

Roj: **STS 1469/2017** - ECLI: **ES:TS:2017:1469**

Id Cendoj: **28079140012017100248**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **29/03/2017**

Nº de Recurso: **46/2016**

Nº de Resolución: **269/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **ANGEL ANTONIO BLASCO PELLICER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Supuesto de hecho.- Empresa Feve que resulta absorbida por RENFE aplicando el artículo 44 ET. Feve tenía su propio convenio colectivo que se encontraba vigente. En el mismo se imponía la obligación de llevar a cabo un proceso de traslados dentro del primer trimestre de cada año.

Existía consenso entre la parte social y la nueva empresa de negociar un solo convenio para todo el ámbito de la empresa, unificando condiciones de trabajo.

No se convoca el concurso de traslados y se interpone acción de conflicto colectivo que como cuestión previa debía resolver el convenio aplicable tras la transmisión y su duración. Y se interpone conflicto colectivo pidiendo la aplicación de este precepto del convenio de Feve.

Doctrina aplicada por el TS. El TS considera que se aplica el convenio de origen, Feve, en su integridad y confirma la obligación de convocar el traslado fijado en dicho convenio colectivo. Su doctrina sobre la institución del art. 44 ET es la siguiente:

a.- La garantía del artículo 44 ET, aplicabilidad del convenio de la empresa de origen, tiene carácter dispositivo, dada la posibilidad de acuerdo en contrario, artículo 44.4 ET. Esto parece fijarlo como doctrina pacífica, lo que no se coherente adecuadamente con el art. 3.3 Directiva 2001/23, cuya estructura jurídica no se puede adjetivar de defectiva. Las condiciones del convenio de origen se mantienen hasta la fecha de extinción o expiración del convenio; o entrada en vigor o aplicación de otro convenio.

b.- El convenio de origen resulta una garantía aplicable tanto si se encuentra en su vigencia ordinaria, como vigente bajo las formas de convenio prorrogado, o bien, convenio en ultraactividad, dado que no por ello dejan de ser regulaciones de plena aplicación en sus aspectos normativos.

c.- El nuevo convenio que hace decaer el convenio de origen no se confunde con cualquier proceso negociador. Debe ser un convenio estatutario que sucede al que se respetaba transitoriamente por mor del artículo 44 ET.

Y cabe extraer otra conclusión, derivada de ésta; la existencia de un previo convenio en la nueva empresa no cumple con los requisitos del artículo 44 ET, se requiere un nuevo convenio colectivo, o sea, negociado tras la subrogación, ex post. En nuestro caso, Renfe tenía convenios colectivos propios lo que no impide aplicar la citada doctrina al TS.

En definitiva, aclaración y consolidación del criterio del TS, que los convenios colectivos prorrogados y en ultraactividad también se mantienen como tales tras un proceso subrogatorio. Y que el nuevo convenio colectivo que extingue al respetado por mor del art. 44 ET, es eso, un convenio que entra en vigor tras la subrogación, salvo acuerdo en contrario.

Nada se menciona sobre la garantía mínima de un año del art. 3.3 Directiva citada, ignorada en el artículo 44 ET, aunque tampoco era una cuestión conflictiva en el presente pleito.