

Sucesión de empresa y derecho a la equiparación de las condiciones de trabajo. Comentario a la Sentencia del Tribunal Federal de Trabajo de Alemania de fecha 31 de agosto de 2005.

Ilse Rodríguez Vázquez

Abogada, Cuatrecasas

1. Antecedentes de hecho

La reclamación objeto de la presente Sentencia es interpuesta por una trabajadora que presta servicios para el sindicato ver.di como secretaria. Dicho sindicato es el resultado de la fusión de los sindicatos Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG), Gewerkschaft Handel, Banken und Versicherungen (HBV), Industriegewerkschaft Medien-Druck und Papier (IG Medien), Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) y Deutsche Postgewerkschaft (DPG).

La trabajadora demandante había prestado servicios con anterioridad a la fusión para el sindicato DAG.

Como consecuencia de la fusión, la nueva empleadora procede a modificar la estructura empresarial, manteniendo no obstante las condiciones de trabajo reguladas en cada uno de los sindicatos a través de los correspondientes acuerdos empresariales, tal y como se establece en el apartado segundo del artículo 613 a.1 del Código Civil alemán (BGB) el cual regula el mantenimiento por parte del nuevo empleador de los derechos y obligaciones de los trabajadores objeto de la sucesión, que hubiesen sido establecidos por las disposiciones de Convenios Colectivos o acuerdos de empresa.

Es por ello que, al conceder a los trabajadores objeto de la sucesión las mismas condiciones de trabajo que las reguladas por sus correspondientes acuerdos empresariales, se producen en la práctica diferencias entre los trabajadores en función de la empresa de origen de cada uno de ellos en materias como retribución, tiempo de trabajo o compensación por tiempo libre.

En relación con los trabajadores de nueva incorporación, la empresa demandada procede a aplicarles las condiciones de trabajo del antiguo sindicato ÖTV. La compañía se encuentra en proceso de negociación con los representantes de los trabajadores, con el objetivo de lograr una unificación en las condiciones de trabajo a través de un nuevo acuerdo de empresa general, sin que hasta el momento se haya logrado un acuerdo final.

La demandante alega una diferencia salarial de 372 Euros con respecto a una trabajadora en su mismo puesto de trabajo, que proviene del sindicato HBV; asimismo pone de manifiesto la existencia de una serie de diferencias en la jornada semanal de trabajo, así como en materia de compensación en tiempo libre en función del sindicato del que procede cada uno de los trabajadores. Por todo ello reclama al Tribunal su derecho a la aplicación del principio de igualdad de trato, solicitando por tanto que se le igualen sus condiciones a las de dicha trabajadora proveniente del sindicato HBV.

2. Fundamentación jurídica

El Tribunal Federal Alemán analiza en el presente procedimiento la exigibilidad del principio laboral de igualdad de trato (*Gleichbehandlungsgrundsatz*) en aquellos casos en que, como consecuencia de una sucesión de empresa, el mantenimiento de las condiciones de trabajo vigentes para los trabajadores transferidos puede dar lugar a diferencias entre trabajadores que desempeñan un mismo puesto de trabajo en materias como retribución, tiempo de trabajo, etc.

A estos efectos el Tribunal entiende que la vigencia de condiciones de trabajo diferentes es una consecuencia directa de la aplicación por parte del nuevo empresario del artículo 613 a.1.2 del Código Civil alemán. Asimismo la falta de homogeneización de las condiciones de trabajo por parte de la empresa demandada, no vulnera el principio laboral de igualdad de trato.

En este sentido el artículo 613 a.1.3 BGB establece que en aquellos casos en que los derechos y obligaciones de los trabajadores pasen a regularse por un convenio colectivo o acuerdo de empresa suscrito por el nuevo empresario, el mencionado apartado segundo del artículo 613 a.1 BGB no sería aplicable. Como se ha señalado en los antecedentes de hecho, la empresa se encontraba en periodo de negociación con el comité de empresa, con el objetivo de tratar de unificar las condiciones laborales de los trabajadores procedentes de los distintos sindicatos, por lo que el artículo 613 a.1.2 sigue manteniendo su validez y aplicabilidad.

Ante la reclamación de la trabajadora el Tribunal procede a efectuar un análisis del principio de igualdad de trato, por el cual se establece la obligación del empresario de tratar de manera igualitaria a aquellos trabajadores o grupos de trabajadores que se encuentren en una posición equivalente, mediante la aplicación de una misma regulación. El objetivo principal perseguido por dicho principio no es otro que tratar de prevenir la actuación arbitraria del empresario empeorando la situación de algunos trabajadores frente a la de otros que se encuentren en una misma posición, sin que concurra un motivo justificado para ello.

Por tanto, una vez analizada la situación de hecho objeto del presente litigio, el Tribunal concluye que en aquellos casos en que el empresario, como consecuencia de la adquisición de otra o varias empresas, conceda a los trabajadores afectados por ella las mismas condiciones de trabajo que las que les habían sido otorgadas por parte de su anterior empleador, no infringe con ello el principio anteriormente descrito.

En este sentido la sentencia se remite a la jurisprudencia del Tribunal Federal de trabajo de fecha 25 de agosto de 1975 (5 AZR 788/75), en la que ya se declaraba por parte del Tribunal que la desigualdad está justificada jurídicamente en aquellos casos en que el nuevo empresario, como consecuencia de la sucesión de empresa, aplica diferencias o derechos adquiridos según las reglas vigentes hasta el momento de la sucesión.

En consecuencia la sentencia ratifica que, tras la efectividad de la sucesión de empresa y el mantenimiento de las condiciones de trabajo del empresario de origen a los trabajadores afectados de conformidad con el artículo 613 a 1.3 BGB, no cabe una reclamación por parte de éstos encaminada a la aplicación por el nuevo empresario de las condiciones de

trabajo más favorables existentes en la nueva empleadora, tal y como se da en el caso presente.

Asimismo se pone de manifiesto que el cumplimiento por parte del empresario del artículo 613 a.1.2 BGB no conlleva la adopción de ningún tipo de decisión por parte de éste que determinase las diferencias entre los distintos trabajadores, lo cual –tal y como se pone de manifiesto- es un requisito esencial en el caso de aplicación del principio de igualdad, sino que dichas diferencias son inherentes a la aplicación de los distintos acuerdos de empresa vigentes en cada uno de los sindicatos fusionados.

Por último concluye el Tribunal argumentando que el adquirente no está obligado a llevar a cabo una equiparación de las distintas condiciones de trabajo, a pesar de que en el caso concreto sometido a análisis, la empresa se encuentra negociando con los representantes de los trabajadores con el objetivo principal de lograr una homogenización en las distintas condiciones de trabajo de los empleados procedentes de los distintos sindicatos fusionados.

Por todo lo expuesto procede a desestimarse la reclamación de la trabajadora mediante la cual se reclamaba que se le igualen sus condiciones a las de dicha trabajadora proveniente del sindicato HBV por ser éstas más beneficiosas.

En la presente sentencia se efectúa un análisis del principio de igualdad en relación con los efectos de la sucesión de empresa, tomando en consideración que -dadas las características de la fusión que se efectúa-, la aplicación de las diferentes fuentes reguladoras de las condiciones de trabajo en cada una de las empresas puede dar lugar a situaciones de desigualdad o dobles escalas no sólo retributivas, sino también de tiempo de trabajo, etc.

A estos efectos el Tribunal Federal de Trabajo alemán sigue la línea de la existencia o no de “causa” motivadora para la inaplicación al supuesto de hecho del principio de igualdad, concluyendo que la sucesión de empresa y la aplicación de la normativa derivada de ella conlleva el mantenimiento en determinados casos de desigualdades entre los distintos colectivos de trabajadores sin vulnerar con ello el principio general de igualdad de trato.

No obstante y a pesar de que, tal y como se pone de manifiesto en esta sentencia, el empresario no tiene una obligación automática de unificar las condiciones de trabajo, es necesario tomar en consideración que en la práctica en aquellos casos en que el empresario desee modificar las estructuras retributivas, etc. y con ello unificar las desigualdades de la plantilla, el principio de igualdad será de aplicación.