

SUCESIÓN DE EMPRESA. CONVENIO APLICABLE Y PLUS DE ANTIGÜEDAD

En orden a la determinación del Convenio colectivo aplicable en los supuestos de sucesión empresarial, el Art. 44.4 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establece 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 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.”*

En consecuencia, a falta de acuerdo una vez consumada la sucesión, los trabajadores afectados por la subrogación empresarial continuarán rigiéndose por el Convenio colectivo que en el momento de la transmisión era de aplicación en la empresa cedente, dejando de estarlo cuando este expire su vigencia o cuando sobrevenga la *“entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida”*.

Hasta en tanto se produzca cualquiera de estas dos circunstancias, los trabajadores afectados por la subrogación empresarial continuarán rigiéndose por el Convenio colectivo de origen en la empresa cedente, de forma que, si esta norma convencional no prevé complemento de antigüedad alguno, la empresa cesionaria no estará obligada a su abono aunque el Convenio colectivo de aplicación en este última sí contemplara un complemento estas características.

Ahor bien, esa exoneración en el pago del plus de antigüedad no se prolongará de manera indefinida, viniendo la empresa cesionaria obligada a su abono a los trabajadores subrogados una vez finalice la vigencia del Convenio de aplicación en la empresa cedente o, en su caso, una vez entre en vigor un nuevo Convenio en la empresa cesionaria.

De sobrevenir cualquiera de estas dos circunstancias, la empresa cesionaria deberá comenzar a abonar a los trabajadores subrogados el plus de antigüedad previsto por el Convenio de aplicación en la misma, debiendo tener en cuenta que a efectos de su cálculo la nueva empresa no podrá considerar a estos trabajadores como personal de nuevo ingreso en la fecha de la subrogación sin tener en cuenta el periodo de prestación de servicios (su antigüedad) en la empresa cedente.

En efecto, si el Art. 44 ET contiene una garantía de los derechos de los trabajadores en el supuesto de que se produzca una novación subjetiva en la persona de su empleador, de forma que el cambio de titularidad empresarial no puede extinguir por sí mismo las relaciones laborales preexistentes, sino que el nuevo empresario queda obligado a subrogarse, por imperativo legal del precepto citado, en los derechos y obligaciones del anterior, dicha obligación deberá proyectarse sobre el periodo de prestación de servicios generado en la empresa cedente a efectos del cálculo del complemento de antigüedad a abonar por la empresa cesionaria, no pudiendo proceder a un cálculo de este plus que únicamente tome como periodo de prestación de servicios el iniciado después de la subrogación.

En este sentido se ha pronunciado tanto la Sala IV del Tribunal Supremo (STS 10 de mayo de 2023 - R^o 111/2021) como el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE de 14 de septiembre de 2000 dictada en el Asunto C-343/98 en relación a una cuestión prejudicial planteada *“sobre la interpretación de la Directiva 77/187/CEE del*

Consejo, de 14 de febrero de 1977, 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 centros de actividad”).

Salvo mejora opinión

