

§ 16

TRASPASO O TRANSFERENCIA DE COMPETENCIAS DEL PERSONAL DE ENSEÑANZA NO UNIVERSITARIA DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA A LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA. SUCESIÓN DE EMPRESA. CESE DEL COMITÉ DE EMPRESA DEL PERSONAL LABORAL DEL MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CIENCIA EN LA RIOJA

por E. Macarena Sierra Benítez (Universidad de Sevilla)

Sentencias comentadas:

☛ (Comentario a la STSJ La Rioja 11 enero 2000 [AS 2000, 551])

1. Supuesto de hecho.

El supuesto controvertido tiene como protagonista al Comité de Empresa del Personal Laboral del Ministerio de Educación y Ciencia en la Rioja constituido el 30 de diciembre de 1998, días antes de efectividad del traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado en materia de enseñanza no universitaria prevista a partir del día 1 de enero de 1991, fecha en la que se llevó a efecto el traspaso con todos los medios materiales y personales adscritos a los mismos a la Comunidad Autónoma de La Rioja, incluyendo a todo el personal que anteriormente pertenecía a la delegación del Ministerio de Educación y Ciencia (MEC) en La Rioja, y en las mismas condiciones en que prestaban servicios. Todo ello en virtud del Real Decreto 1826/1998, de 28 de agosto (RCL 1998, 2345 y LLR 1998, 206) (Boletín Oficial de La Rioja en fecha 26 de septiembre de 1998), por medio del cual se aprobó el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias prevista en la disposición transitoria octava del Estatuto de Autonomía de La Rioja (RCL 1982, 1575; ApNDL 12211 y LLR 1982, 612), adoptado por el pleno de dicha Comisión en su sesión de fecha 30 de julio de 1998.

En fecha 14 de enero de 1999 la Directora de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, comunica el cese del Comité de Empresa del Personal Laboral del Ministerio de Educación y Ciencia en La Rioja, motivo por el cual se insta un procedimiento de conflicto colectivo ante el Juzgado de lo Social Número Uno contra la Comunidad Autónoma y Comité de Empresa de la Comunidad Autónoma de La Rioja. En el fallo de la sentencia se desestima la demanda interpuesta por los trabajadores y se absuelve a la Comunidad Autónoma de las pretensiones deducidas en su contra, motivo por el cual se interpone recurso de suplicación por la parte actora, habiendo sido impugnado de contrario.

2. El supuesto de transferencia o traspaso de competencias entre Administraciones públicas: Derechos individuales.

En el supuesto de traspaso de competencias de la Administración Estatal a la Comunidad Autónoma los Tribunales de Justicia aplican el artículo 44 del TRLET (RCL 1995, 997), al constituir un supuesto de sucesión de empresa o cambio de titularidad empresarial, puesto que la relación del personal con la Administración Pública es de naturaleza laboral. El artículo 44 del TRLET mantiene los derechos de los trabajadores en el supuesto de cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, y por lo tanto, desde un punto de vista formal permite que los trabajadores no queden afectados en su posición jurídica

(MONTROYA MELGAR, A.; J. M. GALLANA MORENO; A. V. SEMPERE NAVARRO; A. RÍOS SALMERÓN: Comentarios al Estatuto de los Trabajadores, Aranzadi, 1997, pg. 204), al declarar que no extingue por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior. La no extinción de la relación laboral abarca tanto el vínculo originario junto a los nuevos pactos, condiciones y vicisitudes añadidos con posterioridad, además de las condiciones de trabajo disfrutadas con anterioridad a la transmisión y no sólo las de contenido salarial, siempre que se trate de verdaderas cláusulas o condiciones contractuales (GONZÁLEZ BIEDMA, E.: El cambio de titularidad de la empresa en el Derecho del Trabajo, MTSS, pgs. 262 a 264). En definitiva, estamos ante un supuesto de mantenimiento de los derechos –en general– de los trabajadores en los casos de cambio de titularidad, plasmados en la leyes de transferencias autonómicas respetuosas con los derechos adquiridos del personal laboral afectado por las mismas en lo que respecta al mantenimiento del nivel o cuantía de las retribuciones cobradas antes del traspaso, y hechas efectivas por la Comunidad aun cuando el Decreto correspondiente señale unas retribuciones inferiores (STS de 3 de junio de 1992 [RJ 1992, 4737]). (Ver STS de 29 de junio 1999 [RJ 1999, 6442]).

En conclusión, si tenemos en cuenta que el mantenimiento de los derechos individuales de los trabajadores en la sucesión de empresa en las Administraciones Públicas regulada en el artículo 44 del TRLET, plantea los problemas propios de la aplicación normativa, a continuación vamos a comentar el supuesto concreto debatido en la sentencia en cuestión, no sin ello advertir que en materia de mantenimiento de los derechos colectivos de los trabajadores, como es el de la representación de los trabajadores la solución es diversa (Ver LANTARÓN BARQUÍN, D.: «Quid» de la representación unitaria de los trabajadores en algunos supuestos de sucesión empresarial.–De cómo las nuevas realidades empresariales pueden dar cabida a viejas instituciones laborales–; en AA VV: **Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo**, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, MTAS, 2000, pgs. 208 a 219) y distinta para la representación del personal laboral al servicio de la Administración Pública transferida.

3. El supuesto concreto: cese del Comité de Empresa del Personal Laboral del Ministerio de Educación y Cultura por traspaso de funciones y servicios a la Comunidad Autónoma.

En la sentencia que comentamos la parte recurrente denuncia la infracción, por el concepto de no aplicación, de lo dispuesto en el artículo 67.3 en relación con el artículo 44 del TRLET; y, por aplicación indebida, de lo dispuesto en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 12 de junio (RCL 1987, 1450) sobre Órganos de Representación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas. En definitiva, solicita la continuidad de las funciones representativas del Comité de Empresa del Personal Laboral del Ministerio de Educación y Ciencia en La Rioja hasta que finalice su mandato electoral. Motivo que no prospera por aplicación correcta –según el Tribunal Superior de Justicia– de los artículos alegados.

En este sentido, la cuestión conflictiva está relacionada, por una parte, con la aplicación del artículo 44 del TRLET, y por lo tanto, debemos comprobar si los derechos colectivos de representación del Comité de Empresa del Personal laboral –de enseñanza no universitaria– adscrito a una Administración Estatal que es transferida a la Comunidad Autónoma de La Rioja se mantiene o debe ser respetado por la

empleadora cesionaria (en los términos del artículo 67.3 del TRLET); o «por cualquier persona física o jurídica que, a causa de un traspaso adquiera la calidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de éstos» [artículo 2.1 b) Directiva 77/187/CEE de 14 de febrero (LCEur 1977, 67), sobre 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 centro de actividad (DOCE de 5 de marzo de 1997)]. Directiva de aplicación directa al no haberse traspuesto a la legislación española (OJEDA AVILÉS, A.: Compendio de Derecho Sindical, Tecnos, 1998, pg. 161). Y por otra parte, la aplicación debida de la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987.

En primer lugar, la jurisprudencia en los supuestos de transmisión de empresas se muestra oscilante, en unos casos en contra, dado que el vínculo representativo entre los electores y elegidos no puede repercutir en otra empresa cuyos trabajadores disponen de sus representantes [SSTCT de 7 de abril de 1988 (RTCT 1988, 2726); 12 de diciembre de 1988 (RTCT 1988, 8074); STS de 28 de junio 1990 (RJ 1990, 5531) y otras más]; en otras ocasiones es partidaria del mantenimiento por aplicación del artículo 44.1 del TRLET que obliga al cedente, y en su defecto, al cesionario a notificar el cambio a los representantes de los trabajadores cedidos; y por ende se muestra que se mantiene la representación mientras no se agote el mandato previsto en el artículo 67.3 del TRLET (ALBIOL MONTESINOS, I.: Los representantes de los trabajadores en la jurisprudencia laboral, Tirant Lo Blanch, 1995, pgs. 31 y 32) o bien cuando exista un acuerdo sobre mantenimiento de dicha cualidad hasta las nuevas elecciones (STSJ Andalucía/Granada [AS 1994, 2324]). La doctrina admite igualmente estas dos posibilidades –aun cuando reconoce que no existe normativa clara– según estemos ante una transmisión parcial del centro de trabajo, empresa o unidad autónoma o total (RODRÍGUEZ RAMOS, M. J., G. PÉREZ BORREGO: Procedimiento de Elecciones a Representantes de los Trabajadores y Funcionarios, Aranzadi, 1995, pgs. 140 y ss.).

En segundo lugar, en el fundamento segundo de la sentencia se declara la aplicación debida del supuesto de sucesión de empresa o cambio de titularidad empresarial, regulado en el artículo 44 de TRLET. Y es que el Acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias prevista en el Estatuto de Autonomía de La Rioja (Boletín Oficial de La Rioja, núm. 116 de 26 de septiembre de 1998) expresa como traspasados a la Comunidad Autónoma en materia de enseñanza no universitaria, las funciones y servicios, así como los bienes, derechos, obligaciones, personal y Créditos presupuestarios correspondientes; todo ello amparado tanto en las normas constitucionales (art. 149.1.30 de la Constitución, que reserva al Estado la competencia exclusiva sobre materias concretas y las normas básicas para el desarrollo del artículo 27 de la CE [RCL 1978, 2836 y ApNDL 2875]) como en las estatutarias (Estatuto de Autonomía de La Rioja, aprobado por Ley Orgánica 3/1982, de 9 de junio, y reformado por la Ley Orgánica 3/1994, de 24 de marzo (RCL 1994, 891 y LLR 1994, 55), que atribuye a la misma la competencia de desarrollo legislativo y ejecución de la enseñanza en toda su extensión, niveles y grados, modalidades y especialidades, sin perjuicio de las facultades atribuidas al Estado por el artículo 149.1.30.1 de la Constitución). Asimismo de entre las funciones en materia de enseñanza no universitaria de la Administración del Estado que asume la Comunidad Autónoma en La Rioja, se encuentran las funciones y servicios ejercidos por la Dirección Provincial de Educación y Cultura en la Comunidad Autónoma de La Rioja; así como el personal adscrito a la misma

que figura en las relaciones que se incorporan al presente Acuerdo recogido en el Real Decreto 1826/1998, de 28 de agosto, sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a la Comunidad de La Rioja en materia de enseñanza no universitaria.

Comprobada la existencia del cambio de titularidad empresarial, la siguiente cuestión que debemos analizar es si la representación del Personal Laboral del Ministerio de Educación y Ciencia en La Rioja debe cesar o extinguirse en los términos planteados en la demanda. Y así, el fundamento segundo del Recurso de Suplicación declara la aplicación correcta de lo dispuesto en la disposición adicional quinta de la Ley 9/1987, de 13 de mayo, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas; norma no aplicable al personal laboral al servicio de las distintas Administraciones Públicas, que se regirán por la legislación laboral, sin perjuicio de lo previsto en la citada disposición adicional (y en la disposición adicional tercera del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre (RCL 1994, 2585) por el que se aprueba el reglamento de Elecciones a Órganos de Representación de los Trabajadores en la Empresa). En este sentido, constituirá un único centro de trabajo la totalidad de establecimientos dependientes del Departamento u Organismo de que se trate, que radiquen en la misma provincia, siempre que los trabajadores afectados se encuentren incluidos en el ámbito de aplicación de un mismo convenio colectivo.

En definitiva, dadas las peculiaridades de organización de la Administración Pública, la Ley 9/1987 delimita como unidad electoral para el personal laboral la provincia, calificándola como centro de trabajo único a efectos representativos para todos los trabajadores sometidos al mismo Convenio Colectivo (STSJ Castilla y León/Valladolid de 5 mayo 1998 (AS 1998, 3402) y, por lo tanto, es plenamente proyectable sobre el supuesto examinado el criterio sustentado por el Tribunal Supremo en Sentencia de 28 de junio 1990. Así al cesar la Administración Estatal en materia de enseñanza no universitaria en los términos vistos en el Acuerdo de traspaso a la Comunidad Autónoma y hacerse cargo esta última, en la que tiene previsto representación unitaria extendida en todo su ámbito en el Convenio Colectivo de Trabajo para el Personal Laboral al Servicio de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja (LLR 1997, 31) suscrito el 9 de diciembre de 1996, y con una vigencia hasta el 31 de diciembre de 1999, prorrogable por años sucesivos, ha de entenderse que los miembros del Comité de Empresa del Ministerio de Educación y Ciencia pierden la representatividad aun cuando la totalidad de los establecimientos dependientes de la Administración Pública radiquen en la misma provincia, cosa que ocurre en La Rioja; pero por otro lado, es necesaria la afectación de un mismo Convenio Colectivo cuyo ámbito personal lo es del Personal Laboral al Servicio de la Comunidad Autónoma de La Rioja que desempeña sus actividades en los Órganos, Servicios, Centros y Dependencias de la misma. En definitiva, no tiene sentido continuar con una representación cuyo ámbito personal no está adscrito al mismo, y por lo tanto, no mantiene el Estatuto de Representantes de los Trabajadores en un supuesto en que en ningún momento hubo extinción de la entidad cedente, no se produjo disolución, absorción o fusión de la misma, sólo existió cesión de sucursales, abarcando el patrimonio autónomo de la sucursal (STS de 23 julio 1990 [RJ 1990, 6453]).

En conclusión, para mantener la representación como plantean los recurrentes

es necesario que en ningún momento hubiera extinción de la Administración cedente, no se produjera disolución, absorción o fusión de la misma como es el supuesto planteado, pues no estamos ante una cesión o delegación de competencias Estatales en el territorio Riojano sino ante una auténtica **transferencia de competencias que deja a la representación de los trabajadores del Ministerio cedente sin ámbito de aplicación personal, y es que con la normativa de transferencia no se trasmite la condición o cualidad de representante de los trabajadores; integrándose los miembros de esa representación en el Personal laboral de la Comunidad Autónoma, sin mantener una sustantividad o autonomía propias dentro del personal en que se integran** (STSJ Cantabria de 13 de abril 1999 [AS 1999, 2029], en relación a los trabajadores transferidos de la Administración Central a la Autonómica, no habiéndose transmitido la unidad electoral en la que fueron elegidos e integrándose en el personal transferido en la organización autónoma sin conservar los miembros de la representación una organización autónoma e independiente).

§ 17

LA RESERVA DE PUESTO DE TRABAJO REFERIDA AL GRUPO PROFESIONAL O A CATEGORÍA EQUIVALENTE EN LOS SUPUESTOS DE EXCEDENCIA POR CUIDADO DE HIJOS
 por **Guillermo L. Barrios Baudor** (Universidad de Navarra)

Sentencias comentadas:

🔪 Comentario a la SJS núm. 2 de Pamplona de 27 marzo 2000 (AS 2000, 701)

1. Introducción.

Como es sabido, el derecho a la excedencia por cuidado de hijos fue introducido en nuestro ordenamiento por el Decreto 2310/1970, de 20 agosto (RCL 1970, 1409, 1552 y NDL 29177), sobre el trabajo de la mujer y de los menores. Afortunadamente, muchos son los aspectos de su régimen jurídico que, hasta su regulación actual contenida en el artículo 46.3 ET/1995 (RCL 1995, 997), han cambiado desde entonces. De entre todos ellos, especial atención merece el relativo a la reserva de puesto de trabajo que su disfrute implica hoy en día para sus beneficiarios.

A tan interesante cuestión se refiere la **Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Pamplona de fecha 27 marzo 2000** (AS 2000, 701), si bien centra su contenido en el alcance de la aludida reserva de plaza cuando ésta queda referida «a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente». En concreto, se aborda en ella un supuesto en el que, tras dos años de disfrute de la excedencia por cuidado de hijos, la reincorporación de la trabajadora excedente no se produce ni en la categoría anteriormente ostentada, ni en un grupo profesional equivalente.

En gran medida, problemas como el que ahora se acaba de exponer no son sino consecuencia directa de la lenta y peculiar transformación producida en la naturaleza jurídica de esta figura que, pese a su inicial configuración como voluntaria, despliega en la actualidad los efectos propios de la excedencia forzosa. Precisamente por ello, y antes de proceder a la concreta delimitación de su alcance transcurrido el primer