

JUZGADO DE LO SOCIAL Nº 7 AUTOS 1007/2018

SENTENCIA Nº 31/2019

En Madrid, a veintitrés de enero de dosmil diecinueve

La Ilma. Sra. Doña ..., **te**,
Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social nº 7 de Madrid, ha visto los presentes autos nº 1007/18, seguidos entre partes, de una como demandante el Sindicato Autónomo de Trabajadores de Empresas de Seguridad, ATES, representado por la Letrada D^a ... y de otra, como demandada, Sagital SA, representada por la Letrada D^a ... y el Sindicato Unión General de Trabajadores, UGT, representado por el Letrado D. ..., versando los autos sobre Conflicto Colectivo sobre Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo, ha dictado, en nombre de S.M. El Rey, la presente resolución con base en los siguientes,

Sindicato Autónomo de Madrid

ANTECEDENTES DE HECHO

I.- El día 24 de septiembre de 2018 tuvo entrada en este Juzgado, previo turno de reparto, demanda en la que la parte actora, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho en los que basaba su pretensión, suplicaba una sentencia de conformidad con lo solicitado.

II.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio el 21 de enero de 2019, exponiendo las partes, por su orden, cuanto a su derecho convino, practicándose las pruebas propuestas y admitidas con el resultado que consta en la grabación audiovisual realizada al efecto y tras elevar sus conclusiones a definitivas quedaron los autos vistos para sentencia.

III.- En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales fundamentales.

HECHOS PROBADOS

Se declaran probados los siguientes hechos:

PRIMERO.- El 1 de julio de 2018 la demandada Sagital SA se subrogó en los contratos de trabajo de los empleados de servicios auxiliares adscritos al Fast Track del Aeropuerto Adolfo Suarez de Madrid Baraja y Alcampo de los centros de Getafe y Leganés.

SEGUNDO.- Con anterioridad, los trabajadores prestaban dichos servicios por cuenta de Ilunion Outsourcing SA y se regían por el convenio de empresa (VII Convenio Colectivo de la empresa V2 Complementos Auxiliares SA)

La empresa Sagital SA se rige por su propio Convenio (BOE 27.03.2017)

TERCERO.- En la nómina de julio los trabajadores subrogados recibieron un salario inferior al percibido en Ilunion en una media mensual de 52,29 € en cuanto al salario ordinario y una remuneración inferior en relación a plus de idioma, horas nocturnas, horas festivas y horas extras, según desglose que obra en el hecho quinto de la demanda que se da por reproducido.

CUARTO.- En la carta de subrogación dirigida a cada trabajador, fechada el 1 de julio de 2018, Sagital indicaba que la subrogación se efectuaba de conformidad con el art. 44 ET, del que advertía era poco concreto (expositivo tercero) y en la cláusula cuarta significaba que se aplicaría la estructura salarial regulada en el Convenio Colectivo de Sagital.

QUINTO.- Los trabajadores subrogados que prestaban servicios en Alcampo con más de tres meses de antigüedad, desde el mes de septiembre de 2018 reciben un complemento salarial para equiparlo a los salarios que percibían cuando prestaban servicios por cuenta de Ilunion y además percibieron los atrasos desde julio de 2018.

Los de Fast Track han percibido sus retribuciones conforme al Convenio de Sagital, sin ningún tipo de complemento.

SEXTO.- UGT se adhiere a la demanda.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- De conformidad con el art. 97.2 LRJS los hechos declarados probados son fruto de la valoración de los documentos obrantes en autos y de la testifical articulada por la actora en el acto del juicio oral.

SEGUNDO.- Opuso la empresa demanda Sagital SA la excepción de caducidad, con el argumento de que el día 1 de julio de 2018, en la carta de subrogación se comunicaba a cada trabajador, que se le aplicaría el Convenio de la empresa en la que se integraban. Habida cuenta que la papeleta de conciliación se presentó el 16 de agosto de 2018, entiende que había pasado el plazo de caducidad previsto para la impugnación de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo.

La excepción no puede tener favorable acogida, en primer lugar porque en ningún momento el texto de la carta explica que se va a pagar menos salario, sino que se va a aplicar la estructura salarial del Convenio en cuestión, pero sobre todo porque la carta **no es una notificación de modificación colectiva de condiciones de trabajo de la que pudiera derivarse una posible acción contra la misma, de modo y manera de que sin lugar a dudas los trabajadores hubieran podido tener un conocimiento individual de que se produciría una disminución colectiva de salario en el momento en que recibieron las retribuciones, que es una cuestión que solo pudieron averiguar sin lugar a dudas cuando recibieron la nómina del mes de julio de 2018, es decir el día 31 de dicho mes, por lo que la acción no está caducada.**

TERCERO.- Pasando al estudio del fondo del asunto, como señala la carta en la que se comunica individualmente la subrogación, la misma se ha efectuado bajo la cobertura de la Directiva 2001/23 CE y el art. 44 ET. Dicha Directiva en su artículo 3.1 establece que los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso. De manera que la demandada debió de respetar las condiciones laborales del personal que subrogaba, al no haberlo hecho así, se impone que la demanda sea estimada en cuanto a la petición de nulidad, dado que lo operado es una modificación de condiciones de trabajo sin cumplir con los requisitos formales que la misma exige.

CUARTO.- En cuanto a la obligación de la empresa cesionaria de aplicar al personal subrogado el Convenio Colectivo de la cedente, en tanto no se sustituya por otro nuevo aplicable a la primera, el TS reiterando la doctrina establecida en la sentencia de 22.03.2002 (R. 1170/2001), tiene establecido que

un Convenio en situación de ultractividad, 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. El TS se ha expresado en varias ocasiones en los siguientes términos literales:

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

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

III. Quiere ello decir que por vía de convenio colectivo posterior al cambio de titularidad de la empresa, se puede proceder a tal regulación homogénea de condiciones de trabajo. De modo que en el futuro los trabajadores habrán de acomodarse a las normas legales o pactadas que regulen la relación laboral con el nuevo empleador. Tal interpretación no se opone, sino que se ajusta a lo dispuesto en la Directiva Comunitaria 77/187, ratificada [el término fue sustituido por el de "traspuesta" por auto de aclaración del 16/7/2002, R, 1170/2001] por España, puesto que esta en su artículo 3.3 limita la obligatoriedad del cesionario de mantener las condiciones de trabajo pactadas en convenio colectivo, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo aplicable a la cedente o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo. (Así lo reconoció la sentencia del TJCE de 12-11-1992, núm. C-209/1991, asunto Watson Rask)." (por todas, SSTs 11-10-202, R. 920/02, y 27-10-2005, R. 697/04).

Aplicando dicha doctrina al caso, no se ha acreditado que el Convenio de Ilunion no esté vigente, lo que impone que la demanda sea estimada en los términos del suplico.

VISTOS, además de los citados, los demás de general y pertinente aplicación,

FALLO

Desestimando la excepción de caducidad opuesta por Sagital SA y estimando la demanda del Sindicato Autónomo de Trabajadores de Empresas de Seguridad, ATEs, declaro nula la modificación sustancial de las condiciones de trabajo operada respecto de los trabajadores subrogados adscritos a los servicios Fast Track del aeropuerto Adolfo Suarez de Madrid y los centros de Alcampo de Getafe y Leganés, condenando a Sagital SA a que a dicho colectivo,

- a) le reconozca las mismas condiciones laborales (antigüedad, categoría y salario) que venía disfrutando con anterioridad a la subrogación.
- b) le siga aplicando el Convenio Colectivo de Ilunión

Notifíquese esta resolución a la partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, debiendo anunciarlo previamente, por comparecencia o mediante escrito, ante este Juzgado en el término de cinco día hábiles contados a partir del siguiente a su notificación.

Debiendo el que no esté eximido legalmente haber acreditado al tiempo de anunciar el recurso el ingreso de la suma de 300 € en la cuenta nº 2505 0000 65 100118 en la oficina del Banco de Santander de Princesa 3 a nombre de este Juzgado nº 7, así como haber ingresado en el periodo hasta la formalización del recurso y en la indicada cuenta, el importe de la condena que se deberá acreditar mediante la presentación del justificante de ingreso o bien mediante la formalización y aportación al Juzgado de aval bancario en el que deberá constar la responsabilidad solidaria del avalista. En todo caso el recurrente deberá designar letrado o graduado social para la tramitación del recurso al momento de anunciarlo.

Así por esta mi sentencia de la que se unirá testimonio a los autos originales para su cumplimiento, lo pronuncio, mando y firmo.

NOTA: De conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, se informa que la difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.