

Transmisión de empresa (fusión por absorción) y determinación del convenio aplicable a la unidad productiva transferida: poderes de autorregulación de la negociación colectiva.

José Luis Monereo Pérez

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*

Resumen: Son válidas las previsiones del Convenio Colectivo de la empresa Sabeco que contemplan la vigencia progresiva del Convenio Colectivo sectorial aplicable en la empresa cesionaria (Alcampo) con vistas a la integración societaria de las dos mercantiles. La ausencia de un convenio colectivo sectorial aplicable a la unidad productiva transmitida (supermercado) impide el juego del artículo 44.4 ET. El artículo 84.2.f) ET legitima la previsión del convenio colectivo sectorial para que se aplique progresivamente su contenido cuando se produce una subrogación empresarial en que la empresa cesionaria ya está incluida en su ámbito funcional, pero no la cedente. De acuerdo con Ministerio Fiscal desestima recurso de UGT frente a la SAN-SOC núm. 31/2024.

Palabras clave: Transmisión de empresa, efectos de la transmisión sobre el estatuto colectivo, convenio colectivo aplicable, concurrencia, prioridad aplicativa del convenio.

Abstract: The provisions of the Sabeco Collective Agreement that provide for the progressive application of the sectoral Collective Agreement applicable to the transferee company (Alcampo) with a view to the corporate integration of the two companies are valid. The absence of a sectoral collective agreement applicable to the transferred production unit (supermarket) prevents the application of Article 44.4 ET. Article 84.2.f) ET legitimises the provision of the sectoral collective agreement for its content to be progressively applied when there is a business transfer in which the transferee company is already included in its functional scope, but not the transferor. In accordance with the Public Prosecutor's Office, the UGT's appeal against SAN-SOC No. 31/2024 is dismissed.

Keywords: Transfer of undertaking, effects of the transfer on collective status, applicable collective agreement, concurrence, priority of application of the agreement.

DOI: https://doi.org/10.55104/RJL_00707

ECLIS: ECLI:ES:TS:2025:5911

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados).



I. Introducción

Como se sabe, la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001 sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos [transmisión] de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, establece en su artículo 3.3 que: «Después del traspaso, el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo».

La normativa de transposición en nuestro Derecho interno, el artículo 44.1 ET, establece, por su parte, que: «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». Por su parte, el artículo 44.4 ET, dispone que «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. 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».

El sindicato Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMAC-UGT) interpuso demanda de conflicto colectivo del que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. Tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se reconozca, con efectos de 1.º de enero de 2023, a la plantilla de la empresa Sabeco, integrada en Alcampo, SAU en octubre de 2021, y también a la que ha sido contratada ya directamente por Alcampo, SAU desde entonces en los establecimientos de la antigua Sabeco, la aplicación en su integridad del convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE 9/6/2023), de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3.3 de la Directiva 2001/23/CE y del artículo 44.4 ET; y subsidiariamente, que se reconozca para las referidas plantillas, la aplicación prioritaria del convenio colectivo de grandes almacenes en materia relativa a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, desde el 1.º de enero de 2023, o subsidiariamente desde el 1.º de julio de 2023; por aplicación de lo dispuesto en el artículo 84.2 ET, en la redacción dada por el RDL 32/2021 y de conformidad con la previsión contenida en su disposición transitoria sexta; condenando a la empresa a estar y pasar por tales declaraciones y sus efectos.

Se dictó sentencia después recurrida, con el siguiente fallo: «Desestimamos la demanda de conflicto colectivo presentada por el sindicato UGT tanto en su pretensión principal como en las dos subsidiarias invocadas y absolvemos a los demandados ALCAMPO SAU, CC. OO.-SERVICIOS y FETICO de las pretensiones en su contra».

Contra la expresada resolución se preparó recurso de casación a nombre del sindicato Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General

de Trabajadores (FesMAC-UGT). Se formalizó el correspondiente recurso, basándose en los siguientes motivos: Primero. - Al amparo del artículo 207.e) LRJS, por infracción del artículo 44.1 y 4 ET, en relación con el artículo 3.3 Directiva 2001/23/CE. Segundo. - Al amparo del artículo 207.e) por infracción del artículo 84.2 ET, en relación con la disposición transitoria sexta del RDL 32/2021.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: Sentencia.

Órgano judicial: Tribunal Supremo (Sala Social).

Número de resolución judicial y fecha: Sentencia núm. 1263/2025, de 16 de diciembre.

Tipo y número recurso o procedimiento: RCO núm. 148/2024.

ECLI:ES:TS:2025:5911

Fuente: CENDOJ

Ponente: Excmo. Sr. D. Antonio Vicente Sempere Navarro

Votos Particulares: Carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

En el presente litigio se discute sobre las condiciones de trabajo aplicables a un colectivo que, procedente de empresa del ramo de supermercados (Sabeco), es subrogado por otra de tipo hipermercado (Alcampo).

El relato de hechos probados, por lo demás pacífico, permite reconstruir una secuencia de acontecimientos que resulta del máximo interés y que debemos retener:

A) El 24 de marzo de 2021 se suscribe el convenio de grandes almacenes para los años 2021-2022.

B) El 22 de abril de 2021 se suscribe el convenio colectivo de Supermercados Sabeco Sau vigente hasta el 31 de diciembre de 2024.

C) El 21 de octubre de 2021 se produce la fusión por absorción de Supermercados Sabeco en Alcampo.

D) El día 31 de diciembre de 2021 entra en vigor el Real Decreto-Ley 32/2021.

E) El 10 de marzo de 2023 se suscribe el convenio de grandes almacenes vigente para los años 2023-2026.

– Con fecha 29 de diciembre de 2023 el Abogado y representante de la Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FESMC-UGT) suscribe y presenta la demanda de conflicto colectivo promotora de los presentes autos. Al amparo de la modalidad procesal de conflicto colectivo. Interesa que se declare íntegramente aplicable el convenio colectivo del sector de grandes almacenes (BOE 9 de junio de 2023) a quienes, procedentes de Sabeco, se han integrado en la plantilla de Alcampo (octubre de 2021) o a quienes han sido contratados luego, y que ello se haga desde 1 de enero de 2023. Invoca lo dispuesto en el artículo 3.3 de la Directiva 2001/23/CE y del artículo 44.4 ET.

De forma subsidiaria, solicita la aplicación prioritaria del convenio colectivo de grandes almacenes en materia relativa a la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, desde el 1.º de enero de 2023, o subsidiariamente desde el 1.º de julio de 2023; por aplicación de lo dispuesto en el artículo 84.2 ET, en la redacción dada por el RDL 32/2021 y de conformidad con la previsión contenida en su disposición transitoria sexta; condenando a la empresa a estar y pasar por tales declaraciones y sus efectos.

– Sentencia recurrida: La sentencia 31/2024 de 11 de marzo, dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional desestima la demanda tanto en su pretensión principal cuanto en la subsidiaria. Sus argumentos básicos son los siguientes:

1.º Partiendo de la incuestionada validez de los convenios en presencia, resulta que el de grandes almacenes no se aplicaba a la empresa Sabeco; que el de esta empresa, negociado ya a la vista de su integración en Alcampo, disciplina el modo en que ha de llevarse a cabo el tránsito de uno a otro; que es a partir de enero de 2025 cuando se produce el efectivo tránsito reclamado.

2.º No se está ante un descuelgue o supuesto en que el posterior convenio de empresa fija condiciones salariales inferiores a las del convenio sectorial previo y más favorable, sino que lo pretendido es la aplicación de un convenio de sector afectando a un convenio de empresa precedente y durante su vigencia.

C) Las cautelas transitorias del convenio de Sabeco encuentran apoyo en las propias previsiones del convenio sectorial.

IV. Posición de las partes

– El artículo 207.e) LRJS permite que el recurso de casación se base en la infracción de las normas del ordenamiento jurídico o de la jurisprudencia que fueren aplicables para resolver las cuestiones objeto de debate. Este es el cauce a cuyo través aparecen formulados los dos motivos del recurso, como hemos avanzado.

El primero de ellos cuestiona la fecha hasta la que debía seguir aplicándose el convenio de empresa, una vez producida la absorción de Sabeco por parte de Alcampo. Invoca al efecto tanto el artículo 3.3 de la Directiva 2001/23 cuanto el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

El segundo, concordante con la pretensión subsidiaria, se basa en las previsiones del ET sobre concurrencia de convenios y en la Disposición Transitoria Sexta del RDL 32/2021.

– Con fecha 16 de mayo de 2024 el Abogado y representante de FETICO impugna el recurso. Su primer motivo, porque en realidad está cuestionando la validez de las previsiones convencionales, lo que comporta una clara inadecuación de procedimiento. El segundo porque el propio convenio cuya aplicación retributiva pretende a boca a una solución diversa.

– A través de su escrito de 16 de mayo de 2024 el Abogado y representante de CCOO impugna el recurso. Recuerda el tenor de las previsiones de los convenios confluyentes y su suscripción por la propia UGT, acogiendo las argumentaciones de la SAN 31/2024, de modo que ambos motivos deben desestimarse.

– Mediante escrito fechado el 27 de mayo de 2024 el Abogado y representante de la empresa formula su impugnación. Afirma que no existe convenio sectorial aplicable a la actividad de supermercados y que el de grandes almacenes permite integraciones transitorias como la pactada para SABECO; UGT va contra sus propios actos al insistir en la petición principal de la demanda. Respecto del segundo motivo reitera que no hay convenio sectorial aplicable a la actividad transmitida, además de ser válida la argumentación de la SAN31/2024.

– Con fecha 18 de julio de 2024 el representante del Ministerio Fiscal ante esta Sala Cuarta ha emitido el Informe contemplado en el artículo 214 LRJS. Examina el tenor de los preceptos convencionales aplicables, en concordancia con las normas sobre subrogación empresarial, respaldando la interpretación acogida en la sentencia recurrida, así como la desestimación de los dos motivos del recurso.

V. Normativa aplicable al caso

– Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, artículo 3.3 y concordantes.

- Artículo 44.4 ET.
- Artículo 84.2 ET, en la redacción dada por el RDL 32/2021 y de conformidad con la previsión contenida en su disposición transitoria sexta.
- Disposición Transitoria Sexta del RDL 32/2021.
- Artículos 3.1, 4, 1281, 1282 y 1283 del Código Civil.
- Artículos 207.e) y 214 de la LRJS.

VI. Doctrina básica

1.º Aunque el sindicato recurrente solo invoca como infringidas diversas previsiones albergadas en normasheterónomas (Directiva, Ley) lo cierto es que tanto su argumentación cuanto la de quienes impugnan el recurso el Ministerio Fiscal encuentran repetido apoyo en las previsiones convencionales concurrente. Se hace preciso, por tanto, recordar una vez más el modo en que hemos de aproximarnos a la interpretación de los convenios colectivos. En este sentido, «dado su carácter mixto – norma de origen convencional/contrato con eficacia normativa– su interpretación hade atender tanto a las reglas legales atinentes a la hermenéutica de las normas jurídicas como a aquéllas otras que disciplinan la interpretación de los contratos, esto es: los artículos 3, 4 y 1281 a 1289 CC, junto con el principal de atender a las palabras e intención de los contratantes, pues no hay que olvidar que el primer canon hermenéutico en la exégesis de los contratos –naturaleza atribuible al convenio colectivo– es «el sentido propio de sus palabras» [artículo 3.1 CC], el «sentido literal de sus cláusulas» artículo 1281 CC], que constituyen «la principal norma hermenéutica –palabras e intención de los contratantes–» (STS 01/07/94 –rec. 3394/93–), de forma que cuando los términos de un contrato son claros y terminantes, no dejando lugar a dudas sobre la intención de los contratantes, debe estarse al sentido literal de sus cláusulas, sin necesidad de acudir a ninguna otra regla de interpretación. Atendida la singular «naturaleza mixta» de los convenios colectivos, la interpretación de los mismos debe hacerse utilizando los siguientes criterios establecidos en los artículos 3.1, 4, 1281, 1282 y 1283 del Código Civil. Los convenios colectivos deberán ser interpretados en su conjunto, no admitiéndose el «espiguelo».

2.º Matización del criterio de interpretación en el control aplicable en sede casacional:

a) Una antigua línea jurisprudencial sostenía que «la interpretación de los contratos y demás negocios jurídicos (y el convenio colectivo participa de tal naturaleza de negocio jurídico dentro de su “naturaleza mixta”, según doctrina del Tribunal Supremo) es facultad privativa de los Tribunales de instancia, cuyo criterio, como más objetivo, ha de prevalecer sobre el del recurrente, salvo que aquella interpretación no sea racional ni lógica, o ponga de manifiesto la notoria infracción de alguna de las normas que regulan la exégesis contractual»^[1]. De este modo, se decía, «en materia de interpretación de cláusulas de convenios y acuerdos colectivos, en cuyo esclarecimiento se combinan las reglas de interpretación de las normas con las de la interpretación de los contratos, debe atribuirse un amplio margen de apreciación a los Órganos jurisdiccionales de instancia, ante los que se ha desarrollado la actividad probatoria relativa a la voluntad de las partes y a los hechos comitentes»^[2].

b) No obstante, conforme a la doctrina que actualmente acoge el Alto Tribunal, frente a la opción de dar por buena, en todo caso, la interpretación efectuada por la sentencia de instancia, la Sala considera que lo que le corresponde realizar en supuestos como el presente, en los que se discute por el recurrente aquella interpretación, consiste en verificar que la exégesis del precepto convencional efectuada por la sentencia recurrida se adecúa a las reglas de interpretación que se derivan de los artículos 3 y 1281 y siguientes de Código Civil, tal como las ha venido analizando la Sala en la jurisprudencia recién expuesta. En consecuencia, los condicionamientos propios de un recurso extraordinario como el de casación impiden efectuar al resolverlo interpretaciones distintas y alternativas, que pueden caber

igualmente en la exégesis de los convenios o pactos examinados en aquellos supuestos en los que la interpretación del órgano judicial de instancia ni ha sido arbitraria ni irrazonable, sino que, por el contrario, se ha atendido escrupulosamente a las reglas de interpretación normativamente establecidas en el Código Civil según nuestra propia jurisprudencia.

3.º El primer motivo del recurso denuncia la infracción de los preceptos del ET y de la Directiva 2001/23/CE, así como nuestra jurisprudencia sobre convenio colectivo aplicable a las relaciones laborales de la plantilla laboral de la empresa cesionaria, tras la sucesión empresarial y el efecto subrogatorio correspondiente. Postula que desde enero de 2023 debiera aplicarse íntegramente el convenio colectivo de grandes almacenes al colectivo de personas afectadas por el conflicto. Argumenta que la sucesión empresarial de referencia tiene efectos de 1.º de octubre de 2021, debiendo mantenerse la aplicación del convenio colectivo de empresa de Sabeco; pero la cuestión que se plantea es hasta cuando debe seguir aplicándose este convenio colectivo de origen de la empresa cedente a la plantilla subrogada de Sabeco y concluye que sería el nuevo convenio colectivo sectorial de grandes almacenes, con efectos económicos de 1.º de enero de 2023. Para que no resultara de aplicación la regla general hubiera sido preciso, como establece el artículo 44.4 ET, un pacto o acuerdo colectivo posterior a la sucesión empresarial, suscrito entre Alcampo, que es la empresa cesionaria, y la representación unitaria o sindical de las personas trabajadoras.

Este primer motivo del recurso ha de ser desestimado: Ha quedado acreditado que la SAN 31/2024 no ha vulnerado las normas y jurisprudencia invocadas por el motivo de recurso. Ni existe un convenio colectivo sectorial aplicable a la entidad económica transmitida (supermercado), ni el de Grandes Almacenes resulta aplicable al caso de manera incondicionada, sino que sus propias previsiones abren las puertas a la transitoriedad acordada en el convenio de Sabeco.

Tiene razón el Informe de Fiscalía cuando concluye que la cita que hace el recurso del artículo 44.4 ET no determina ni resuelve del modo interesado la cuestión, pues el razonamiento empleado establece la conclusión a la que pretende llegar como premisa del propio argumento; de manera que el recurrente sostiene que el Convenio Colectivo de 2023 sería el aplicable porque el artículo 44.4 ET determina que las relaciones laborales han de regirse por el que lo sea. La tesis de la que parte el precepto, esto es, la aplicabilidad teórica o hipotética se afirma por el sindicato como aplicabilidad cierta, siendo así que lo que precisamente se discute es si el Código Civil es o no aplicable en el supuesto examinado.

4.º) El segundo motivo considera vulnerado el artículo 84.2 ET, en la redacción dada por el RD-L 32/2021, y con la Disposición Transitoria Sexta de este último. Ello incide en el régimen retributivo.

Se desestima, igualmente, este segundo motivo del recurso: La sentencia recurrida no ha infringido los preceptos legales en él invocados puesto que tanto las normas sobre los efectos laborales de la transmisión de empresa cuanto las que disciplinan la concurrencia de convenios suministran base suficiente para que consideremos válido el *pacto de aplicación intertemporal* albergado por el convenio colectivo de la empresa Sabeco.

VII. Parte dispositiva

El Tribunal Supremo ha decidido:

1.º) Desestimar el recurso de casación interpuesto por el sindicato Federación Estatal de Servicios, Movilidad y Consumo de la Unión General de Trabajadores (FeSMAC-UGT), representado y defendido por el Letrado Sr. García Rodríguez.

2.º) Confirmar y declarar firme la sentencia n.º 31/2024 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 11 de marzo, en autos n.º 340/2023, seguidos a instancia de dicho recurrente contra la empresa Al campo, S.A.U, Federación de

Servicios de Comisiones Obreras (CC. OO.-Servicios), Federación de Trabajadores Independientes de Comercio (FETICO), Organización Sindical de Trabajadores de Aragón (OSTA), sobre conflicto colectivo.

3.º) No adoptar decisión especial en materia de costas procesales, debiendo asumir cada parte las causadas a su instancia.

VIII. Pasajes decisivos

A) Como hemos advertido (Fundamento Tercero.5. D), constituye una errónea petición de principio el pensar que existe un convenio sectorial aplicable a los Supermercados. Por tanto, son aquí reproducibles los argumentos que impiden el éxito del motivo. Otra cosa sería si se estuviera contrastando el convenio de Alcampo con el sectorial, lo que no es el caso.

Del mismo modo, son acertadas las reflexiones que el recurso realiza acerca del significado de la Disposición Transitoria Sexta del RDL 32/2021, como se desprende de la doctrina que hemos sentado en nuestra reciente sentencia de 9 de diciembre de 2025 (rec. 158/2024). Lo que sucede es que la norma es inaplicable al presente caso, por la razón que venimos reiterando: la ausencia de un convenio sectorial concurrente con el de Sabeco.

B) Aunque el motivo se centra exclusivamente en el tenor de las reglas sobre concurrencia de convenios, es claro que las mismas se integran en un ordenamiento sin compartimentos estancos y que han de relacionarse con otras varias. En particular, con las especiales prescripciones sobre consecuencias de una transmisión de unidad productiva con subrogación empresarial.

Las previsiones del artículo 44.4 ET y de los convenios colectivos concurrentes, según ya hemos expuesto, avalan la solución acogida por la sentencia de instancia. Las argumentaciones y propuestas del recurrente pueden ser válidas para un supuesto de empresas estáticas, es decir, sin alteración de su propia identidad. Pero cuando ha existido un fenómeno interempresarial como el de nuestro caso priman las previsiones especiales para el supuesto.

Siendo inexistente el convenio sectorial aplicable a la unidad productiva transmitida, tampoco cabe aplicar las tablas salariales del convenio de Grandes Almacenes como consecuencia de las previsiones del artículo 84 ET y de la Disposición Transitoria Sexta del RDL 32/2021.

C) Aunque lo anterior es bastante para desestimar el motivo, añadamos que el propio convenio sectorial, en su Disposición Transitoria Cuarta, indica que en casos como el presente se estará a lo acordado entre representación legal de las personas trabajadoras y empresas relativos, en su caso, a la aplicación paulatina del convenio colectivo de Grandes Almacenes.

Es decir, la propia norma cuya aplicación se interesa admite que su vigencia sea progresiva y que se ajuste a lo pactado cuando acaece un supuesto como el presente [integración societaria de una sociedad (y en su caso centros de trabajo) en una de las incluidas en el artículo 1.A del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, siempre y cuando el/los centros de trabajo de la Empresa o centros absorbida/os subsistan].

Las previsiones intertemporales del convenio de Sabeco, de este modo, encuentran cobertura en las del propio convenio sectorial. A su vez, la tolerancia del convenio sectorial hacia el de empresa no solo aparece respaldada por el artículo 44 ET, sino que el propio artículo 84.2 de la misma norma le brinda respaldo general, puesto que el artículo 84.2.f) ET contempla la prioridad aplicativa del convenio de empresa en aquellas otras materias que dispongan los acuerdos y convenios colectivos de ámbito estatal o autonómico.

IX. Comentario

I.— La problemática de la determinación del convenio aplicable en los supuestos de transmisión en el plano jurídico-formal encuentra una nítida solución en el sistema legal, tanto en la legislación de la Unión Europea (Directiva 2001/23/UE) como nuestra legislación interna de *transposición*. Cuestión distinta, como cabía esperar, son las abundantes controversias que puedan plantearse. Dejando aparte aquí los supuestos de cambio de titularidad en contratas y subcontratas (la «subrogación convencional», que son los términos que ha formulado la doctrina comúnmente asumida), el artículo 44, apartado 4 ET es el que establece la *regla especial*, conforme a la cual «*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. 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 este modo, cabe decir que se establece, en primer lugar, que estamos ante una norma legal de rango supletorio o de derecho supletorio (regla especial sobre una posible concurrencia de convenios) respecto de la autonomía colectiva negocial; en segundo lugar, y en esta condición técnico jurídica de supletoriedad, el apartado 4 ET, establece una regla general sobre la vigencia de las condiciones establecidas en el convenio de origen que era aplicable a la empresa o unidad productiva objeto de transmisión; y, en tercer lugar, y en relación a lo anterior, ese mismo apartado 4 ET, precisa que se trata, en realidad, de una «vigencia provisional» o transitoria^[3], porque —en coherencia con el artículo 37.1 CE— el legislador opta por la «preferencia estructural en el ET por el principio de autonomía colectiva», que, por lo que aquí interesa, está presente en los dos supuestos a los cuales alude el propio precepto en cuestión: «*salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa* [acuerdo de empresa específico o «ad hoc»] entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión» (no antes de consumarse esta, es decir, después de producirse el cambio de titularidad) excluyente de su aplicación y la supresión *sobrevenida* de su vigencia —derogación— «[o] *hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo* que resulte aplicable a la entidad económica transmitida» (haciendo referencia no ya a un «acuerdo de empresa», sino a un nuevo convenio colectivo estatutario, es decir, convenio colectivo negociado y regulado conforme a lo previsto en el Título III del ET aplicable a la empresa resultante de la transmisión o empresa cesionaria que haya absorbido aquella). Es así que el artículo 44.4 ET —en su condición de norma supletorio respecto a la preferencia de paso de la autonomía— abre a los sujetos colectivos legitimados la disponibilidad del convenio preexistente en la empresa o unidad productiva transmitida pudiendo determinar el acuerdo o convenio colectivo que habrá de aplicarse a partir del momento en que tiene lugar la transmisión, y en su caso, la solución de una posible situación jurídica de concurrencia de convenios. Ello es coherente con lo establecido en el artículo 3.3 de la Directiva 2001/23/UE. La STS 12 de marzo de 2012 (rec 4/2011) explica que la sucesión de empresa operada por la vía del artículo 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.[...] 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 ésta 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 11/10/2002, R. 920/02, y 27/10/2005, R. 697/04. La STS 855/2018, de 24 de septiembre de 2028 (rec 173/2017) declara que los trabajadores afectados por la subrogación deben de mantener las mismas condiciones anteriores al traspaso y, por ello, la aplicación del mismo convenio colectivo aún en fase de ultraactividad (artículo 44.1 ET). Pero no establece una vigencia indefinida, toda vez que el mantenimiento de las condiciones se impone *ex lege* sólo hasta que resultara aplicable un convenio distinto (artículo 44.4 ET).

II.– En este proceso abierto en recurso de casación se plantea una controversia jurídica sobre la determinación del convenio aplicable y, por consiguiente, sobre las condiciones de trabajo aplicables a un colectivo de personal que, procedente de empresa del ramo de supermercados (Sabeco), es subrogado por otra de tipo hipermercado (Alcampo), con carácter *ope legis* (artículo 44 ET).

1.º El primer motivo del recurso denuncia la infracción de los preceptos del ET y de la Directiva 2001/23/CE, así como nuestra jurisprudencia sobre convenio colectivo aplicable a las relaciones laborales de la plantilla laboral de la empresa cesionaria, tras la sucesión empresarial y el efecto subrogatorio correspondiente. Postula que desde enero de 2023 debiera aplicarse íntegramente el convenio colectivo de grandes almacenes al colectivo de personas afectadas por el conflicto. Argumenta que la sucesión empresarial de referencia tiene efectos de 1.º de octubre de 2021, debiendo mantenerse la aplicación del convenio colectivo de empresa de Sabeco; pero la cuestión que se plantea es hasta cuando debe seguir aplicándose este convenio colectivo de origen de la empresa cedente a la plantilla subrogada de Sabeco y concluye que sería el nuevo convenio colectivo sectorial de grandes almacenes, con efectos económicos de 1.º de enero de 2023.

Para que no resultara de aplicación la regla general hubiera sido preciso, como establece el artículo 44.4 ET, un pacto o acuerdo colectivo posterior a la sucesión empresarial, suscrito entre Alcampo, que es la empresa cesionaria, y la representación unitaria o sindical de las personas trabajadoras.

Ante las argumentaciones del recurso de casación el Tribunal Supremo plantea una argumentación tan contundente como acertada. Son varias las razones por las que, pese al esfuerzo argumental del recurrente, el motivo primero del recurso no puede prosperar.

A) El examen de los convenios colectivos que han incidido sobre el panorama conflictivo permite formular alguna conclusión de relevancia a nuestros efectos:

– Los convenios colectivos de grandes almacenes no son aplicables a la actividad de supermercados, sin que se haya alegado la existencia de un convenio sectorial sobrevenido a la transmisión empresarial del caso y que sí lo sea.

– Esos convenios sectoriales (el de 2021 y el de 2023) posibilitan su aplicación a los supermercados en determinadas condiciones (como las ahora concurrentes) pero permiten que se fije un periodo -transitorio si las partes así lo deciden.

– El 10.º Convenio de Sabeco (2021) acuerda la aplicación del sectorial de Grandes Almacenes con efectos 1de enero de 2025. Aclara que la misma solución vale para las contrataciones laborales sobrevenidas tras la integración de Sabeco en Alcampo.

B) El principal apoyo de la tesis patrocinada por UGT se encuentra en la obligatoriedad de mantener la aplicación del convenio colectivo de origen «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», según la dicción del artículo 44.4 ET. Los supermercados de Sabeco están integrados en Alcampo desde octubre de 2021 y la aprobación del convenio colectivo de Grandes Almacenes sobreviene con posterioridad (en marzo de 2023). La pretensión central del motivo de recurso se apoya en tal dato objetivo para concluir

que estamos ante una norma de Derecho necesario y que debe prevalecer sobre cualquier previsión convencional.

C) Presupuesto de su razonamiento es que en marzo de 2023 se suscribe un convenio colectivo aplicable al personal subrogado por Alcampo y procedente de Sabeco. *Sin embargo, tal convenio sectorial* «no será de aplicación a las empresas que se dediquen a la actividad de supermercados, salvo remisión expresa de conformidad con lo previsto en el apartado 1.B) del presente artículo y en la disposición transitoria décima» (último párrafo del artículo 1.A). Y la Disposición Transitoria Décima del convenio advierte que en todo caso se estará a lo acordado entre representación legal de las personas trabajadoras y empresas relativos, en su caso, a la aplicación paulatina del convenio colectivo de Grandes Almacenes.

La interpretación sistemática de ambos preceptos aboca a un resultado diverso al defendido por el recurso porque: 1.º) En sí mismo, el Convenio de Grandes Almacenes deja fuera de su ámbito aplicativo a los Supermercados. 2.º) El convenio colectivo invocado por el artículo 44.1 ET para finalizar con la aplicación del originario es el aplicable «a la entidad económica transmitida» y no a la cesionaria. 3.º) La Disposición Transitoria 10.^a del Convenio sectorial remite a la «aplicación paulatina» de sus previsiones cuando exista pacto al respecto y aquí, justamente, eso es lo que ha incorporado el propio convenio de Sabeco.

D) Al *basar su argumentación en una premisa errónea* (que el Convenio de Grandes Almacenes sea aplicable a la unidad transmitida, es decir, a Sabeco), el recurso ha incurrido en una *petición de principio*. No podemos partir de que ha surgido un convenio sectorial que resultaría aplicable a los trabajadores afectados por el conflicto colectivo si hubieran permanecido al servicio de la empleadora originaria (Sabeco)

Al desentenderse de la realidad fáctica demostrada y construir su razonamiento sobre bases diversas el recurso incurre en lo que el Tribunal Supremo ha venido identificando como una <petición de principio>. Al desplegar su razonamiento sobre premisas que no coinciden con la crónica judicial acaba haciendo supuesto de determinada cuestión. En supuestos como los resueltos por las SSTS 898/2017 de 15 noviembre (rec.247/2016), 532/2019 de 3 julio (rec. 51/2018), 794/2021 de 15 julio (rec. 74/2021 de Pleno), 254/2023 de 11 abril (rcud. 3617/2020), 1053/2024 de 11 septiembre (rec. 141/2022) hemos debido salir al paso de tales planteamientos.

E) El Convenio de Grandes Almacenes de 2021 (en sus reglas transitorias) permitió que cuando fuera de aplicación por primera vez a una empresa (Sabeco en nuestro caso) perteneciente a un Grupo empresarial afectado por el convenio (Alcampo) pueda preverse la vigencia paulatina al igual que en los casos de integración societaria («siempre y cuando los centros de trabajo de la Empresa absorbida subsistan»). En ambos casos «se estará a lo acordado entre representación legal de las personas trabajadoras y empresas relativos, en su caso, a la aplicación paulatina del convenio colectivo de Grandes Almacenes». Precisamente, este es el fundamento en que se basó el Convenio de Sabeco (2021) para disponer que «las partes han pactado en función de la materia concreta, la fecha de inicio de aplicación del Convenio colectivo de grandes almacenes habiéndolo reflejado en los correspondientes artículos, acordando la aplicación íntegra del Convenio colectivo de grandes almacenes con efectos 1 de enero de 2025». Por lo tanto, al amparo del propio convenio sectorial (que en su nueva versión reproduce esa habilitación), el convenio de empresa ha prevista su propia desaparición y entrada en juego, bien que progresiva del convenio de Grandes Almacenes.

F) Tiene razón el Informe de Fiscalía cuando concluye que la cita que hace el recurso del artículo 44.4 ET no determina ni resuelve del modo interesado la cuestión, pues el razonamiento empleado establece la conclusión a la que pretende llegar como premisa del propio argumento; de manera que el recurrente sostiene que el Convenio Colectivo de 2023 sería el aplicable porque el artículo 44.4 ET determina que las relaciones laborales han de regirse por el que lo sea. La tesis de la que parte el

precepto, esto es, la aplicabilidad teórica o hipotética se afirma por el sindicato como aplicabilidad cierta, siendo así que lo que precisamente se discute es si el CC es o no aplicable en el supuesto examinado.

2.^a El segundo motivo –subsidiario– concierne el régimen retributivo a partir de 2023. Este segundo motivo considera vulnerado el artículo 84.2 ET, en la redacción dada por el RD-L 32/2021^[4], y con la Disposición Transitoria Sexta de este último.

Y la en la instancia la petición subsidiaria fue rechazada. La SAN 31/2024 desestimó la pretensión subsidiaria (aplicación del convenio de Grandes Almacenes en cuantía del salario base y complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa) desde al menos el 1.º de enero de 2023, o subsidiariamente desde el 1.º de julio de 2023: La Sala de instancia argumenta que la única alteración normativa que se produce con la modificación del artículo 84 ET, en la redacción dada por RD-L 32/2021, se refiere a la pérdida de la prioridad aplicativa de los convenios colectivos de ámbito empresarial, en relación a los salarios y complementos salariales, impidiendo de este modo que estos convenios de empresa establezcan condiciones retributivas menos favorables que los convenios de sector. La única limitación derivada de la modificación legal por el RD-L 32/2021 es que el convenio colectivo de empresa posterior al del sector no tendrá prioridad aplicativa con relación a las retribuciones fijadas previamente en el convenio del sector.

El Tribunal Supremo estructura su razonamiento en una análoga dirección interpretativa, indicando lo siguiente:

A) Como se ha advertido (Fundamento Tercero.5. D), constituye una errónea petición de principio el pensar que existe un convenio sectorial aplicable a los Supermercados. Por tanto, son aquí reproducibles los argumentos que impiden el éxito del motivo. Otra cosa sería si se estuviera contrastando el convenio de Alcampo con el sectorial, lo que no es el caso.

Del mismo modo, son acertadas las reflexiones que el recurso realiza acerca del significado de la Disposición Transitoria Sexta del RDL 32/2021, como se desprende de la doctrina que hemos sentado en nuestra reciente sentencia de 9 de diciembre de 2025 (rec. 158/2024). *Lo que sucede es que la norma es inaplicable al presente caso, por la razón que venimos reiterando: la ausencia de un convenio sectorial concurrente con el de Sabeco.*

B) Aunque el motivo se centra exclusivamente en el tenor de las reglas sobre concurrencia de convenios, es claro que las mismas se integran en un ordenamiento sin compartimentos estancos y que han de relacionarse con otras varias. En particular, con las especiales prescripciones sobre consecuencias de una transmisión de unidad productiva con subrogación empresarial.

Las previsiones del artículo 44.4 ET y de los convenios colectivos concurrentes avalan la solución acogida por la sentencia de instancia. Las argumentaciones y propuestas del recurrente pueden ser válidas para un supuesto de empresas estáticas, es decir, sin alteración de su propia identidad. Pero cuando ha existido un fenómeno interempresarial como el de nuestro caso priman las previsiones especiales para el supuesto.

Siendo inexistente el convenio sectorial aplicable a la unidad productiva transmitida, tampoco cabe aplicar las tablas salariales del convenio de Grandes Almacenes como consecuencia de las previsiones del artículo 84 ET y de la Disposición Transitoria Sexta del RDL 32/2021.

C) Aunque lo anterior es bastante para desestimar el motivo, añadamos que el propio convenio sectorial, en su Disposición Transitoria Cuarta, indica que en casos como el presente se estará a lo acordado entre representación legal de las personas trabajadoras y empresas relativos, en su caso, a la aplicación paulatina del convenio colectivo de Grandes Almacenes.

Es decir, la propia norma cuya aplicación se interesa admite que su *vigencia sea progresiva* y que se ajuste a lo pactado cuando acaece un supuesto como el presente [integración societaria de una sociedad (y en su caso centros de trabajo) en una de las incluidas en el artículo 1.A del Convenio Colectivo de Grandes Almacenes, siempre y cuando el/los centros de trabajo de la Empresa o centros absorbida/os subsistan].

Las previsiones intertemporales del convenio de Sabeco, de este modo, encuentran cobertura en las del propio convenio sectorial. A su vez, la tolerancia del convenio sectorial hacia el de empresa no solo aparece respaldada por el artículo 44 ET, sino que el propio artículo 84.2 de la misma norma le brinda respaldo general, puesto que el artículo 84.2.f) ET contempla la prioridad aplicativa del convenio de empresa en aquellas otras materias que dispongan los acuerdos y convenios colectivos de ámbito estatal o autonómico.

Estas razones abocan a la desestimación de este segundo motivo. La sentencia recurrida no ha infringido los preceptos legales en él invocados puesto que tanto las normas sobre transmisión de empresa cuanto las que disciplinan la concurrencia de convenios suministran base suficiente para considerar válido el *pacto de aplicación intertemporal* albergado por el convenio colectivo de la empresa Sabeco.

X. Apunte final

En los supuestos de transmisión de empresa, la problemática relativa a la pervivencia de los convenios colectivos preexistentes y sus vicisitudes en los casos de concurrencia ha sido una de las más cuestiones más controvertidas en el ámbito del Derecho vivo jurisprudencial (tanto a nivel del ordenamiento interno como del Derecho Social Comunitario, con numerosos pronunciamientos sucesivos en las últimas décadas) y de la doctrina científica, en la que se aprecian debates de gran interés.

En este ámbito, el artículo 44 ET contiene una *regla específica* relativa al convenio colectivo aplicable a los trabajadores afectados por la transmisión, garantizando ante todo la aplicación efectiva de las condiciones de trabajo establecidas en el mismo^[5]. Esta regla proporciona una solución que *fomenta el principio de autonomía colectiva*, ya que: «salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, 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 de trabajo o unidad productiva autónoma transmitida» (artículo 44.4 ET). En consecuencia, la solución legal, que resuelve este particular supuesto de concurrencia de convenios es supletoria respecto de la eventualmente determinable por acuerdo colectivo de empresa (STS 22 de marzo de 2002). Y ello incluyendo la situación de ultraactividad (STS 1208/2023, de 21 de diciembre). Es un *arquetipo* de solución del conflicto subyacente, pero no resuelve sin más todos los problemas anudados a la vigencia y posibles vicisitudes de la negociación colectiva, cuya resolución exige una interpretación sistemática y finalista de un más amplio grupo normativo que inciden en esta materia.

La regla específica del artículo 44.4 ET debe interpretarse no de manera aislada, sino ante todo atendiendo a la *ratio iuris* que informa a toda la normativa reguladora sobre los efectos laborales de la transmisión de empresa en su contexto; *ratio iuris* que se resuelve, en síntesis, en la necesidad de garantizar un equilibrio entre los derechos de los trabajadores y las exigencias empresariales de reorganización laboral vinculadas a los cambios de titularidad de las empresas. De ahí que en la ordenación legal se *fomente* la flexibilidad colectiva negociada y el papel determinante de la negociación colectiva (tanto los artículos 3.3 y 7.2 de la Directiva 2001/23/UE como el artículo 44.4 ET). El precepto que acoge el apartado 4 del artículo 44 ET tiene carácter de norma supletoria. Se trata de afrontar las posibles incidencias sobrevenidas sobre los convenios colectivos preexistentes a la transmisión de empresa, los cuales tienen naturaleza de normas paccionadas y de eficacia *erga omnes* en todo su ámbito de aplicación; y en ello en el marco de un modelo de negociación colectiva, como el nuestro, que paulatinamente se ha hecho más dinámico, superando otras épocas

donde predominaba su carácter estático^[6]. Todo esto pone de relieve la gran complejidad hermenéutica y aplicativa de precepto.

En este panorama marcado por la complejidad, la sentencia aquí comentada contribuye a resolver con nitidez una problemática de envergadura, a saber: la finalidad de la normativa ex artículo 44.4 ET y las vicisitudes que se pueden plantear respecto a la vigencia del convenio colectivo preexistente a la transmisión y los supuestos de concurrencia.

Referencias:

1. ^ SSTS de 5 de junio de 2012, rec. 71/2011; de 15 de septiembre de 2009, rec. 78/2008, entre muchas otras.
2. ^ STS de 20 de marzo de 1997, rec. 3588/1996.
3. ^ «Como regla general, se impone la vigencia provisional [...] Se trata normalmente de una vigencia provisional después de la transmisión entretanto las organizaciones profesionales no procedan a establecer una nueva reglamentación de intereses colectivos mediante un nuevo convenio colectivo». Cfr. MONEREO PÉREZ, J.L.: *Las relaciones de trabajo en la transmisión de la empresa*, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, pp. 313-314. *Ibid.*, «La sucesión de empresa (artículo 44 ET)», en MONEREO PÉREZ, J. (DIR: *El nuevo Estatuto de los Trabajadores*, Serrano Falcón, C. (Coord.), 2012, pp. 559-625, en particular, pp. 609-614; MONEREO PÉREZ, J.L.: «Régimen jurídico-laboral de la transmisión de empresa y crisis empresarial» en Monereo Pérez, J.L y Sánchez Montoya, J.E (Dirs): *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*, Moreno Vida, M.N y Triguero Martínez, L.A (Coords). Granada, Comares, 2010, pp. 121-191; ARETA MARTÍNEZ, M. Y SEMPERE NAVARRO, A.V.: *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, Madrid, Francis Lefebvre, 2017, pp. 153 y ss.
4. ^ MONEREO PÉREZ, J.L.: *La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno*, Barcelona, Atelier, 2024, especialmente, pp. 251 y sigs., y bibliografía allí citada.
5. ^ Véase SSTS 22 de diciembre de 2014, RJ 2014, 6638 y 23 de septiembre de 2015, RJ 2015, 6270, que vienen a mantener un criterio de contractualización de las condiciones convencionales en este supuesto especial de vigencia provisional del convenio colectivo aplicable en la empresa o unidad productiva objeto de transmisión.
6. ^ MONEREO PÉREZ, J.L.: *La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno*, Barcelona, Atelier, 2024, especialmente, Capítulo 4.3, pp. 138 y ss., Capítulo 5.1.