativa general expresamente recogida en el artículo 84 del ET, prevista para solucionar los conflictos que se manifiestan cuando tiene lugar la concurrencia de convenios colectivos.

Tal y como se ha comentado, el artículo 44.4 del ET establece que, en principio, la norma que seguirá rigiendo las relaciones laborales de los trabajadores envueltos en la sucesión será aquella que vinculara a éstos en el momento en que dicha sucesión tuviera lugar. Este convenio será mantenido, como regla general, hasta su fecha de expiración o “hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida”. Sin embargo, cabe la posibilidad de que el empresario y los representantes de los trabajadores afectados acuerden otra solución distinta.

Por consiguiente, en un primer momento y salvo que se pacte una consecuencia diferente, cuando concluya un proceso de modificación estructural, con respecto al régimen jurídico de los trabajadores, se continuará aplicando el convenio colectivo que era eficaz en el momento anterior al mencionado desenlace.

Sin embargo, tal y como establece la jurisprudencia (STS 1265/1997 de 13 de febrero, STS 618/1997 de 20 de enero), la referida garantía no opera de forma indefinida, ya que el artículo 44 ET “no impone una absoluta congelación de las condiciones de trabajo anteriores”, esto es así porque “por vía de convenio colectivo posterior al cambio de titularidad de la empresa se puede proceder a una 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”.

Por consiguiente, a pesar de que se atiende a la regla general, establecida por el artículo 44 del ET, que supone mantener el convenio colectivo anterior a la sucesión, existe la posibilidad de negociar, una vez finalizada la operación, un nuevo convenio colectivo o

acordar la aplicación del convenio colectivo de la empresa cesionaria. Si tal fuera el caso, el convenio posteriormente concertado pasaría a ser el aplicable, siempre que respete aquellas condiciones establecidas en el convenio anterior que resultasen beneficiosas para la totalidad de trabajadores. La problemática que surge en el caso de que dicha negociación no respete aquellas condiciones más beneficiosas se discutirá en el apartado posterior del presente trabajo.

En este contexto, es importante tener en cuenta que no se admite un espiguelo entre el convenio colectivo de origen y el nuevo aplicable, tal y como establece el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (STSJ Madrid 1/2014 de 8 de enero). En consecuencia, los trabajadores no pueden pretender acogerse a las condiciones favorables establecidas en cada uno de los convenios colectivos, “obteniendo de cada uno aquello que les es más interesante o conveniente a sus intereses”. Si esto se permitiera, provocaría “la ruptura de la unidad del convenio”.

En conclusión, la regla general en caso de concurrencia de convenios colectivos aplicables es la atención al convenio colectivo que venía siendo de aplicación a los trabajadores afectados, hasta la fecha de expiración de éste. No obstante, tal y como se ha hecho referencia con anterioridad, un pacto contrario puede alterar la recién explicada regla y excluir la eficacia del convenio colectivo de origen.

3.2. APLICACIÓN DE UN CONVENIO COLECTIVO DISTINTO AL DE LA EMPRESA CESIONARIA

Como se ha explicado anteriormente, a pesar de que la regla general prevista por la ley establece que, una vez tenga lugar la sucesión de empresas, se continúe aplicando el convenio colectivo vigente en la empresa cedente en el momento en el que tiene lugar dicha operación, existe la posibilidad de pactar lo contrario por parte del empresario y los representantes de los trabajadores.

Esta cuestión puede ser controvertida en aquellos supuestos en los que el convenio colectivo acordado y que sustituirá, por tanto, al convenio colectivo de aplicación anterior, establezca unas estipulaciones menos favorables para los trabajadores que las recogidas por el convenio precedente.

Para resolver la mencionada problemática ha sido necesaria la intervención jurisprudencial. En concreto, en el entorno de la Unión Europea, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) ha tratado esta cuestión. Una de las resoluciones con más relevancia, en relación con esta materia, dictadas en el ámbito comunitario es la Sentencia del TJUE de 6 de septiembre de 2011. La conclusión que se obtiene tras dicha sentencia es conocida comúnmente como *doctrina Scattolon*.

A pesar de ser una resolución de 2011, se trata de una sentencia relevante ya que los principios que de ella se desprenden han sido posteriormente aplicados por los tribunales españoles, como posteriormente se analizará.

La sentencia del TJUE a la que se ha hecho referencia tiene como objeto contestar a una cuestión prejudicial planteada por el *Tribunale di Venezia* (Italia). Dicha cuestión prejudicial surge como consecuencia de un conflicto manifestado tras un cambio de empleador que tiene lugar entre dos Administraciones Públicas italianas de diferente ámbito y, por tanto, con distinto convenio colectivo de aplicación. Entre las cuestiones planteadas, se examina si la Administración cesionaria debe subrogarse y, consecuentemente, mantener aquellos derechos que correspondían a los trabajadores en virtud del convenio colectivo que les era aplicable con anterioridad a la mencionada modificación, tal como establece la Directiva 2001/23/CE y como ya se trató en el Capítulo II del presente trabajo.

En primer lugar, el TJUE establece que la normativa europea relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas no supone un impedimento a la posibilidad de los empresarios de modificar la relación laboral,

incluso en un sentido que fuera perjudicial para los trabajadores. Por tanto, una vez tenga lugar un supuesto de sucesión de empresas, como puede ser una de las modificaciones estructurales a las que se viene haciendo referencia a lo largo de este trabajo, existe la posibilidad de negociar unas condiciones de trabajo distintas, e incluso menos favorables, que aquellas recogidas en el convenio colectivo que estuviera siendo de aplicación con anterioridad a la mencionada sucesión.

Consecuentemente, la normativa no veta la mencionada modificación de la relación laboral en caso de sucesión de empresas. Sin embargo, se prohíbe que la causa de dicha modificación sea, por sí misma, la sucesión de empresas. Se considera que “la aplicabilidad de esa Directiva tiene como único efecto impedir que los trabajadores transferidos se encuentren, a causa únicamente de esa transferencia, en peor situación que antes de ella”. Por tanto, dicha modificación podrá llevarse a cabo siempre que se respete la normativa que en cada país se haya previsto al respecto fuera del supuesto de transmisión de empresas y no como consecuencia directa de la sucesión de empresas. En el caso de España, dicha regulación puede encontrarse recogida en el artículo 41 del ET, que regula el procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Es necesario tener en cuenta que, para poder aplicar el artículo 41 del ET, será necesario probar razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen la referida modificación.

Adicionalmente, en la sentencia que está siendo analizada, el TJUE examina el supuesto de pérdida de las condiciones más beneficiosas en aquellos casos en los que la sucesión de empresas “da lugar a la aplicación inmediata a los trabajadores transferidos del convenio colectivo vigente para el cesionario”. Esto es así debido a que la regla prevista en el artículo 3 apartado 3, de la Directiva 2001/23, “según la que «el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en la misma medida en que éste las previó para el cedente, hasta la fecha [...] de aplicación de otro convenio colectivo», debe entenderse en el sentido de que el cesionario está facultado para aplicar desde la fecha de la transmisión las condiciones de trabajo previstas por el convenio colectivo vigente en su empresa”.

Sin embargo, pese a permitirse la sujeción inmediata del convenio colectivo de la empresa cesionaria, dicha aplicación debe ser acorde con el objetivo previsto por la Directiva y, por tanto, no dejar sin aplicación la garantía de subrogación de la empresa cesionaria en los derechos y obligaciones que se ofrece a los trabajadores en un supuesto de sucesión de empresas. Tal y como el TJUE ha manifestado de forma reiterada, entre otras en la sentencia que se viene analizando, el mencionado objetivo es el de impedir que los trabajadores se vean afectados por el mero hecho de la transmisión.

Por tanto, es posible la aplicación del convenio colectivo vigente en la empresa cesionaria a los trabajadores cedidos pero siempre y cuando, como consecuencia de dicha aplicación, los derechos de aquellos no se vean mermados. Por tanto, la mencionada aplicación, no puede tener por finalidad ni como resultado la implantación de estipulaciones conjuntamente más perjudiciales que las que venían siendo de aplicación antes de que la sucesión se hiciera efectiva.

Finalmente, la conclusión que puede extraerse tras analizar la Sentencia del TJUE es que, en principio, cuando tiene lugar un supuesto de sucesión de empresas, puede pactarse la aplicación de un convenio colectivo distinto del que venía siendo de aplicación en la empresa cedente. Sin embargo, tal acuerdo no puede implicar la pérdida de aquellos derechos de los trabajadores que estaban garantizados, de forma general, por dicho acuerdo precedente. Si el empresario cesionario pretendiera modificar la normativa convencional de forma que se establezcan unas condiciones menos favorables para los trabajadores afectados por la operación, deberá aplicar, una vez haya concluido la sucesión y los empleados se encuentren correctamente representados en la empresa cesionaria, el procedimiento previsto en la normativa nacional para tal supuesto, ya que dicho cambio no podrá ser, en ningún caso, consecuencia directa de la sucesión de empresas.

Posteriormente, el TJUE, en su sentencia de 9 de marzo de 2006, caso Werhof, ratifica dicha doctrina, incluso de forma más tajante, estableciendo que “las disposiciones de la Directiva deben considerarse imperativas, en el sentido de que en perjuicio de los trabajadores no pueden admitirse excepciones a lo previsto en ellas”. El mencionado carácter imperativo también se confirma en la STJUE de 11 de junio de 2009.

Tal como se indicó anteriormente, la *doctrina Scattolon* ha sido tomada como referencia, en ocasiones, por los Tribunales españoles para justificar sus resoluciones. En concreto, un ejemplo de aplicación interna de dicha doctrina puede encontrarse en la STS 5304/2016 de 12 septiembre, que trae como causa la decisión del Banco Mare Nostrum (BMN)³³ de externalizar determinados servicios que estaban siendo desempeñados con empleados propios, siendo la empresa cesionaria Energía Web SAU, empresa perteneciente al grupo Accenture. El motivo de dicha transmisión fue evitar la extinción de contratos de trabajo, que de otra manera hubiere sido necesaria, debido a la exigencia de reestructuración de la plantilla surgida en BMN como consecuencia de su situación económica.

De los 104 trabajadores que se vieron afectados por dicho procedimiento de externalización, la mayoría optó por la opción de extinción indemnizada del contrato de trabajo que había sido prevista en el acuerdo alcanzado entre representantes de trabajadores y la sociedad. Sin embargo, 13 de aquellos trabajadores decidieron integrarse en la nueva empresa y tuvieron que adherirse a un nuevo convenio colectivo, el de empresas consultoras, y, consecuentemente, vieron modificada su jornada de trabajo efectivo (horario, días de trabajo, guardias, disponibilidad fuera de la jornada ordinaria, entre otras condiciones). Debido al escaso número de empleados que optaron por continuar trabajando, cabe deducir que las nuevas condiciones de trabajo aplicadas a aquellos no eran del todo beneficiosas.

³³ Banco Mare Nostrum fue creado en 2010, estando participado por Caja Murcia (41%), Caixa Penedès (28 %), Caja Granada (18%) y Sa Nostra (13%).

El demandante argumentó su demanda en el artículo 44 del ET, manifestando que se había llevado a cabo, en el marco de una reestructuración empresarial que puede encuadrarse en el concepto de sucesión de empresas, una modificación de las condiciones de trabajo de los empleados procedentes de las cajas de ahorros implicadas.

La relaciones laborales de BMN se encontraban reguladas por el convenio colectivo de cajas de ahorro, es decir, aquél que era aplicable a las entidades afectadas en el momento previo a la operación. Como resultado de ésta, se ha dejado sin aplicación el referido convenio colectivo de procedencia y se ha pasado a aplicar el convenio colectivo de empresas consultoras. En conjunto, el demandante considera que dicha actuación no resulta admisible en virtud de la normativa española y de lo establecido en la Directiva 2001/23 para los supuestos de transmisión de empresas y solicita, por ende, la declaración de nulidad o, subsidiariamente, la improcedencia del proceso de externalización llevado a cabo.

Por el contrario, BMN, la demandada, sostiene la validez del acuerdo impugnado, argumentando una situación de crisis empresarial. La Directiva comunitaria, en su artículo 5.2.b), establece una excepción al alcance del efecto subrogatorio en los supuestos de sucesión de empresas para aquellas entidades que atraviesen una “situación de crisis económica grave”. Dicha excepción permite a los empresarios, en el contexto de un cambio de titularidad del empresario, alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores por el que se modifiquen las condiciones de trabajo precedentes, si dicho cambio garantiza el mantenimiento de los puesto de trabajo al facilitar la continuidad de la empresa.

Sin embargo, la parte contraria ha acreditado que la situación de crisis económica de BMN ha ido mejorando y que, por tanto, no puede considerarse como grave. Consecuentemente, este acuerdo no puede verse amparado por la excepción planteada en la Directiva.

En los fundamentos de hecho de la analizada sentencia, el Tribunal Supremo corrobora la *doctrina Scattolon*, confirmando que:

las consecuencias de una transmisión de empresa en ningún supuesto pueden servir, por si mismas -como en este caso se pretendía-, para intentar justificar una modificación de condiciones contractuales y convencionales de los trabajadores directamente afectados por dicha transmisión, que suponga imponer condiciones menos favorables a las existentes antes de la misma.

Por otra parte, tal y como se estableció en el *caso Scattolon*, el mencionado efecto no limita ni impide la facultad que tiene el empresario de, una vez consumada la sucesión de empresas, proceder a modificar sustancialmente las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos, si esta medida fuere imprescindible para homogeneizar las condiciones de trabajo de la totalidad de la plantilla. Sin embargo, para ello, deberá seguirse el procedimiento establecido en el artículo 41.4 del ET.

En consecuencia, el respeto a las condiciones previstas en el convenio colectivo de la empresa cedente no se impone por tiempo indeterminado. Con posterioridad a la transmisión, los trabajadores deberán regirse por aquellas normas que vinculen a la empresa cesionaria (STS 5994/2002 de 22 de marzo, STS 10682/2002 de 11 de octubre, STS 7450/2003 de 30 septiembre, STS 7421/2006 de 18 septiembre, STS 3823/2011 de 12 de abril).

En este caso concreto, al haber sufrido los trabajadores, como consecuencia del proceso de externalización, una modificación de sus condiciones de trabajo y del convenio colectivo de aplicación, se considera el acuerdo alcanzado como contrario a la normativa nacional y comunitaria. Consecuentemente, se establece que “la finalidad última, tanto del art. 44.1 ET como del art. 4.1 de la Directiva 2001/23 , que es la garantía del empleo de estos trabajadores, no fue respetada, sino al contrario gravemente erosionada por lo convenido”.

El pacto adoptado, a pesar de haber concurrido acuerdo con la parte mayoritaria de los representantes de los trabajadores, carece de total validez, al ser su propósito el “alcanzar un objetivo distinto a la finalidad última de la normativa que no es otra que la de intentar garantizar el empleo de los trabajadores afectados”. Consecuentemente, al apreciarse fraude de ley en su adopción, se declara la nulidad de los acuerdos impugnados.

Por tanto, tras el recién efectuado análisis jurisprudencial, cabe concluir que el criterio seguido por los tribunales, tanto comunitarios como españoles, es el de garantizar, en un supuesto de sucesión de empresas, el mantenimiento de aquellas condiciones laborales aplicables a los trabajadores cedidos que se encuentren recogidas en la normativa convencional de aplicación anterior a dicha operación. Esto es así por ser el objetivo de la normativa prevista al respecto el garantizar que la sucesión de empresas no justifique, por sí misma, un cambio que suponga un menoscabo para los trabajadores. Sólo se podría llevar a cabo, por tanto, una modificación de aquellas condiciones en el supuesto en que dicho cambio no fuera perjudicial para los trabajadores. También será procedente dicha modificación cuando fuera efectuada en un momento posterior a la sucesión de empresas, siempre que se realice siguiendo, para ello, el procedimiento legalmente previsto para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

3.3. CONVENIO EXTRAESTATUTARIO Y CONVENIO ESTATUTARIO

Otro interrogante que puede surgir al analizar el artículo 44.4 del ET es si, cuando se establece la garantía de mantenimiento del convenio colectivo anterior a la sucesión de empresas, también se está haciendo referencia a los convenios colectivos extraestatutarios.

Esta apreciación es relevante, ya que la naturaleza jurídica de los convenios extraestatutarios no es la misma que la de los convenios estatutarios. En concreto, el

Tribunal Supremo establece que mientras “el convenio estatutario tiene eficacia personal general y eficacia jurídica normativa, el convenio extraestatutario tiene sólo una eficacia personal limitada y una eficacia jurídica contractual” (STS 504/2003 de 18 de noviembre).

Los convenios extraestatutarios son aquellos que han sido “celebrados al margen de la específica regulación del ET en cuanto a sus requisitos sustantivos, formales y procedimentales” (STSJ Aragón 1022/1999 de 5 abril). Por el contrario, los convenios colectivos estatutarios, que por otra parte, según el artículo 3.1.b) del ET, tienen fuerza de Ley, son aquellos que, para su perfección, han satisfecho todas las formalidades legalmente exigidas. Los convenios colectivos extraestatutarios, a diferencia de los estatutarios, no gozan de ultraactividad (STS 9462/1996 de 14 diciembre, STS 896/1999 de 25 enero, STS 5661/2009 de 6 de octubre) y, a sus término, no permiten el reconocimiento de las condiciones más beneficiosas adquiridas por los trabajadores (STS 3262/2009 de 16 de junio).

Consecuentemente, el convenio colectivo extraestatutario no tiene la consideración de norma jurídica, sino únicamente naturaleza contractual (STC 121/2001 de 4 de junio). Únicamente tendrán eficacia personal, al limitarse su aplicación a “la empresa y a los trabajadores que (bien por si mismos o bien a través del Sindicato al que vienen afiliados) los concertaran inicialmente” o se hayan adherido posteriormente a éste (SAN 2860/2005 de 5 de julio).

Como resultado, el convenio extraestatutario se encuentra subordinado al convenio estatutario, con el que no podrá haber contradicción, siempre que la diferencia sea en perjuicio del trabajador (STC 238/2005 de 26 de septiembre, STS 2381/2007 de 2 de marzo de 2007). Se permite la dualidad de convenios (STC 121/2001 de 4 de junio), por tanto, una empresa podría estar regulada por un convenio colectivo extraestatutario, ya que este no es excluyente al convenio estatutario.

Por tanto, y debido a su naturaleza contractual y a la supremacía del convenio estatutario frente al extraestatutario, puede surgir la duda de si la empresa cesionaria estaría obligada a respetar el convenio que vinculara a los trabajadores de la empresa cedente, en el supuesto de que dicho convenio tuviera naturaleza extraestatutaria.

Esta problemática es analizada en la STS 3191/2005 de 14 de marzo. La resolución trata de determinar si, como consecuencia de un supuesto de sucesión de empresas, la empresa cesionaria debe respetar no solamente el convenio colectivo estatutario aplicable a los trabajadores implicados, sino también las “condiciones contractuales que regían con el anterior empleador”.

Al respecto, el Tribunal Supremo concede una respuesta afirmativa: “En primer lugar, por la propia naturaleza de la subrogación, que si supone la entrada de un nuevo empresario en la posición del anterior, tal cambio meramente subjetivo debe operar en principio respecto al conjunto de las obligaciones que integran el contenido contractual, como por lo demás prevé el artículo 1212 del Código Civil, que establece que la subrogación transmite al subrogado el crédito con todos los derechos a él anexos. Y así se prevé también en el modelo legal del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en el que el nuevo empresario queda “subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior” [...] lo que pone de manifiesto que esas condiciones de trabajo, con independencia de su fuente de establecimiento, se mantienen tras el cambio de empleador”.

Por tanto, se establece que, a pesar de tener naturaleza contractual, las condiciones laborales recogidas en convenios colectivos extraestatutarios deben ser respetadas por el nuevo empresario.

Al respecto, la STSJ de Madrid 142/2013 de 18 de febrero establece que la empresa cesionaria deberá respetar todas aquellas condiciones aplicables a los trabajadores antes de la sucesión, existiendo esta obligación siempre que dichas estipulaciones hayan sido previstas en pactos o acuerdos lícitos. Además, se prevé que, en el caso de existir pactos

extraestatutarios vinculantes, únicamente serán de obligado reconocimiento siempre que estuvieran en vigor en el momento en que tuviera lugar la sucesión de empresas.

Si por el contrario, como ocurre en el supuesto analizado por la sentencia, la vigencia de éstos hubiera expirado y no existiera pacto que previera la renovación, éstos no podrán obligar al cesionario. Esto es así porque, como ya se ha establecido anteriormente, los convenios extraestatutarios no gozan de ultraactividad. Por tanto, a la llegada de la fecha de expiración, si no fueran renovados, los convenios extraestatutarios perderían su vigencia y dejarían de ser eficaces.

En conclusión, los convenios colectivos, pese a presentar naturaleza extraestatutaria, puede subsumirse en el supuesto previsto por el artículo 44,4 del ET y, en consecuencia, deberán ser respetados por el empresario cesionario, siempre y cuando estuvieran vigentes en la fecha de la operación que diera lugar al supuesto de sucesión de empresas.

3.4. ULTRAATIVIDAD DEL CONVENIO COLECTIVO EN LA SUCESIÓN DE EMPRESAS

Como se ha explicado con anterioridad, el artículo 44 del ET establece, de forma expresa, que, en principio, se deberá seguir aplicando el convenio colectivo de la empresa cedente hasta, entre otros supuestos, su fecha de expiración. Este último matiz puede hacer surgir una duda y, debido a su ambigüedad, ha sido criticado por la doctrina³⁴.

La indeterminación del precepto no permite conocer con seguridad si la expiración a la que éste hace referencia tiene lugar una vez haya concluido el periodo inicial pactado

³⁴ Desdentado Bonete, A., “La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia”, *cit.*, p. 241.

por las partes³⁵ o si, por el contrario, deben tenerse también en consideración, siempre que corresponda, aquellos convenios colectivos que se encuentren en fase de ultraactividad^{36, 37}.

En relación con esta cuestión, el artículo 86 del ET recoge la regulación existente con respecto a la vigencia de los convenios colectivos. En principio, establece que son las partes negociadoras del convenio, es decir, el empresario y los representantes de los trabajadores, las competentes para señalar el plazo de duración de los convenios, fijando para ello una determinada fecha de expiración.

Sin embargo, cabe la posibilidad de que, una vez llegue la mencionada fecha, no se haya negociado por las partes un nuevo convenio colectivo. Si este fuera el caso, el convenio que venía siendo de aplicación pasaría a estar en una situación de ultraactividad.

En principio, salvo que exista un acuerdo contrario, el convenio colectivo conserva su vigencia, encontrándose en fase de ultraactividad hasta que se consolide el acuerdo que dé lugar a su renovación o sustitución. Sin embargo, el artículo 86.3 ET prevé la pérdida de vigencia del convenio en fase de ultraactividad, para aquellos supuestos en los que haya transcurrido un año desde la denuncia de dicho convenio sin haberse alcanzado un acuerdo al respecto, a no ser que exista un pacto en contrario.

Si lo anterior ocurre, será de aplicación el convenio colectivo de ámbito superior correspondiente. Sin embargo, si no se encontrara un convenio superior que fuere de aplicación, se mantendrán las condiciones establecidas en el convenio colectivo

³⁵ Pradas Montilla, R., “La Directiva 98/50/CE, del Consejo, de 29 de junio, sobre traspaso de empresas, de centros de actividad o de parte de éstos”, *Documentación Laboral*, nº 56, 1998, pp. 5-16.

³⁶ Samper Juan, J., “Aspectos conflictivos de la sucesión empresarial”, Ponencia presentada a las Jornadas sobre la reforma laboral de 2001, Madrid, enero 2002, citado en Desdentado Bonete, A., “La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia”, *cit.*, p. 257.

³⁷ Martínez Garrido, L. R., “La reforma del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores”, Ponencia presentada a la V Jornada de Actualización Laboral, 2001, citado en Desdentado Bonete, A., “La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia”, *cit.*, p. 257.

expirado, al formar parte de la relación contractual establecida entre empresario y trabajador (STS 6638/2014 de 22 de diciembre). En el caso de que existiera dicho convenio superior pero éste no regulara determinadas cuestiones, también se produciría la contractualización de las condiciones laborales contempladas en el convenio colectivo cuya vigencia concluyó (STS 6270/2015 de 23 de septiembre).

En relación a la sucesión de empresas, parece relevante determinar si un convenio colectivo que se encuentra en fase de ultraactividad continúa obligando a la empresa cesionaria una vez tenga lugar la sucesión de empresas, en virtud del artículo 44 ET.

Esta cuestión controvertida ha sido tratada en el ámbito comunitario por la STJUE de 11 de septiembre de 2014. Dicha sentencia tiene por objeto responder a una cuestión prejudicial planteada por la Corte Suprema de Austria (Oberster Gerichtshof). Su finalidad es conocer si la Directiva 2001/23, al garantizar hasta la “fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo” el mantenimiento de las condiciones de trabajo recogidas en el convenio colectivo aplicable a la empresa cesionaria, comprende también aquellas condiciones previstas en convenios colectivos que se encuentran en fase de ultraactividad.

En primer lugar, el TJUE señala que la finalidad última de la Directiva es mantener las condiciones de trabajo pactadas convencionalmente y no la continuidad del convenio colectivo en sí. Por tanto, “independientemente de la técnica utilizada para hacer estas condiciones de trabajo aplicables a los interesados”, éstas deberán mantenerse, siempre que “hayan sido pactadas por un convenio colectivo y vinculen efectivamente al cedente y a los trabajadores cedidos”.

Esto es así, señala el TJUE, porque “la norma de ultra actividad de un convenio colectivo como la controvertida en el procedimiento principal está destinada, en interés de los trabajadores, en evitar una ruptura brusca del marco normativo convencional que rige la relación laboral. Pues bien, si las condiciones de trabajo sometidas a esta norma estuvieran excluidas del ámbito de aplicación del artículo 3, apartado 3, de la Directiva

2001/23, la transmisión produciría por sí misma el efecto que dicha norma pretende evitar”.

Si el convenio colectivo de la empresa cedente no fuera aplicable por estar en situación de ultraactividad, los trabajadores de dicha empresa se verían perjudicados como consecuencia de la sucesión y éste es, tal y como se ha concluido tras el análisis de la *doctrina Scattolon*, el principal efecto que se trata de evitar por la normativa que regula la sucesión de empresas.

Por tanto, puede concluirse que todas aquellas condiciones de trabajo que hayan sido recogidas en convenio colectivo se entenderán incluidas en el ámbito de aplicación de la Directiva a pesar de que sean aplicadas a los interesados en virtud de un convenio colectivo en fase de ultraactividad.

Esta interpretación, llevada a cabo por el TJUE, ya había sido aplicada en la STS 5422/2012 de 12 de marzo, reiterando la doctrina establecida por el mismo en la STS 5994/2002 de 22 de marzo.

La mencionada sentencia incluye, en la obligación legal que la empresa cesionaria tiene de mantener las condiciones laborales recogidas en el convenio colectivo de la empresa cedente, aquellos supuestos de ultraactividad del convenio. El Tribunal Supremo establece al respecto que aquel convenio “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 conclusión, la garantía a los trabajadores recogida por el artículo 44 del ET de, como regla general, continuar aplicando el convenio colectivo de la empresa cesionaria, también incluye aquellos supuestos en los que el convenio colectivo se encuentre en fase de ultraactividad, es decir, que haya llegado la fecha final de su vigencia y todavía no se haya negociado mantener éste o aplicar otro nuevo.

3.5. DESAPARICIÓN DE LA EMPRESA CEDENTE

Como hemos podido concluir anteriormente, la regla general establecida por el artículo 44.4 ET es la aplicación a los trabajadores cedidos del convenio colectivo de la empresa cedente.

Sin embargo, puede darse el supuesto de que la empresa cedente desaparezca, como ocurre en los casos de fusión por absorción, escisión total o de cesión global de activo y pasivo³⁸. Será relevante conocer si, en virtud del artículo 44 del ET, sigue siendo aplicable el convenio colectivo que vinculara a una empresa que, como resultado de la sucesión de empresas, haya resultado extinguida.

Esta cuestión ha sido resuelta por el Tribunal Supremo en ciertas ocasiones, como por ejemplo en la STS 10682/2001 de 11 de octubre o en la STS 5994/2002 de 22 de marzo.

Además de en las anteriores y en otras sentencias, en concreto esta problemática también es analizada en la STS 7450/2003 de 30 de septiembre. El conflicto estudiado por dicha resolución es traído como consecuencia de una fusión por absorción entre dos empresas. Se plantea si, una vez extinguida la sociedad que ha sido objeto de la absorción, sigue siendo posible la aplicación a los trabajadores cedidos del convenio colectivo que estaba siendo de aplicación en la mencionada sociedad.

En este caso particular, el convenio colectivo de la empresa absorbida se encontraba en fase de ultraactividad en el momento en que se llevó a cabo la absorción, hecho que, como se acaba de analizar, no afecta a la regla establecida por el artículo 44 del ET. Por consiguiente, la ultraactividad no será un inconveniente y la empresa absorbente deberá

³⁸ En el supuesto de cesión global de activo y pasivo, la extinción de la sociedad tendrá lugar únicamente cuando la contraprestación que se reciba como consecuencia de la operación la reciban directamente los socios (artículo 81.2 LME).

seguir aplicando, en un primer momento, este convenio para regular las relaciones laborales de los empleados de la empresa absorbida.

Resulta indiferente que la empresa desaparezca como consecuencia de la operación que da lugar a la sucesión de empresas. El convenio colectivo que, en principio, deberá regular en la empresa absorbente las condiciones de los trabajadores que proceden de la empresa cedente es aquél que les vinculara con anterioridad a la fusión. Por tanto, hasta que no se alcance un pacto al respecto o entre en vigor un convenio colectivo nuevo que le sea aplicable, los trabajadores de la cedida seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que les era aplicable *ex ante*.

En la referida sentencia, además, se resuelve la duda de a qué se refiere la normativa cuando establece que el convenio colectivo anterior será aplicable hasta “la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida”. Esta problemática será analizada en el apartado siguiente.

3.6. ENTRADA EN VIGOR DE UN CONVENIO COLECTIVO NUEVO TRAS LA SUCESIÓN

Tal y como se acaba de mencionar, el artículo 44.4 del ET establece explícitamente que la aplicación del convenio colectivo que fuera eficaz en la empresa cedente antes de la sucesión de empresas 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”. El primer supuesto ya ha sido tratado cuando se analizó la problemática de la ultraactividad. En este apartado se pasará a analizar el alcance del concepto “convenio colectivo nuevo”.

Como se ha indicado en el apartado anterior, la STS 7450/2003 de 30 de septiembre, además de analizar qué ocurre cuando tiene lugar la extinción de la empresa cedente, también examina este interrogante.

En concreto, se trata de determinar si en la expresión “convenio colectivo nuevo” puede encuadrarse un convenio que estuviera vigente en la empresa cesionaria con anterioridad a la sucesión de empresas o si, únicamente, hace referencia a aquellos que entren en vigor con posterioridad a dicha sucesión.

Con respecto a esta cuestión, el Tribunal Supremo no deja lugar a dudas estableciendo que 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 aquélla”. Esto es así por establecer expresamente el artículo 44.4 ET que será un convenio colectivo “nuevo” el que sustituya al anterior.

Por tanto, en el caso analizado por la Sentencia, no cabe aplicar, como se pretendía, a los trabajadores de la empresa cedente el convenio colectivo por el que se regía la empresa cesionaria. Este convenio estaba en vigor antes de que tuviera lugar la fusión, encontrándose, concretamente, en fase de ultraactividad.

En conclusión, y tal como prevé expresamente la ley, podrá sustituir al convenio colectivo de la empresa cedente un convenio colectivo “nuevo”, es decir, aquél que entre en vigor una vez concluya la sucesión de empresas.

Sin embargo, puede surgir la duda a la hora de establecer si aquel convenio colectivo “nuevo” debe resultar de aplicación a la empresa cedida o, por el contrario, vincule a la empresa cedente, ya que la normativa laboral establece que deberá considerarse el “que resulte aplicable a la entidad económica transmitida”.

Con respecto a esta cuestión, la Sentencia que venimos analizando establece que se está haciendo referencia a aquel convenio colectivo que “pueda entrar en vigor o resulte

aplicable con posterioridad a aquélla y afecte a la nueva unidad productiva, integrada por los trabajadores de la cedida y la cesionaria”. Por consiguiente, a aquellos trabajadores que provengan de la empresa cedente no les será aplicable un convenio colectivo que vincule, en un momento posterior a la sucesión de empresas, a su anterior empresa.

Así se establece también en la STSJ de Castilla y León 2066/2014 de 16 de julio. En este caso concreto, los trabajadores perjudicados por la sucesión pretendían que, una vez que el convenio colectivo de la empresa cedente que les venía siendo de aplicación en virtud del artículo 44 del ET hubiera perdido su vigencia, se les pasara a aplicar aquel convenio que sustituía a éste.

El Tribunal establece que aquel convenio colectivo nuevo que pasa a vincular a la empresa cedente no puede producir efectos en los trabajadores cedidos por no ser éste aplicable en la empresa que ha surgido como resultado de la sucesión de empresas y a la que éstos pertenecen.

Lo anterior se justifica en lo establecido reiteradamente por el Tribunal Supremo (entre otras ocasiones, en la STS 3823/2011 de 12 de abril). Esto es, que la normativa prevista en relación a la sucesión empresarial exige que se mantengan las condiciones de trabajo que vinculaban a los trabajadores en el momento anterior a la sucesión. Sin embargo, no significa que dicha exigencia “equivalga a una absoluta congelación de las condiciones de trabajo anteriores, puesto que ello abocaría al fracaso de cualquier intento de regulación homogénea de los distintos grupos de trabajadores surgidos tras la integración”.

Cabe concluir, por tanto, que una vez cese la aplicación del convenio colectivo de la empresa cedente, el nuevo convenio que será de aplicación a los trabajadores afectados por la sucesión de empresas será aquél que vincule a la empresa cesionaria, por estar formando parte de ella tras la sucesión.

Puede surgir otro interrogante si, con posterioridad a la operación que diera lugar a la sucesión de empresas, tuviera lugar la negociación, en la empresa cesionaria, de un convenio colectivo extraestatutario. Será necesario conocer, entonces, si dicho convenio vincularía también a los trabajadores que provienen de la empresa cedente, a pesar de que, tal y como se ha analizado con anterioridad, estos convenios no tiene naturaleza jurídica normativa sino que únicamente posee eficacia personal limitada y tienen carácter contractual.

Esta cuestión es analizada en la STS 3606/2010 de 12 de abril. En la mencionada resolución se establece que el convenio extraestatutario negociado por la empresa cesionaria con posterioridad a la sucesión “no reúne los requisitos exigidos para que pueda considerarse una nueva regulación de la materia”. Esto es así por no estar reconocidos éstos por el artículo 3.1 del ET como fuente del derecho laboral.

De esta manera, el Tribunal Supremo establece que un pacto estatutario no puede “resultar vinculante en el sentido pretendido por la nueva empresa, pues ni puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no fueron parte ni establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir quienes fueron ajenos a la negociación y al derivado acuerdo”.

En conclusión, se establece que un convenio extraestatutario pactado por la empresa cesionaria no puede ser considerado como “convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida” que deba vincular, por tanto, a los trabajadores de la empresa cedente en virtud del artículo 44.4 del ET. Esto es así “dado que de estimarse lo contrario prevalecería la autonomía de la voluntad individual de los trabajadores sobre autonomía colectiva plasmada en un convenio legalmente pactado entre los sindicatos y la representación empresarial, con lo quebraría el sistema negociación colectiva configurado por el legislador, cuya virtualidad viene determinada por la fuerza vinculante de los convenios ex art. 37.1 CE”.

Por tanto, para que proceda la sustitución del convenio colectivo que venía vinculando a los trabajadores implicados en la sucesión de empresas por una nueva normativa convencional, será necesario que el nuevo convenio sea vinculante y eficaz frente a todos los trabajadores que formen parte de la empresa cesionaria, no incluyéndose, por tanto, a los convenios colectivos extraestatutarios.

3.7. AUSENCIA DE CONVENIO COLECTIVO APLICABLE EN LA EMPRESA CEDENTE

Como venimos comprobando, en una empresa se pueden plantear diferentes situaciones con respecto al convenio colectivo. Una de ellas puede ser la inexistencia en la empresa de un convenio colectivo aplicable, es decir, cuando no existe una regulación convencional específica para dicha empresa. Esto puede ocurrir por numerosas causas, entre otras, porque la actividad empresarial no encaje en ningún sector o porque no se haya promovido la negociación de aquél por no contar con representación laboral³⁹.

En aquellos supuestos en los que no se encuentre un fundamento para que la empresa se adhiera a un convenio superior de actividad similar a la desarrollada, será necesario aplicar la legislación general contenida en el ET. Además, y siempre en la medida en que se mejoren los mínimos legales, se aplicarán las condiciones pactadas individualmente a nivel de contrato de trabajo.

Si este fuera el caso de la empresa cedida y, como consecuencia de una operación que pudiera encuadrarse en el concepto de sucesión de empresas, pasara a formar parte de una empresa vinculada por un convenio colectivo, sería necesario determinar si dicho convenio pasaría a ser aplicable a los trabajadores de la empresa cedente o cuál sería la consecuencia de la sucesión, con respecto al convenio colectivo, en caso contrario.

³⁹ Sánchez-Cervera Valdés, J. M., “El derecho a la negociación colectiva y sus manifestaciones” en Molero Manglano, C. (Dir.), *Manual de Derecho del Trabajo*, 13ª ed., Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 1025-1026.

En principio, y tal como se ha argumentado a lo largo de este trabajo, el artículo 44 ET establece como regla general la aplicación del convenio colectivo que vinculaba a la empresa cedente, hasta la fecha de expiración de éste o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo que fuere aplicable a la empresa. Además, también cabe un pacto, posterior a la sucesión, en el que se acuerde lo contrario.

En este caso, al no existir convenio colectivo de aplicación, los trabajadores de la empresa cedente se vendrían rigiendo por los mínimos legales establecidos en el ET. Es necesario tener en cuenta que el convenio colectivo siempre debe respetar los “mínimos de derecho necesario”, como así se establece en el artículo 3.3 del ET, y, por ende, sólo podrá mejorar éstos, no menoscabarlos (STS 2633/2014 de 16 abril). Por tanto, para un trabajador en esta situación, siempre será más beneficiosa, tras la sucesión, la aplicación del convenio colectivo de la empresa cesionaria, ya que, en cualquier caso, experimentarían una mejora de sus condiciones laborales.

Por tanto, en caso de pasarse a aplicar, de forma inmediata tras la sucesión, el convenio colectivo de la empresa cesionaria, en ningún caso podría ser contrario a la normativa nacional o comunitaria a la que venimos haciendo referencia, que pretende impedir que el trabajador vea mermados sus derechos como consecuencia de la sucesión de empresas. Esto es así al no suponer este cambio de normativa convencional ningún perjuicio para los trabajadores de la empresa cedente.

Por otra parte, surge la duda de conocer si deberán mantenerse aquellas condiciones de trabajo que mejoren los mínimos legales que, en su caso, se hubieran pactado de forma individual en los contratos de trabajo de cada uno de los trabajadores.

En este caso, atendiendo a lo establecido en la STS 3191/2005 de 14 de marzo, a la que se hizo mención al analizar el posible obstáculo en caso de convenios colectivos extraestatutarios, cabe concluir que la empresa cesionaria está obligada a respetar tanto

el convenio colectivo estatutario aplicable a los trabajadores implicados, como aquellas “condiciones contractuales que regían con el anterior empleador”.

Consecuentemente, se llega a la conclusión de que cualquier estipulación que vinculara al trabajador, “con independencia de su fuente de establecimiento”, debe ser respetada cuando tiene lugar un supuesto de sucesión de empresas. Ya que, como se viene disponiendo a lo largo del presente trabajo, la normativa prevista al respecto pretende garantizar que la situación laboral del trabajador no sufra un menoscabo como consecuencia de un supuesto de sucesión de empresas. Por ende, para ofrecer dicha garantía de forma efectiva, dicha protección debería extenderse para garantizar aquellas condiciones que, de forma individual, se hubieran previsto para cada uno de los trabajadores en sus contratos de trabajo.

De esta manera, si en un supuesto de falta de convenio colectivo en la empresa cedente los contratos de trabajo hubieran previsto condiciones que mejoraran aquellos requisitos mínimos previstos en la normativa laboral, la empresa cesionaria estaría obligada a respetar dichas estipulaciones. Esto ocurre con independencia de una modificación posterior a la sucesión por el procedimiento de modificación legalmente previsto por el artículo 41 del ET. Consecuentemente, si se pasara a aplicar el convenio colectivo de la empresa cesionaria de forma inmediata tras la sucesión de empresas, sería necesario que éste tuviera en consideración aquellas condiciones para que su aplicación pudiera ser válida y eficaz.

3.8. EXCLUSIÓN DEL ACUERDO ANTERIOR A LA SUCESIÓN

Como se explicó previamente, a pesar de establecerse como regla general que el convenio colectivo de aplicación será aquél que estuviera vigente en la empresa cedente, se prevé la posibilidad de llevar a cabo un pacto en contrario.

Al respecto, puede surgir el interrogante del marco temporal en el que puede llevarse a cabo dicho acuerdo encargado de establecer una consecuencia distinta. En concreto, el artículo 44.4 enuncia, de forma literal, que será un “pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión [...]”. En consecuencia, cabría excluir todo aquel acuerdo adoptado al respecto pero en un momento anterior a la consumación de la operación que da lugar a la sucesión de empresas.

Así se recoge en la Sentencia 134/2014, de 18 de marzo, del Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona. Dicha resolución establece que “el precepto invocado es sumamente claro al respecto” y no admite argumentos en contrario. Aquellos acuerdos que indiquen la aplicación de un convenio colectivo alternativo a aquél vinculante en la empresa cedente deberán ser siempre adoptados en un momento posterior a la subrogación. Este acuerdo podrá ser inmediato pero, en ningún caso, previo y deberá ser realizado en “un escenario de negociación distinto, "entre el cesionario y los representantes de los trabajadores", entendiéndose por tal la resultante después de la sucesión empresarial”.

Esta cuestión también ha sido tratada en la STS 3070/2014 de 14 de mayo. Como consecuencia de la mencionada sentencia se declara la inaplicabilidad a los trabajadores procedentes de la empresa cedente de un acuerdo celebrado por la empresa cesionaria, al no respetarse la previsión establecida en el artículo 44 del ET.

Dicho acuerdo fue negociado en un momento anterior a la sucesión de empresas a pesar de concluirse en un momento posterior a la misma, aunque muy breve. Además, éste incluía una medida retroactiva que acordaba la aplicación inmediata, a los trabajadores provenientes de la empresa cedente, de las nuevas condiciones laborales pactadas en éste. Por último, en su negociación no tuvo la oportunidad de participar la representación de la plantilla subrogada, ocurriendo esto, principalmente, por “la premura en su adopción”.

Como establece el Tribunal Supremo, “el precepto deja claro que ese "pacto en contrario" de la conservación del convenio colectivo -si es que existe- que regulaba las relaciones laborales de los trabajadores que han sido objeto de subrogación debe hacerse "una vez consumada la sucesión" y cuando estos trabajadores estén debidamente representados en la nueva empresa”.

En conclusión, únicamente son válidos aquellos pactos contrarios a la regla general de mantenimiento del convenio de la empresa cedente si han sido negociados en un momento posterior a la conclusión de la operación que dé lugar a un supuesto de sucesión de empresas.

3.9. DETERMINACIÓN DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES PARA NEGOCIAR EL “PACTO EN CONTRARIO”

Como se acaba de analizar en el apartado anterior, cabe la posibilidad de establecer un pacto contrario a la conservación del convenio colectivo. Sin embargo, el artículo 44 del ET, no establece explícitamente cuáles son los representantes de los trabajadores competentes para negociar el mencionado acuerdo, si los de la empresa cedente o los de la empresa cesionaria. Dicho precepto únicamente establece que el pacto deberá consumarse por acuerdo entre “el cesionario y los representantes de los trabajadores”.

La doctrina coincide en que la competencia recae sobre los representantes de la empresa cesionaria^{40,41,42}. Sin embargo, será necesario examinar el criterio jurisprudencial aplicado con respecto a esta problemática para observar si coincide con lo establecido doctrinalmente.

⁴⁰ Camps Ruiz, L. M., “La transmisión de empresa” en AA.VV., *Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001.

⁴¹ Samper Juan, J., “Aspectos conflictivos de la sucesión empresarial”, *cit.*

⁴² Martínez Garrido, L. R., “La reforma del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores”, *cit.*

Al respecto, la STS 473/2015 de 27 de enero, que analiza un supuesto prácticamente idéntico al recién considerado en la problemática anterior, se encarga de dilucidar esta cuestión⁴³.

Se establece que el periodo de consultas que tenga por objeto alterar la regla general establecida por el artículo 44 del ET “debiera de haberse iniciado una vez integrada la plantilla subrogada y, por tanto, con la posibilidad de que dicha plantilla estuviera representada”. De esta afirmación cabe deducir que aquellos encargados de tomar la decisión son los representantes de los trabajadores de la empresa cesionaria. Esto es porque, una vez consumada la sucesión, serán también representantes de los trabajadores que provienen de la empresa cedente. De esta forma, dichos trabajadores no estarán desprotegidos y podrán contar con un conjunto de representantes que defiendan sus intereses en la empresa cesionaria, a la que pasan a pertenecer como consecuencia de la sucesión de empresas.

Por tanto, se concluye que los representantes de los trabajadores competentes para adoptar el acuerdo al que se está haciendo mención en este apartado son aquellos de la empresa cesionaria, al representar válidamente a los trabajadores procedentes de la empresa cedente.

3.10. NORMATIVA CONVENCIONAL APLICABLE A LOS TRABAJADORES CONTRATADOS TRAS LA SUCESIÓN

Una vez consumada la sucesión de empresas, existe la posibilidad de que la empresa cesionaria o aquella resultante de la operación tome la decisión de contratar a más personal. Jurisprudencialmente se ha tratado la cuestión de determinar cuál será el convenio colectivo aplicable a los nuevos trabajadores. Esta cuestión, cuya respuesta es

⁴³ Aunque también hace referencia a las consecuencias de la negociación previa a la sucesión del pacto contrario al mantenimiento del convenio colectivo de la cedente, no serán objeto de reiteración en el presente epígrafe al haber sido analizadas en el apartado anterior.

aparentemente evidente y que quizás solo de manera colateral se relaciona con el objetivo principal de nuestro trabajo, ha suscitado dudas al respecto que han debido ser resueltas por los tribunales.

En concreto, este asunto ha sido tratado, entre otras, por la STS 5737/2009 de 3 de noviembre, en la que, como resultado de una fusión por absorción, se produce la extinción de la empresa cedente. A partir de dicha extinción, la sociedad absorbida deja de actuar como empresario y, consecuentemente, de celebrar nuevos contratos.

Por otra parte, la regulación, tanto comunitaria como nacional, relativa a la sucesión de empresas establece garantías específicas con respecto a los trabajadores afectados por el cambio de titularidad de su empleador, sin hacer mención y, por ende, sin ofrecer referencia alguna relativa a los trabajadores que sean contratados con posterioridad a la conclusión de la sucesión de empresas por la empresa cesionaria.

De esta manera, al ser la empresa cesionaria la encargada de celebrar los contratos con los nuevos trabajadores, será el convenio colectivo que vincule a dicha empresa el “que debe regir las relaciones con los trabajadores que contrate” (STS 5737/2009 de 3 de noviembre), sin que proceda la aplicación, en este supuesto, del convenio colectivo de la empresa cedente.

CAPÍTULO 4
Conclusiones

En esta última sección, como respuesta a la finalidad inicialmente planteada, se tratarán de recoger las principales conclusiones y aportaciones que se desprenden del trabajo realizado.

El objetivo principal del presente proyecto ha sido adquirir conocimiento de aquellas garantías que la ley reconoce a los trabajadores en un supuesto de sucesión de empresas y, concretamente, en las operaciones de modificación estructural. La regulación aplicable, tal y como se viene indicando en numerosas ocasiones, se encuentra recogida en el artículo 44 del ET y, en el ámbito normativo comunitario, en la Directiva 2001/23/CE.

Cuando tiene lugar una modificación estructural, salvo en el supuesto de transformación, se produce un cambio en la titularidad del empresario y, por tanto, puede clasificarse esta operación como un supuesto de sucesión de empresas. En estos casos, se despliega un abanico de reglas que tiene como finalidad última la protección del trabajador, al entenderse que constituye la parte débil de la operación.

Tratándose de una cuestión muy extensa, el propósito esencial de este trabajo se ha centrado en determinar aquellas garantías legales concretas que se ofrecen a los trabajadores implicados en las mencionadas operaciones con respecto al convenio colectivo de aplicación.

Consideramos que es un tema de especial relevancia, y en la actualidad aún más, debido al contexto de crisis económica en el que, lamentablemente, aún se encuentra nuestro país. Como se ha podido señalar en capítulos anteriores, la normativa convencional tiene por objeto ordenar materias con una gran trascendencia para el trabajador, al regular, de forma concreta y detallada, las características de la relación laboral con su empleador. Consecuentemente, es primordial para el trabajador conocer cuál es el convenio colectivo que le es de aplicación y su contenido.

Al concluir una operación de modificación estructural, al trabajador le puede surgir la duda de cuál será la normativa convencional a la que debe atender en adelante. En principio, parecería más ajustado que el convenio colectivo anterior le siguiera vinculando, al menos al inicio. Sin embargo, por las características de la operación, por la que el trabajador pasa a responder ante un empresario distinto a su empleador original, tampoco sería un hecho extraño el pasar a aplicar el convenio colectivo vigente en la nueva empresa de la que forma parte.

La solución a este conflicto es expuesta en el apartado 4 del artículo 44 del ET, que trata de simplificar la adecuada determinación del convenio colectivo de aplicación cuando tiene lugar cualquier supuesto de sucesión de empresas. Sin embargo, a pesar de mejorar la normativa anterior, que no contenía ninguna previsión expresa al respecto, se trata de un precepto que ha suscitado numerosas cuestiones controvertidas.

Parece no ser suficiente la regulación específica que se ha propuesto, al no ser el mencionado artículo lo suficientemente concreto. Así, se ha planteado una cantidad considerable de interrogantes que han exigido la actuación judicial con el objetivo de ofrecer una respuesta clara ante tales discrepancias.

Atendiendo a lo anterior, resulta importante conocer la opinión jurisprudencial ante estos conflictos y el contenido de las resoluciones de los tribunales, especialmente al ser una de las finalidades del presente trabajo analizar las problemáticas concretas que

surgen al aplicar las garantía ofrecidas a los trabajadores, en relación al convenio colectivo, en un supuesto de sucesión de empresas.

En el desarrollo de nuestro estudio se han recogido algunas de las cuestiones que han suscitado una duda a la hora de aplicar el contenido de la normativa prevista para estos casos y que, consecuentemente, han llegado a los tribunales. En concreto, los problemas concretos que se han analizado, y sus correspondientes conclusiones, han sido los siguientes:

1. **Concurrencia de dos convenios colectivos distintos tras la sucesión.** En este caso, la regla general es el mantenimiento del convenio colectivo que venía siendo de aplicación a los trabajadores afectados, hasta el momento en que expire. Sin embargo, tal y como establecen de forma reiterada los tribunales (STS 1265/1997 de 13 de febrero, STS 618/1997 de 20 de enero, STSJ Madrid 1/2014 de 8 de enero), la normativa no descarta la posibilidad de que, con posterioridad a que tenga lugar la sucesión de empresas, se alcance un pacto entre empresario y representantes de los trabajadores que excluya la recién mencionada regla general.
2. **Aplicación de un convenio colectivo distinto al de la empresa cesionaria.** Tras el análisis de la STJUE de 6 de septiembre de 2011, STJUE de 9 de marzo de 2006, STJUE de 11 de junio de 2009 y STS 5304/2016 de 12 septiembre, cabe concluir que el criterio predominante, seguido tanto por los tribunales comunitarios como por los españoles en un supuesto de sucesión de empresas, es el de mantener las condiciones laborales que se hallen recogidas en la normativa convencional que fuera de aplicación en el momento inmediato anterior a la operación.

La finalidad principal de la normativa prevista al respecto es la de evitar que los trabajadores, como consecuencia directa de la sucesión de empresas, experimenten un deterioro en sus condiciones laborales. Ello justifica el

mantenimiento de la normativa convencional anterior, pero también permite la posibilidad de pactar una consecuencia diferente siempre que los trabajadores no se vean perjudicados como resultado de dicho cambio. Además, también se permitirá al empresario modificar las condiciones iniciales aplicables al trabajador siempre que esta variación se realice con posterioridad a la sucesión y se respete el procedimiento legalmente previsto al respecto.

3. **Concurrencia de un convenio estatutario y de un convenio extraestatutario.**

Esta problemática se ha analizado básicamente a través del estudio de la STS 3191/2005 de 14 de marzo. Cabe concluir que es indiferente la naturaleza del convenio colectivo, es decir, si se trata de un convenio estatutario o extraestatutario, a la hora de aplicar el artículo 44.4 del ET. Por tanto, siempre y cuando el convenio aplicable a los trabajadores cedidos estuviera vigente en la fecha de la operación, deberá ser respetado por el empresario cesionario.

4. **Ultraactividad del convenio colectivo en la sucesión de empresas.**

Tanto la STS 5422/2012 de 12 de marzo como la STJUE de 11 de septiembre de 2014 tratan de resolver esta cuestión. La conclusión que deriva del análisis de las mencionadas resoluciones, es que la garantía ofrecida a los trabajadores por el artículo 44.4 del ET está presente a pesar de que el convenio colectivo se encuentre en fase de ultraactividad, es decir, que haya llegado el final de la fecha de su vigencia pero no se haya negociado un convenio colectivo nuevo. Por consiguiente, el empresario de la empresa cesionaria debe mantener las condiciones laborales que venían siendo de aplicación a los trabajadores cedidos, a pesar de encontrarse en una situación de ultraactividad.

5. **Desaparición de la empresa cedente.**

En la STS 7450/2003 de 30 de septiembre el Tribunal establece que el hecho de que desaparezca la empresa cedente es indiferente para continuar aplicando el convenio colectivo de ésta a los trabajadores cedidos. Por tanto, hasta que no se alcance un pacto al respecto o entre en vigor otro convenio colectivo aplicable, el convenio colectivo que

será de aplicación a los mencionados trabajadores es el de la empresa que se ha extinguido como consecuencia de la operación.

6. **Entrada en vigor de un convenio colectivo nuevo tras la sucesión en la empresa cedente.** La misma sentencia indicada en el análisis de la problemática anterior trata este asunto. La regla general es que en un supuesto de sucesión de empresas, en un principio, se mantenga la normativa convencional que venía siendo de aplicación a los trabajadores antes de la sucesión, con el objetivo de que no se vean perjudicados como consecuencia del cambio.

Sin embargo, esto no implica que si, en un momento posterior a la sucesión, resulta de aplicación en la empresa cedente un nuevo convenio, también deba vincular a los trabajadores cedidos, ya que éstos ya no forman parte de la empresa cedente sino que han pasado a pertenecer a la empresa cedida.

También se plantea la cuestión de si en un momento posterior a la sucesión se negocia un convenio colectivo extraestatutario, éste debe vincular o no a los trabajadores cedidos. La STS 3606/2010 de 12 de abril establece que un convenio extraestatutario negociado tras la sucesión no reúne aquellos requisitos que se exigen para que pueda ser considerado como un supuesto de nueva regulación de la materia. Por tanto, no resulta vinculante para los trabajadores cedidos.

7. **Ausencia de convenio colectivo aplicable en la empresa cedente.** Esta problemática se ha resuelto considerando distintas sentencias planteadas también en otros apartados. Cabe concluir que en el caso de faltar un convenio colectivo aplicable en la empresa cedente, la utilización tras la sucesión del convenio de la empresa cesionaria nunca será perjudicial para los trabajadores implicados, al estar aplicándose con anterioridad los mínimos legales. Esta regla general plantea una excepción en el caso de que los contratos individuales hubieran previsto condiciones que mejoraran los mínimos legales. En este supuesto, la

empresa cesionaria debe respetar estas condiciones, sin perjuicio de una posterior modificación.

8. **Exclusión del acuerdo anterior a la sucesión.** Para que se contemple esta circunstancia, se exige que los pactos que excluyan la aplicación a los trabajadores cedidos del convenio de la empresa cedente sean adoptados en un momento posterior a la sucesión de empresas, como así establecen la STS 3070/2014 de 14 de mayo y la Sentencia 134/2014, de 18 de marzo, del Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona.

9. **Determinación de la representación de los trabajadores para negociar el “pacto en contrario”.** Tal y como establece la STS 473/2015 de 27 de enero, los representantes de los trabajadores competentes para adoptar el acuerdo que excluya la norma general de mantenimiento del convenio colectivo de la cedente son los representantes de la empresa cesionaria. Y esto se entiende así porque el mencionado acuerdo debe adoptarse tras la sucesión de empresas y, en ese momento, los referidos trabajadores son los que representan debidamente a los empleados cedidos.

10. **Normativa convencional aplicable a los trabajadores contratados tras la sucesión.** Aunque pudiera parecer un escenario incuestionable, esta situación suscitó controversia y exigió ser analizada por STS 5737/2009 de 3 de noviembre. Como cabía esperar, la solución ofrecida por el TS es que el convenio colectivo aplicable a los nuevos trabajadores es el de la empresa cesionaria, al ser la encargada de celebrar los contratos.

Atendiendo a lo anterior, tras el análisis de las recién enunciadas problemáticas, cabe concluir que la garantía esencial que se ofrece a los trabajadores en un supuesto de sucesión de empresas, y con respecto al convenio colectivo, es el mantenimiento de la normativa convencional de origen como regla general, incluso en supuestos de ultraactividad o en el caso de que se trate de un convenio colectivo extraestatutario.

Bien es cierto que se posibilita al empresario, junto con los representantes de los trabajadores, en este caso de la empresa cesionaria, pactar una solución distinta en un momento posterior a la conclusión de la operación que da lugar a la sucesión de empresas. Sin embargo, el resultado de este pacto nunca puede implicar una situación perjudicial para los trabajadores. La consecuencia principal que puede obtenerse tras el análisis realizado es que el objetivo principal siempre debe ser que los trabajadores no sufran un daño como derivación de las operaciones empresariales que se hayan realizado.

Se permite al empresario llevar a cabo aquellas operaciones que considere oportunas o que sean necesarias para el correcto desarrollo del negocio, pero se exige, al mismo tiempo, que respete las condiciones de los trabajadores y de la norma que regía sus relaciones laborales. Como parece justificado, este respeto a las condiciones anteriores no es indefinido, pudiendo ser modificadas siempre en un momento posterior a la sucesión y teniendo en consideración, en todo caso, la normativa específica prevista al respecto.

BIBLIOGRAFÍA

OBRAS DOCTRINALES

Ara, C. y Ramírez, C., “De nuevo a vueltas con la fecha de la eficacia de la fusión frente a terceros”, *Revista de Derecho Mercantil*, nº 285, 2012, pp. 231-272.

Camps Ruiz, L. M., *Puntos críticos del cambio de titularidad de la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1997.

Camps Ruiz, L. M., “La transmisión de empresa” en AA.VV., *Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2001.

Carnelutti, F., *Teoría del regolamento collettivo dei rapporti di lavoro*, 1º ed., Cedam, Padua, 1928, citado en Martínez Girón, J., “La negociación colectiva `extraestatutaria’”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 68, 2007, pp. 181-194.

Desdentado Bonete, A.: “La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 38, 2002, pp. 241-266.

Fernández, M., “Fusiones y escisiones: aspectos laborales”, en Baylos, A. y Collado, L. (Edit.), *Grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, Trotta, Madrid, 1994.

García-Perrote Escartín, I.: “La Reforma del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores” en *Estructura de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 1996. pp. 23-56.

Gernigon, B., Odero, A. y Guido, H., “Principios de la OIT sobre la negociación colectiva”, *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 119, nº 1, 2000, pp. 37-59.

Ibañez Jiménez, J. W. (Coord.), *Fundamentos de Derecho Empresarial. Derecho de Sociedades Tomo II*, tercera ed., Civitas-Thomson Reuters, Pamplona, 2015.

Lacalle García, G., *Gestión de recursos humanos*, Editex, Madrid, 2016.

Legorburo, J., “Modificaciones estructurales. La fusión (IV). Los efectos del proceso”, Blog (disponible en <https://www.legorburoconsultores.es/modificaciones-estructurales-la-fusion-iv-los-efectos-del-proceso.html>; consultado 12 enero 2017).

Martín Flórez, L., “La sucesión de empresa. Reflexiones sobre la significativa y esperada reforma del artículo 44 del Estatuto de los trabajadores”, *Actualidad Jurídica Uría & Menéndez*, nº 1, 2002, pp. 25-37.

Martínez Garrido, L. R., “La reforma del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores”, Ponencia presentada a la V Jornada de Actualización Laboral, 2001, citado en Desdentado Bonete, A., “La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 38, 2002, pp. 241-266.

Mella L., *Sucesión de empresas y convenio colectivo aplicable*, Comares, Granada, 2000.

Monereo Pérez, J. L., “Las relaciones de trabajo en la fusión y escisión de sociedades (I)”, *Relaciones Laborales*, nº 7, 1987, pp. 8-27.

Pastor Martínez, A., *La vigencia del convenio colectivo estatutario. Análisis jurídico de su dimensión temporal*, Lex Nova, Valladolid, 2008.

Pradas Montilla, R., “La Directiva 98/50/CE, del Consejo, de 29 de junio, sobre traspaso de empresas, de centros de actividad o de parte de éstos”, *Documentación Laboral*, nº 56, 1998, pp. 5-16.

Rocha, F. Y Aragón, J., “El papel de las relaciones laborales en los procesos de fusión de empresas”, Documento de Trabajo 1/2002, Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2001 (disponible en <http://www2.1mayo.ccoo.es/publicaciones/doctrab/doc102.pdf>; consultado 15 diciembre 2016).

Rodríguez Contreras, R. (Dir.), “Estudio de la incidencia de las reestructuraciones de empresas en la salud de los trabajadores”, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012 (disponible en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/GENERALIDAD/reestructuracion%20de%20empresas%20no%20en%20catalogo/reestructuracion%20empresas.pdf>; consultado 14 diciembre 2016).

Samper Juan, J., “Aspectos conflictivos de la sucesión empresarial”, Ponencia presentada a las Jornadas sobre la reforma laboral de 2001, Madrid, enero 2002, citado en Desdentado Bonete, A., “La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, nº 38, 2002, pp. 241-266..

Sánchez-Cervera Valdés, J. M., “El derecho a la negociación colectiva y sus manifestaciones” en Molero Manglano, C. (Dir.), *Manual de Derecho del Trabajo*, 13ª ed., Tirant Lo Blanch, Valencia, 2013, pp. 1015-1046.

Uría, R., Menéndez, A. e Iglesias, J. L., “Fusión y escisión de sociedades” en Uría, R. y Menéndez, A. (Dirs.), *Curso de Derecho Mercantil Tomo I*, segunda ed., Thomson-Civitas, Cizur Menor, 2006.

Valdés Dal-Ré, F., “Problemas de determinación del convenio colectivo aplicable en la transmisión de empresa (I y II)”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, nº 1, 1996. pp. 14-26

Valdés Dal-Ré, F., *La transmisión de empresa y las relaciones laborales. Un estudio comparado de los ordenamientos comunitario y nacional*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid, 2001.

LEGISLACIÓN

Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad. *DOUE*, 17 de julio de 1998, núm. 201.

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. *BOE*, 10 de julio de 2001, núm. 164.

Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles. *BOE*, 4 de abril de 2009, núm. 82.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE*, 24 de octubre de 2015, núm. 255.

JURISPRUDENCIA

Audiencia Nacional [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 2860/2005 de 5 de julio [consultado 26 febrero 2017].

Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 134/2014, de 18 de marzo [consultado 26 febrero 2017].

Tribunal Constitucional (Pleno) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 58/1985 de 30 de abril [consultado 20 enero 2017].

Tribunal Constitucional (Sala Segunda) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 177/1988 de 10 de octubre [consultado 20 enero 2017].

Tribunal Constitucional (Sala Segunda) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 121/2001 de 4 de junio [consultado 26 de febrero 2017].

Tribunal Constitucional (Sala Segunda) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 238/2005 de 26 de septiembre [consultado 26 de febrero 2017].

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Ayse Süzen contra Zehnacker Gebäudereinigung GmbH Krankenhauservice. Sentencia de 11 de marzo de 1997 (disponible en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0013>) [consultado 8 febrero 2017].

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Temco Service Industries SA contra Samir Imzilyen y otros.. Sentencia de 24 de enero de 2002 (disponible en

<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1492604751062&uri=CELEX:62000CJ0051>) [consultado 9 febrero 2017].

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Carlito Abler y otros contra Sodexho MM Catering Gesellschaft mbH. Sentencia de 20 de noviembre de 2003 (disponible en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1492601221721&uri=CELEX:62001CJ0340>) [consultado 9 febrero 2017].

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Nurten Güney-Görres (C-232/04) y Gul Demir (C-233/04) contra Securicor Aviation (Germany) Ltd y Kötter Aviation Security GmbH & Co. KG. Sentencia de 15 de diciembre de 2005 (disponible en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1492601660289&uri=CELEX:62004CJ0232>) [consultado 9 febrero 2017].

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Hans Werhof contra Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG. Sentencia de 9 de marzo de 2006 (disponible en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1492630275205&uri=CELEX:62004CJ0499>) [consultado 25 febrero 2017].

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Comisión de las Comunidades Europeas/República Italiana. Sentencia de 11 de junio de 2009 (disponible en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1492630556458&uri=CELEX:62007CA0561>) [consultado 25 febrero 2017].

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. petición de decisión prejudicial planteada por el Oberster Gerichtshof — Austria) — Österreichischer

Gewerkschaftsbund/Wirtschaftskammer Österreich — Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen. Sentencia de 11 de septiembre de 2014 (disponible en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?qid=1492644479967&uri=CELEX:62013CA0328>) [consultado 26 febrero 2017].

Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunale Ordinario di Venezia — Italia) — Ivana Scattolon/Ministero dell'Università e della Ricerca. Sentencia de 6 de septiembre de 2011 (disponible en <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:62010CA0108&qid=1492628906344>) [consultado 25 febrero 2017].

Tribunal Superior de Justicia de Aragón (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 1022/1999 de 5 abril [consultado 11 febrero 2017].

Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 2066/2014 de 16 de julio [consultado 26 febrero 2017].

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 142/2013 de 18 de febrero [consultado 26 febrero 2017].

Tribunal Superior de Justicia de Madrid (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 1/2014 de 8 de enero [consultado 25 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 180/1990 de 22 de enero [consultado 10 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 9808/1990 de 18 de diciembre [consultado 15 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 69/1992 de 24 de enero [consultado 17 enero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 3381/1993 de 29 de abril [consultado 17 enero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 4775/1993 de 22 de junio [consultado 15 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 7725/1994 de 4 de mayo [consultado 17 enero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Civil) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 567/1994 de 7 junio [consultado 20 enero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 9462/1996 de 14 diciembre [consultado 11 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 618/1997 de 20 de enero [consultado 20 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 1265/1997 de 13 de febrero [consultado 20 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 10508/1998 de 15 de diciembre [consultado 20 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 10509/1998 de 15 de diciembre [consultado 20 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 10511/1998 de 15 de diciembre [consultado 20 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 10512/1998 de 15 de diciembre [consultado 20 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 10513/1998 de 15 de diciembre [consultado 20 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 10514/1998 de 15 de diciembre [consultado 20 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 306/1998 de 15 de diciembre [consultado 20 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 437/1998 de 15 de diciembre [consultado 20 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 1011/1998 de 15 de diciembre [consultado 20 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 1012/1998 de 15 de diciembre [consultado 20 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi].
Sentencia núm. 896/1999 de 25 enero [consultado 11 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 2119/1999 de 9 de marzo [consultado 20 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 7411/2000 de 17 de julio [consultado 19 enero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 1507/2001 de 23 de octubre [consultado 19 enero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 5994/2002 de 22 de marzo [consultado 25 enero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 10682/2002 de 11 de octubre [consultado 25 enero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 7450/2003 de 30 septiembre [consultado 25 enero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 504/2003 de 18 de noviembre [consultado 11 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 3191/2005 de 14 de marzo [consultado 26 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 7421/2006 de 18 septiembre [consultado 25 enero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Auto núm. 131781/2007 de 1 de marzo [consultado 9 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 2381/2007 de 2 de marzo de 2007 [consultado 26 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 3262/2009 de 16 de junio [consultado 11 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 5661/2009 de 6 de octubre [consultado 11 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 5734/2009 de 23 de octubre [consultado 9 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 5737/2009 de 3 de noviembre [consultado 26 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 3606/2010 de 12 de abril [consultado 9 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 5256/2010 de 12 de mayo [consultado 26 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 2734/2011 de 14 de febrero [consultado 9 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 3823/2011 de 12 de abril [consultado 25 enero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 5422/2012 de 12 de marzo [consultado 26 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 2633/2014 de 16 abril, [consultado 26 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 3070/2014 de 14 de mayo [consultado 26 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Contencioso, Sección 2ª) [versión electrónica-base de datos Cendoj]. Sentencia núm. 4069/2014 de 20 de julio, [consultado 10 enero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 6638/2014 de 22 de diciembre [consultado 26 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 473/2015 de 27 de enero [consultado 26 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 6270/2015 de 23 de septiembre [consultado 26 febrero 2017].

Tribunal Supremo (Sala de lo Social) [versión electrónica-base de datos Aranzadi]. Sentencia núm. 5304/2016 de 12 septiembre [consultado 25 febrero 2017].

