

AUDIENCIA NACIONAL

Sentencia 117/2026, de 29 de junio de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 68/2026

SUMARIO:

Sucesión de empresa. Fusión por absorción. Derecho de los trabajadores subrogados a que se les aplique cualquier acuerdo de empresa pactado colectivamente, así como cualquier reglamento, normativa, circular o condición más beneficiosa que la cesionaria viniera aplicando al resto de trabajadores (planes de pensiones, seguros médicos, jornadas específicas, etc.). De los artículos 3.1 de la Directiva 2001/23/CE y 44 del ET se desprende que el empresario cesionario, esto es, aquel que por mor de la transmisión de empresa se subroga en los contratos de trabajo de la entidad cedente, debe respetar las condiciones contractuales de origen del personal proveniente de esta, y que en lo que se refiere al convenio aplicable, al personal transmitido le seguirá siendo de aplicación el convenio colectivo de origen en tanto en cuanto no expire la vigencia del mismo o no se aplique una nueva norma convencional en la entidad cesionaria. Más allá de lo expuesto, no cabe inferir que la sucesión de empresas implique que al personal transmitido se le hayan de aplicar condiciones de trabajo reconocidas previamente al personal que prestaba servicios en la empresa en la que se integra en virtud de fuente normativa distinta del convenio colectivo estatutario. Lo que el artículo 44.1 del ET garantiza a los trabajadores en los supuestos de novación contractual subjetiva por cambio de empleador es el mantenimiento de sus derechos preexistentes, al imponer la subrogación del nuevo empresario en las obligaciones laborales del anterior, pero no la adquisición de los que tuvieren conferidos los trabajadores que vinieran prestando servicios anteriormente en tal empresa. Tampoco los derechos de estos se ven afectados por los que hubieran de mantenerse para los asumidos en virtud de la subrogación. Así pues, con la salvedad de lo que pudiere resultar con posterioridad en virtud de la sucesión de convenios colectivos a la que hace referencia el apartado 4 del citado artículo, la propia ley autoriza en estos casos situaciones de desigualdad dentro de la misma empresa, naturalmente susceptibles de superación a través de la negociación colectiva, tanto estatutaria como extraestatutaria. De igual forma, la Directiva no puede ser eficazmente invocada para obtener una mejora de las condiciones de retribución u otras condiciones de trabajo con ocasión de la transmisión de una empresa, de manera que la existencia de algunas diferencias salariales entre los trabajadores transferidos y quienes ya estaban empleados por el cesionario al tiempo de la transmisión no es en sí contraria a la citada Directiva. Aunque podrían resultar pertinentes para examinar la licitud de esas diferencias otros instrumentos y principios jurídicos, por sí sola la referida Directiva únicamente pretende evitar que, a causa únicamente de su transferencia a otro empleador, los trabajadores se encuentren en una posición desfavorable comparada con la que anteriormente disfrutaban.

PONENTE:

Don Ramón Gallo Llanos.

Sentencia

Síguenos en...



AUDIENCIA NACIONAL
SALA DE LO SOCIAL
MADRID

SENTENCIA: 00117 / 2026

AUDIENCIA NACIONAL

Sala de lo Social

Letrada de la Administración de Justicia

D^a. MARTA JAUREGUIZAR SERRANO

SENTENCIA Nº: 117/2026

Fecha de Juicio: 10/06/2026

Fecha Sentencia: 29/06/2026

Tipo y núm. Procedimiento: CONFLICTOS COLECTIVOS 0000068/2026

Ponente: D. RAMÓN GALLO LLANOS

Demandante/s: FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS

Demandado/s: INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES S.A. - IBM S.A.

MINISTERIO FISCAL

Resolución de la Sentencia: DESESTIAMTORIA

AUDIENCIA NACIONAL

SALA DE LO SOCIAL

PASEO DE LA CASTELLANA Nº 14 6ª PLTA. SALA DE VISTA (ENTREPLANTA)

MADRID

Tfno: 914007256/914007258

Correo electrónico: audiencianacional.salasocial@justicia.es

SERVICIO COMUN DE TRAMITACION

Equipo/usuario: SLI

Modelo: ANS105 SENTENCIA

NIG: 28079 24 4 2026 0000072

CCO CONFLICTOS COLECTIVOS 0000068 / 2026

Procedimiento de origen: /

Sobre: CONFLICTO COLECTIVO

Ponente Ilmo/a. Sr/a: D. RAMÓN GALLO LLANOS

SENTENCIA 117/2026

ILMO/A. SR./SRA. PRESIDENTE:

D. RAMÓN GALLO LLANOS

ILMOS/AS. SRES./SRAS. MAGISTRADOS/AS:

D^a ANA SANCHO ARANZASTI

D. JUAN GIL PLANA

En MADRID, a veintinueve de junio de dos mil veintiséis.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional compuesta por los Sres./as. Magistrados/as citados al margen y

EN NOMBRE DEL REY

Han dictado la siguiente

SENTENCIA

En el procedimiento CONFLICTOS COLECTIVOS 0000068/2026 seguido por demanda de la FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS (letrado D. Pablo Manuel Simon Tejera) contra INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES S.A. - IBM S.A. (letrado D. Adriano Gómez García-Bernal); con intervención del MINISTERIO FISCAL (Ilmo. Sr. D. Manuel Campoy Miñarro) sobre CONFLICTO COLECTIVO. Ha sido Ponente el Ilmo./a. Sr./a. D. RAMÓN GALLO LLANOS.

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero.

Síguenos en...



Según consta en autos, el día 3 de marzo de 2026 se presentó demanda por la FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA DEL SINDICATO CCOO, sobre conflicto colectivo. Dicha demanda fue registrada con el número 68/2026.

Segundo.

Por Decreto de 6 de marzo de 2026 se designó ponente y se fijó como fecha para los actos de conciliación y juicio el día 29 de abril de 2026.

Prevía solicitud de suspensión por diligencia de ordenación de fecha 8 de abril de 2026 se señaló como fecha para los actos de conciliación y vista el día 10 de junio de 2026.

Tercero.

El acto de la vista se celebró el día previsto para su celebración, en el que no lográndose avenencia, el letrado de CCOO tras afirmarse y ratificarse en su escrito de demanda y ampliación solicitó se dictase sentencia por la que se declare:

1º) El derecho de los trabajadores subrogados de los centros de trabajo de Barcelona, Madrid, de Valencia, Sevilla y Barcelona de la mercantil ROSSA, que han pasado a formar parte de los respectivos centros de trabajo de la demandada IBM, S.A., a que se les aplique cualquier acuerdo de empresa pactado colectivamente, así como cualquier reglamento, normativa, circular o condición más beneficiosa que aplica al resto de trabajadores de todos los centro de trabajo IBM S.A. y, en concreto, se les reconozca expresamente su derecho a que se les aplique la siguiente normativa y acuerdos, todo ello con efectos de 18 de enero de 2025 a quienes prestan servicios en el centro de Madrid y Valencia, de 6 de noviembre de 2024 para el centro de Sevilla y de 13 de febrero de 2026 para el centro de Barcelona:

Reglamento de Régimen Interior de la empresa IBM aprobado por Resolución de la Dirección General de Trabajo, de 26 de mayo de 1973.

Plan de Beneficios Voluntarios de IBM, reflejado en el LIBRO DE BENEFICIO que se firma y ratifica en su integridad en el Acuerdo 11 de febrero 2016, como cierre de un ERE, así como en la Sentencia del 26 de noviembre del 2013, Rec.47/2012.

Manual de Administración capítulo 6 - donde se regulan aspectos diversos de las condiciones laborales de todo el colectivo IBM, concretamente jornada, horario, horas extras, etc.

Acuerdo del Salario Base del 2 de julio de 1999 suscrito entre la representación legal de los trabajadores y la representación de la demandada IBM, S.A. y ratificado por Sentencia del Tribunal supremo de 19 de noviembre 2001, Rec. 3207/1999.

Plus de Antigüedad, regulado según lo establecido en el artículo 68.2 del Reglamento del Régimen Interior y ratificado por Sentencia firme (AN 22/93 del 8 de febrero de 1993 y Tribunal Supremo del 20 de septiembre del 1994, Recurso1047/93).

Acuerdos extraestatutarios 1979, 1980, 1984 y 1985, y acuerdo de sucesión de empresa del 2021, firmados entre la RLT y la dirección que han mantenido su aplicación y vigencia, que regulan distintos aspectos de las condiciones laborales como jornada, horario, cafetería, horas extras, etc.

2º) El derecho de los trabajadores subrogados de los centro de trabajo de Barcelona, Madrid, de Valencia y de Sevilla de la mercantil ROSSA, que han pasado a formar parte de los respectivos centros de trabajo de la demandada IBM, S.A., a que se les retribuya en sus nóminas o recibos salariales el concepto "Antigüedad" a razón de un 5%, por cada quinquenio devengado desde la fecha de inicio de la relación laboral que tenían reconocida en la empresa ROSSA, del salario base más elevado de los distintos convenios colectivos aplicables en sus diferentes centros de trabajo, que en la actualidad es el salario base del Convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona, todo ello con efectos de 18 de enero de 2025 a quienes prestan servicios en en centro de Madrid y Valencia, de 6 de noviembre de 2024 para el centro de Sevilla, y de 13 de febrero de 2026 para el centro de Barcelona, condenando a la demandada a estar y pasar por dicha declaración y por las consecuencias que de la misma se deriven.

3º) El derecho de los trabajadores subrogados de los centros de trabajo de Barcelona, Madrid, de Valencia y de Sevilla de la mercantil ROSSA, que han pasado a formar parte de los respectivos centros de trabajo de la demandada IBM, S.A. a tener los siguientes días

laborables de vacaciones anuales, computando como fecha de inicio de su relación laboral en la demandada la fecha de inicio de la relación laboral que tenían reconocida en la empresa ROSSA: "Los empleados/as que, entre el 1 de Enero y el 31 de Diciembre, cumplan desde un año hasta nueve de servicio, tendrán derecho a 23 días laborables de vacaciones; los que cumplan entre 10 y 19 de servicio, 24 días laborables; y los que cumplan 20 años o más de servicio, 25 días laborables. A partir del año en que se cumplan los 50 de edad y al menos uno de servicio en IBM, los empleados/as disfrutarán igualmente de un período de 25 días laborables", así como los días de vacaciones por aniversario, todo ello con efectos de 18 de enero de 2025 a quienes prestan servicios en el centro de Madrid y Valencia, de 6 de noviembre de 2024 para el centro de Sevilla, y de 13 de febrero de 2026 para el centro de Barcelona.

4º) El derecho de los trabajadores subrogados de los centros de trabajo de Barcelona, Madrid, de Valencia y de Sevilla de la mercantil ROSSA, que han pasado a formar parte de los respectivos centros de trabajo de la demandada IBM, S.A., a tener una jornada anual máxima de 1.706 horas, con un horario de invierno de 40 horas semanales, de 8,45 a 17,30 horas, con horario flexible de entrada de 8,00 a 9,15 horas y horario flexible de salida de 16,30 a 18,00 horas, y con un horario de verano -desde mediados de junio a mediados de septiembre- de 30 horas semanales, de 8,00 a 14,00 horas, con horario flexible de entrada de 8,00 a 8,30 horas y horario flexible de salida de 14,00 a 14,30 horas, todo ello con efectos 18 de enero de 2025 a quienes prestan servicios en el centro de Madrid y Valencia, 6 de noviembre de 2024 para el centro de Sevilla y de 13 de febrero de 2026 para el centro de Barcelona.

5º) El derecho de los trabajadores subrogados de los centros de trabajo de Barcelona, Madrid, de Valencia y de Sevilla de la mercantil ROSSA, que han pasado a formar parte de los respectivos centros de trabajo de la demandada IBM, S.A., a que se les retribuyan las horas extraordinarias con los mismos criterios y mismo importe que al resto de trabajadores de la demandada IBM, S.A, todo ello con efectos 18 de enero de 2025 a quienes prestan servicios en el centro de Madrid y Valencia, 6 de noviembre de 2024 para el centro de Sevilla y de 13 de febrero de 2026 para el centro de Barcelona.

En dicha demanda se refiere que CCOO ostenta la condición de sindicato más representativo a nivel estatal gozando de implantación en la empresa demandada, la cual con fecha de efectos 1-10-2.024 se subrogó en la relación laboral de los antiguos empleados de IBM GLOBAL SERVICES REDES DE ORDENADORES Y SERVICIOS, S.A. (en adelante ROSSA), que aplicaba a sus trabajadores los distintos convenios provinciales de la industria siderometalúrgica, excepto en Madrid Valencia donde se aplicaba el del Metal de Madrid.

Se denuncia que la mercantil, una vez expiradas las normas convencionales aplicables al personal subrogado no aplica las mismas condiciones que venía aplicando a su personal remitiéndose al efecto a distintos correos electrónicos remitidos los días 3 y 5 de febrero de 2025, así solo aplica la antigüedad desde la incorporación en IBM y no desde el inicio de la relación laboral, ni aplica las siguientes condiciones de trabajo: Seguro Mapfre PCF, Tickets Guardería PCF. Seguro Accidentes, Premios IBM., Kilometraje (0,28€), Subvención Comida, Vacaciones y puentes, Jornada y horarios, Guardias y disponibilidades.

Igualmente se refieren las distintas normas y pactos colectivos que no se aplican al personal subrogado, así como las condiciones de trabajo que se pretenden.

Se denuncia que entre el mes de abril de 2025 y el de febrero de 2026 la empresa ha ofrecido al personal afectado la suscripción de acuerdos individuales para la aplicación de condiciones de trabajo.

El letrado de IBM se opuso a la demanda solicitando el dictado de sentencia desestimatoria de la misma.

Aceptó los cuatro primeros hechos de la demanda si bien matizando que el centro de Valencia carecía de representantes de los trabajadores, destacó las dos empresas IBM y ROSSA aplican el convenio se siderometalurgia.

Adujo que la doctrina jurisprudencial española (STS 12-1-2005) no reconoce a la plantilla de la cedente la adquisición de los derechos de la cesionaria o STJUE de 10-9-2.011.

Refirió que la sucesión se produjo con efectos 1-10-2.024 iniciándose negociaciones para armonización de condiciones manteniendo correspondencia desde el mes de septiembre de 2024, acometiéndose reuniones entre noviembre de 2024 y abril de 2025.

Destacó que trabajadores de la antigua ROSSA mediante un canal interno formularon solicitudes a recursos humanos solicitando adherirse a título individual a la oferta empresarial, mediante acuerdos que mejoran el sistema de ROSSA.

Puso en valor que no se habían empeorado las condiciones de ROSSA.

Con relación a las condiciones pretendidas se adujo que ninguna de ellas trae causa del convenio vigente y en concreto:

a.- en lo concerniente a la antigüedad se refiere que el plus del art. 68.2 Reglamento de régimen interior que solo dice que pagarse un plus de antigüedad debe calcularse conforme a STS de 1994 se reconoce como cmb con arreglo al convenio de Guipúzcoa, y que los trabajadores de ROSSA venían percibiendo un plus de antigüedad que se ha renombrado en un complemento de puesto aplicando a futuro los quinquenios de IBM;

b.- en lo que se refiere al complemento de IT se mantiene la misma cobertura;

c.- en lo que se refiere al SEGURO MAPFRE PLAN DE COMPENSACIÓN FLEXIBE se aplica igual, así como el seguro de accidente;

d.- que la política de premios es corporativa y por tanto idéntica (Blue points);

e.- que hay otros premios en el art 46 del RRI que se aplican en las condiciones vigentes para cada uno de ellos subsistiendo solo dos: los discrecionales y el cuarto de siglo que se abona a quien tenga 25 años de servicios;

f.- que el kilometraje es igual y la subvención comida es por día de trabajo efectivo en cliente, en ROSSA se aplicaba 8 euros por día, que IBM solo aplica 11 euros a los trabajadores de Santa Hortensia que fueron desplazados a la plaza pablo Ruíz Picasso donde no había cantina;

g.- que en jornada y horario se aplica la convencional, refirió que las 1706 horas derivan de una STSJ de Madrid de 3-10-2.025 que se encuentra en situación de RCUD y que solo afecta a Madrid, sin que exista acuerdo colectivo que fije jornada fija de IBM;

h.- en lo que concierne al horario en ROSSA se aplica jornada de lunes a viernes de 8,15 a 18,00 y los viernes a 14, 00 y en verano de 8 a 14 con flexibilidad de entrada y salida (7,30 9,15 y 17,15 19,00 y viernes de 13,30 a 15,00), lo que se sigue respetando;

i.- guardias, disponibilidad y horas extra se mantienen las de ROSSA por razones propias del negocio.

Con relación al acuerdo de 11-2-2.016 se refiere que su causa por transar un despido colectivo medias de flexibilidad y STS de 26-9-2.013 que anuló ofertas individuales que limita el ámbito del plan de aportación definida.

Tras fijarse los hechos conformes y controvertidos se procedió a la proposición y práctica de la prueba proponiéndose y practicándose la documental, tras lo cual las partes elevaron las conclusiones a definitivas.

El Ministerio Fiscal interesó la estimación de la demanda sin perjuicio de la individualización de la demanda.

Cuarto.

De conformidad con el art. 85.6 de la LRJS los hechos controvertidos y pacíficos fueron los siguientes:

HECHOS CONTROVERTIDOS:- La iniciativa de los acuerdos individuales ha partido a instancia de los trabajadores y se han suscrito a raíz de la frustración de las negociaciones. - El complemento de antigüedad se calcula conforme al sueldo de Guipúzcoa y la sentencia del Tribunal Supremo de 1994 dijo que era una condición más beneficiosa para los trabajadores afectados por ese conflicto. - Hay una subvención por comida en ROSSA de 8 euros. - El sistema de 11 euros solamente se aplica a los trabajadores del centro de Santa Hortensia que fueron trasladados al centro de trabajo de Pablo Ruíz Picasso porque ahí no había cantina.- En IBM se aplica la jornada de siderometalurgia con carácter general.- Las 1.706 horas solamente se han deducido de un conflicto colectivo que afecta únicamente a los centros de trabajo de Madrid.- No hay acuerdo colectivo que hable de una jornada fija en IBM.- Existe flexibilidad de entrada y salida, de manera que la entrada puede hacerse entre las 7:30 y las 9:15 de lunes a jueves y la salida de 7:15 a 19 horas, y los viernes el mismo horario de entrada y la salida de 13:30 a 15:15. - El acuerdo de 11 de febrero de 2016 fue de despido colectivo en aplicación del convenio colectivo del año 2015 y la ejecución de la sentencia relativa a los planes de pensiones vigentes en IBM, delimitándose su ámbito subjetivo.

HECHOS PACÍFICOS:- En el centro de trabajo de Valencia no hay comité de empresa- El 1 de septiembre de 2024 se convocó por IBM a la representación de los trabajadores a unas negociaciones para armonizar las condiciones de trabajo del colectivo proveniente de ROSSA.

Síguenos en...



- Las negociaciones se desarrollaron entre noviembre de 2024 y abril de 2025. - La antigüedad en IBM aparece regulada únicamente en el artículo 68.2 del reglamento del régimen interior, que en el capítulo 9 dice que la retribución será un salario base y un complemento de antigüedad. - Los trabajadores de ROSSA venían percibiendo un plus de trienios.- Este plus de trienios, al subrogarse en la demandada, se ha consolidado como un complemento de puesto de trabajo y a partir de entonces se aplican los quinquenios. - El complemento de IT y el seguro de MAPFRE son política de grupo y se aplican en las mismas condiciones a un colectivo y otro.- El sistema de premios es corporativo. - De los premios del antiguo artículo 46 del régimen interior está el premio cuarto de siglo y los premios discrecionales. - El kilometraje es igual en una y otra empresa: 0,28 euros por kilómetro. - El convenio colectivo que se aplica en la demandada son los convenios colectivos de siderometalurgia. - La sentencia del TSJ sobre el conflicto colectivo está pendiente de recurso de casación para unificación de doctrina. - El horario de ROSSA es de 08:15 a 18:00 de lunes a jueves, de 8:15 a 14:00 horas los viernes, y de 8:00 a 14:00 horas en julio y agosto - En materia de guardias de disponibilidad y horas extras, se sigue aplicando al colectivo ROSSA el sistema vigente en ROSSA.

Quinto.

En la tramitación de la presente causa se han seguido las prescripciones legales.

HECHOS PROBADOS

PRIMERO.

CCOO ostenta la condición de más representativo, y mantiene representación unitaria en los centros a los que afecta el conflicto colectivo. En concreto, y como más adelante se indicará en los centros de trabajo de Madrid, Sevilla y Barcelona- conforme-.

SEGUNDO.

La empresa demandada se subrogó, en virtud de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y con efectos de 1 de octubre de 2024, en la relación laboral de los trabajadores de la mercantil IBM GLOBAL SERVICES REDES DE ORDENADORES Y SERVICIOS, S.A. (en adelante ROSSA), mercantil que tenía varios centros de trabajo en España. Cada centro de trabajo de la mercantil ROSSA, se regía antes de integrarse en IBM por el Convenio Colectivo del Sector Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la provincia en la que se encontraba ubicado cada centro de trabajo, excepto la provincia de Valencia que se regía por el Convenio Colectivo del Sector Industria, Servicios e Instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

La empresa demandada aplica a sus relaciones laborales el mismo convenio colectivo sectorial.- conforme-.

TERCERO.

El día 26 de julio de 2024 la dirección de la empresa ROSSA remitió información a la RLPT de IBM relativa a la fusión por absorción de dicha entidad respecto de la sociedad ROSSA a los efectos de los arts. 44 E.T, 5, 6, 7 y 46.1 del RDL 5/2023- descriptor 71- comunicando la fecha de efectos de la misma que sería a partir del 1 de septiembre de 2024.

CUARTO.

El día 18 de noviembre de 2024 se inician una serie de reuniones con la RLPT de IBM relativas a regular la integración del personal procedente de ROSSA con el contenido que obra en el descriptor 75 que damos por reproducido, cerrándose tales reuniones en el mes de abril de 2025 al no lograrse acuerdo alguno- conforme-.

QUINTO.

Síguenos en...



Obran al descriptor 76 comunicaciones de antiguos trabajadores de ROSSA a Recursos Humanos de IBM interesándose por acogerse a las condiciones ofertadas a la RLPT para el personal de ROSSA. Al efecto obran el descriptor 8 acuerdos de novación contractual.

SEXTO.

Damos por reproducida la documental obrante a los descriptores 9,13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 24 acreditativa de condiciones de trabajo vigentes en la empresa de fuente diferente del Convenio colectivo estatutario.

SÉPTIMO.

Obra al descriptor 79 el reglamento de régimen interior de IBM aprobado por la Dirección General de Trabajo el 26 de mayo de 1973 que en su art. 68 dispone que se abonará un complemento de antigüedad, constando en el descriptor 93 sentencia de esta Sala de 8-2-1993 en la que se declara el derecho de IBM al plus de antigüedad, calculado desde 1 de enero de 1.991 por quinquenios, a razón de un 5 por 100 cada uno de ellos, sobre los sueldos base establecidos para cada categoría profesional en el convenio colectivo provincial para la industria siderometalúrgica de Valencia, con vigencia desde el 1 de enero de 1.991. Consta así mismo en el descriptor 94 sentencia de la Sala IV del TS de fecha 20 de septiembre de 1994 que desestimó el recurso de casación interpuesto contra la resolución de esta Sala.

OCTAVO.

IBM al personal procedente de ROSSA que venía percibiendo un complemento de antigüedad por trienios, le ha integrado los mismos en un complemento personal, y le reconoce los quinquenios de IBM desde la fecha de la integración.- conforme-.

NOVENO.

El complemento de IT y el seguro de MAPFRE que aplica la empresa a los trabajadores forman parte de la política de grupo y se aplican en las mismas condiciones a los trabajadores de ROSSA como a los que ya trabajaban para IBM, de la misma manera que el sistema de premios es corporativo y de aplica a todos por igual, como sucede con el Kilometraje.

DÉCIMO.

Los trabajadores de ROSSA perciben dietas de 8 euros por día a los trabajadores de IBM se les aplica desde 2024 una dieta de 11 euros.- descriptor 81.-

UNDÉCIMO.

El horario de ROSSA es de 08:15 a 18:00 de lunes a jueves, de 8:15 a 14:00 horas los viernes, y de 8:00 a 14:00 horas en julio y agosto. En materia de guardias de disponibilidad y horas extras, se sigue aplicando al colectivo ROSSA el sistema vigente en dicha empresa antes de la subrogación.- pacífico-.

DUODÉCIMO.

En IBM existe flexibilidad de entrada y salida, de manera que la entrada puede hacerse entre las 7:30 y las 9:15 de lunes a jueves y la salida de 7:15 a 19 horas, y los viernes el mismo horario de entrada y la salida de 13:30 a 15:15.- descriptor 92-

DÉCIMOTERCERO.

Los distintos convenios provinciales que se aplicaban al personal de ROSSA han perdido su vigencia.- conforme-.

DÉCIMOCUARTO.

Síguenos en...



El día 2 de marzo de 2026 se celebró intento de mediación en el SIMA, extendiéndose acta de desacuerdo.- descriptor 6-.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional es competente para conocer del presente proceso de conformidad con lo dispuesto en los *artículos 9, 5 y 67 de la Ley Orgánica 6/85, de 1 de julio, del Poder Judicial*, en relación con lo establecido en los artículos 8.1 y 2 g) de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social.

SEGUNDO.

De conformidad con lo prevenido en el artículo 97, 2 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, la redacción de la resultancia fáctica de la presente resolución descansa bien en hechos conformes, bien en las fuentes de prueba que en los mismos se expresan.

TERCERO.

Como queda plasmado en el antecedente fáctico tercero de la presente resolución en el extenso suplico de la demanda interpuesta por CCOO se solicita que el personal de la sociedad ROSSA que ha sido subrogado en IBM, tras la pérdida de los convenios provinciales sectoriales que se les venía aplicando se encuentre equiparado en todas las condiciones de trabajo que disfrutaba previamente el personal de la entidad cesionaria (IBM).

La oposición a la demanda de IBM puede sintetizarse en un doble aserto, aplica el mismo convenio sectorial que se aplicaba en ROSSA, esto es, el de la Siderometalurgia, y en todo caso, ni el art. 44 E.T ni la Directiva 2001/23 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 imponen que el personal de la entidad cedente, se le impongan las mismas condiciones de trabajo que al de la entidad cesionaria, tan solo que se le mantengan las que venían disfrutando con anterioridad.

Para resolver la cuestión debemos tomar en consideración los siguientes preceptos:

a.- de la norma europea el art. 3.1 dispone 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.

Los Estados miembros podrán establecer que, después de la fecha del traspaso, el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones que tuvieran su origen, antes de la fecha del traspaso, en un contrato de trabajo o en una relación laboral existentes en la fecha del traspaso."

b.- el art. 44 E.T que es la norma estatal de trasposición señala en sus apartados 1 y 4 lo siguiente:

"1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

....
4. Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, 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.

Síguenos en...

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."

De la normativa expuesta se colige con evidente claridad:

1.- que el empresario cesionario, esto es, aquel que por mor de la transmisión de empresa se subroga en los contratos de trabajo de la entidad cedente, debe respetar las condiciones contractuales de origen del personal proveniente de esta;

y 2.- que en lo que se refiere al convenio aplicable, al personal transmitido le seguirá siendo de aplicación el convenio colectivo de origen en tanto en cuanto no expire la vigencia del mismo o no se aplique una nueva norma convencional en la entidad cesionaria.

Pero más allá de las consecuencias expuestas ni de la Directiva 2001/23 ni del art. 44 E.T cabe inferir que la sucesión de empresas implique que al personal transmitido se le hayan de aplicar condiciones de trabajo reconocidas previamente al personal que prestaba servicios en la empresa en la que se integra en virtud de fuente normativa distinta del convenio colectivo estatutario.

Avala tal conclusión, lo resuelto tanto por la doctrina de la Sala IV, como por el TJUE.

Así, la STS de 12-1-2.005 - rec 10/2004- destaca interpretando el art. 44 E.T que:

"Lo que el apartado 1 de dicho artículo garantiza a los trabajadores en los supuestos de novación contractual subjetiva por cambio de empleador es el mantenimiento de sus derechos preexistentes, al imponer la subrogación del nuevo empresario en las obligaciones laborales del anterior, pero no la adquisición de los que tuvieron conferidos los trabajadores que vinieran prestando servicios anteriormente en tal empresa. Tampoco los derechos de éstos se ven afectados por los que hubieran de mantenerse para los asumidos en virtud de la subrogación. Así pues, con la salvedad de lo que pudiere resultar con posterioridad en virtud de la sucesión de convenios colectivos, a la que hace referencia el apartado 4 del citado artículo, la propia ley autoriza en estos casos situaciones de desigualdad dentro de la misma empresa, naturalmente susceptibles de superación a través de la negociación colectiva, tanto estatutaria como extraestatutaria."

En este mismo sentido, la STJUE de 6-11-2.011- Asunto C 108/2010- expone en su apartado 77 que *" la Directiva 77/187 no puede ser eficazmente invocada para obtener una mejora de las condiciones de retribución u otras condiciones de trabajo con ocasión de la transmisión de una empresa. Por otro lado, como ha señalado el Abogado General en el punto 94 de sus conclusiones, la existencia de algunas diferencias salariales entre los trabajadores transferidos y quienes ya estaban empleados por el cesionario al tiempo de la transmisión no es en sí contraria a la citada Directiva. Aunque podrían resultar pertinentes para examinar la licitud de esas diferencias otros instrumentos y principios jurídicos, por sí sola la referida Directiva únicamente pretende evitar que, a causa únicamente de su transferencia a otro empleador, los trabajadores se encuentren en una posición desfavorable comparada con la que anteriormente disfrutaban."*

Por otro lado, esta Sala en SAN de 5-6-2.025- rec 152/2023- sostuvo que la aplicación del instituto de la sucesión de empresas previsto en el art. 44 E.T justificaba la existencia de diferentes condiciones en una misma empresa, sin que tal circunstancia resultase discriminatoria, y por ende contraria al art. 14 C, lo que se ha reiterado en las posteriores SSAN de 30-4-2.026- proc. 58/2026- y de 29-5-2.026 - proc. 89/2026-.

Y la aplicación de tales razonamientos debe llevar a la desestimación de todos y cada uno de los pedimentos de la demanda, pues se fundan en una inexistente necesidad de equiparación de condiciones de trabajo entre los trabajadores de ROSSA y de IBM, pues las condiciones que se refieren no traen causa de convenio estatutario sino de otro tipo de pactos y condiciones vigentes en la entidad absorbente.

CUARTO.

Por todo ello dictaremos sentencia desestimando la demanda contra la que cabe interponer recurso de casación (art. 205 de la LRJS).

Dos. En el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación,

tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación

FALLAMOS

Desestimamos la demanda interpuesta por la FEDERACIÓN ESTATAL DE INDUSTRIA DE COMISIONES OBRERAS contra INTERNATIONAL BUSINESS MACHINES S.A. - IBM S.A. a la que absolvemos de los pedimentos contenidos en la misma.

Notifíquese la presente sentencia a las partes advirtiéndoles que, contra la misma cabe recurso de Casación ante el Tribunal Supremo, que podrá prepararse ante esta Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en el plazo de CINCO DÍAS hábiles desde la notificación, pudiendo hacerlo mediante manifestación de la parte o de su abogado, graduado social o representante al serle notificada, o mediante escrito presentado en esta Sala dentro del plazo arriba señalado.

Al tiempo de preparar ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional el Recurso de Casación, el recurrente, si no goza del beneficio de Justicia Gratuita, deberá acreditar haber hecho el depósito de 600 euros previsto en *art. 229.1.b de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social*, y, en el caso de haber sido condenado en sentencia al pago de alguna cantidad, haber consignado la cantidad objeto de condena de conformidad con el *art. 230 del mismo texto legal*, todo ello en la cuenta corriente que la Sala tiene abierta en el Banco de Santander Sucursal de la Calle Barquillo 49, si es por transferencia con el (IBAN ES55) nº 0049 3569 92 0005001274 haciendo constar en las observaciones el nº 2419 0000 67 0068 26; si es en efectivo en la cuenta nº 2419 0000 67 0068 26, pudiéndose sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario, en el que conste la responsabilidad solidaria del avalista.

Así por nuestra sentencia lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

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 tutelar 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.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).