

**¿ES POSIBLE FRAGMENTAR EN PARTES INDIVIDUALES UN FONDO COLECTIVO POR
MINISTERIO DEL ARTÍCULO 44 ET? AL HILO DE LA STS 101/2025 DE 5 FEBRERO**

***IS IT POSSIBLE TO SPLIT A COLLECTIVE FUND INTO INDIVIDUAL PARTS BY VIRTUE
OF ARTICLE 44 ET? IN LINE WITH STS 101/2025 OF 5 FEBRUARY***

CARMEN SÁNCHEZ TRIGUEROS

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Murcia

Resumen: Las sucesivas subrogaciones laborales habidas entre las dos empresas comportan la obligación de mantener (proporcionalmente) el Fondo social para fines asistenciales, culturales y recreativos administrado por los Comités de Empresa y Delegados de Personal, previsto en el convenio de la empresa de origen. El Fondo Social permanece mientras se encuentre vigente el convenio y se siga aplicando a los trabajadores subrogados, pero nunca más allá.

Palabras clave: Conflicto colectivo; sucesión empresarial; fondo social; convenio colectivo.

Abstract: The successive labour subrogations between the two companies entail the obligation to maintain (proportionally) the Social Fund for welfare, cultural and recreational purposes administered by the Works Councils and Staff Delegates, provided for in the agreement of the company of origin. The Social Fund remains in force as long as the agreement is in force and continues to apply to subrogated workers, but never beyond.

Keywords: Collective dispute; business succession; social fund; collective agreement.

SUMARIO: I. Antecedentes relevantes. 1. Demanda de conflicto colectivo. 2. Escenario fáctico relevante. II. Instrumentos colectivos aplicables. 1. El convenio colectivo de 2018. 2. El preacuerdo de 2019. 3. El convenio sectorial. III. Principales normas aplicadas. 1. La Directiva UE sobre traspaso de empresas. IV. La Sentencia de instancia (Audiencia Nacional). V. Posición de las partes. 1. Recurso del Sindicato demandante. 2. Impugnación al recurso de la empresa. 3. Informe del Ministerio Fiscal. VI. Una pacífica revisión de los hechos litigiosos. 1. Formulación del recurso. 2. Exigencias para que proceda la revisión

interesada. 3. Estimación del motivo del recurso. VII. El alcance de una peculiar subrogación. 1. Aplicación de convenio colectivo tras subrogación. 2. Traspaso fraccionado e interino del Fondo. VIII. El fallo.

I. Antecedentes relevantes

El asunto que afronta la Sala de lo Social del Tribunal Supremo surge como consecuencia de una sucesión empresarial y de que el convenio de la cedente establece la constitución a cargo del empresario de un fondo social para actividades culturales y recreativas administrado por el comité de empresa.

1. Demanda de conflicto colectivo

Mediante su escrito de 6 de septiembre de 2022 el Abogado y representante de la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA) presentó demanda de conflicto colectivo ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

La dirigió frente a la empresa Irvia Mantenimiento Ferroviario S.A., reclamando el derecho de los afectados y la recíproca obligación de empresa a constituir a su cargo el fondo social de la cuantía de 5.806,45 para el año 2021, siendo esa cuantía incrementada en los años sucesivos, si así lo dispusieren en el futuro los convenios provinciales aplicables a los afectados.

2. Escenario fáctico relevante

En el ámbito de tareas encomendadas por RENFE, la empresa Alstom Transporte SA prestaba determinados servicios de mantenimiento. Una parte de ellos acabó siendo asumida por Irvia. A consecuencia de ello se produjeron diversas subrogaciones de personal en 2019 (51 personas), 2020 (10) y 2021 (179); de un total de 620 empleados se subrogaron 240.

II. Instrumentos colectivos aplicables

1. El convenio colectivo de 2018

El convenio colectivo de Alstom (BOE 18 abril 2018) disciplina en su artículo 3º el ámbito temporal. Establece una vigencia del 1 de abril de 2017 al 31 de marzo de 2020 y añade que se prorrogará por períodos de un año salvo denuncia expresa notificada, durante los tres últimos meses de vigencia inicial o de sus prórrogas, a la otra Parte y a la

Administración.

Posee relevancia la regulación del Fondo Social contenida en el artículo 69 del convenio: está destinado a los fines asistenciales, culturales y recreativos que consideren los Comités de Empresa y Delegados de Personal, siendo su dotación anual de 15.000 euros. A esa previsión general se añaden las siguientes específicas:

- Se denomina Club Tiempo Libre al conjunto de actividades asistenciales, culturales y recreativas que de forma colectiva e individual puedan ser desarrolladas por los trabajadores de Alstom Transporte S.A. para el ámbito definido en *artículo 1 del presente Convenio Colectivo* mediante la gestión del Fondo Social.
- Además de los trabajadores podrán participar en dichas actividades los cónyuges e hijos y, en los mismos términos, quienes sigan vinculados a la Empresa por medio de las denominadas Jubilaciones Parciales.
- El Club Tiempo Libre estará representado y gestionado por los Representantes de los Trabajadores a través de los Comités de Empresa y Delegados de Personal dentro del marco presupuestario que permita la dotación anual mencionada y del cumplimiento de las normas y leyes vigentes.
- El papel principal de los Comités de Empresa y Delegados de Personal es el de identificar las demandas e intereses de los trabajadores, así como de organizar las actividades adecuadas.
- Además, los Comités de Empresa y Delegados de Personal velarán por el correcto funcionamiento de las actividades que se realicen, así como de la conservación de los materiales e instalaciones que se utilicen.

2. El preacuerdo de 2019

La cláusula sexta del "preacuerdo" suscrito en marzo de 2019 (cuya validez es aceptada por las partes) establece una "Garantía Ad personam" de modo que a quienes fueran transferidos desde Alstom a Irvia se le garantiza el respeto a sus derechos y condiciones contractuales, incluyendo el régimen laboral y condiciones del centro de trabajo que estén reflejados en el convenio 17-20, es decir los derechos salariales y socio laborales que actualmente mantiene en ALSTOM y que están reconocidos y detallados en el Convenio Colectivo 17-20, y en -los anexos correspondientes, así como los pactos individuales que consten por escrito.

Añade que tales cantidades no serán absorbibles, ni compensables ni congelables, y tendrán los incrementos anuales que se estipulen en los Convenios Provinciales, aplicando la cláusula de revisión con carácter retroactivo, con pago de atrasos sí los hubiera.

3. El convenio sectorial

También interesa advertir que en octubre de 2021 se publicó el convenio del metal de Madrid con vigencia desde principio de ese mismo año. En abril de 2022 se publicó el convenio colectivo del metal de Toledo con vigencia desde enero de 2021. En enero de 2022 se publica el convenio del metal de Barcelona con vigencia desde enero de 2020.

III. Principales normas aplicadas

1. La Directiva UE sobre traspaso de empresas

La *Directiva 2001/23*, como se desprende de su propio título, tiene por objeto garantizar el *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*, garantía que se concreta en su art. 3.1 que indica: “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”.

2. El Estatuto de los Trabajadores

A) El *artículo 44.1 ET* dispone 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”.

B) Por su lado, el *artículo 44.4 ET*, que se encuentra en el centro del debate casacional, prescribe lo siguiente: “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”.

C) Finalmente, el *artículo 44.9 ET* dispone que “El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación,

antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4”.

IV. La Sentencia de instancia (Audiencia Nacional)

La *SAN 154/2022, de 17 noviembre*, que es la recurrida, descartó la existencia de prescripción (opuesta por la mercantil demandada) y estimado en parte la demanda de UGT. Su contenido básico puede reseñarse del siguiente modo:

- Subraya que las normas en liza pretenden que los traspasos de empresas no repercutan negativamente en los derechos de los trabajadores afectados por tal decisión, por lo que una interpretación de la normativa nacional conforme con la comunitaria conduce a considerar que el derecho controvertido queda incluido en el elenco omnicomprendido de derechos que debe ser protegido, aun cuando se trate en este caso de un derecho a participar en actividades asistenciales, culturales o recreativas que determine la RLT aplicando la dotación empresarial comprometida.
- La obligación de financiación se traslada al cesionario como el resto de obligaciones laborales. Basta con que esté contemplada en el convenio colectivo para que sea exigible por el grupo de trabajadores subrogados hasta que les resulte de aplicación un nuevo y distinto convenio colectivo.
- Declara el derecho solicitado limitando su ámbito a los trabajadores a los que les resulta de aplicación en 2021 el convenio de ALSTOM. Al no poderse concretar el número exacto de personas que componen el grupo homogéneo de trabajadores subrogados tampoco fija una cuantía exacta sino los criterios para su determinación.
- Descarta condenar a que dicha cuantía sea incrementada en los años sucesivos, si así lo dispusieren en el futuro los convenios provinciales aplicables a los afectados, pues no se trata de una controversia cierta y real.
- Finalmente, establece la fórmula de cálculo: dividir la cuantía de 15.000 euros entre el número de trabajadores existentes en la plantilla de Alstom y multiplicar el resultado por el número de trabajadores subrogados en 2020 del centro de Barcelona más los subrogados en 2021.

Concluye que las peculiaridades del Fondo Social no pueden conducir, en aplicación de la normativa citada y de su interpretación judicial, a la exclusión de los trabajadores subrogados del derecho a beneficiarse de las actividades diseñadas por sus representantes y financiadas por el empresario, obligación ésta de financiación que se traslada al cesionario como el resto de obligaciones laborales. Basta con que dicha obligación fuera exigida al empresario cedente desde el convenio colectivo, para que sea exigible por el grupo de trabajadores subrogados hasta que les resulte de aplicación un nuevo y distinto convenio colectivo.

A la vista del artículo 44.4 ET declara el derecho solicitado, pero limitando su ámbito a los trabajadores a los que les resulta de aplicación en 2021 el convenio de ALSTOM. Al no poderse concretar el número exacto de personas que componen el grupo homogéneo de trabajadores subrogados tampoco fija una cuantía exacta sino los criterios para su determinación. Recordemos su matizada conclusión:

Los 51 trabajadores subrogados en 2019, lo fueron antes de la vigencia de los tres convenios provinciales, por lo que cuando estos desplegaron efectos, el 1-1-2021 o el 1-1-2020, se les dejó de aplicar, conforme dicha norma legal, el art. 69 del convenio de ALSTOM. Por este motivo este colectivo no tiene derecho alguno a mantener el fondo social en 2021.

Por la misma razón tampoco tendrían derecho los 10 trabajadores subrogados el 15-12-2020, exceptuando a los que, de ellos, prestaran servicios en Barcelona, pues también en este caso el convenio actual inicia su vigencia el 1-1-2020, antes por tanto de la transmisión.

Los 179 trabajadores subrogados el 1-3-2021 lo han sido en fecha posterior a la vigencia de los tres convenios provinciales en liza, por lo que todos ellos han de seguir rigiéndose por el convenio de origen, aun cuando éste se encontrara en ultraactividad.

V. Posición de las partes

1. Recurso del Sindicato demandante

El Abogado y representante de los demandantes ha formalizado recurso de casación, estructurado en dos motivos. El primero, por error de hecho en la apreciación de la prueba obrante en autos. El segundo, por infracción del art. 37.1 CE en relación con el art. 44, apartados 1, 4 y 9 ET, en relación con los acuerdos alcanzados el 6 de marzo de 2019, el 14 de diciembre de 2020 y el 11 de febrero de 2021 y con lo dispuesto en el art. 69 del convenio colectivo vigente en la empresa.

El recurso alega que el mantenimiento del Fondo Social debe de ser extensible a todos los trabajadores que fueron subrogados de ALSTOM a IRVIA en base al último párrafo de apartado A) de la cláusula sexta de los preacuerdos. Considera que la San recurrida infringe los preceptos del ET mencionados (en especial el art. 44.1 y 4 ET) en relación con los acuerdos alcanzados y el art. 69 del convenio colectivo de Alstom.

Su tesis es que los acuerdos alcanzados están amparados en la excepción prevista por el artículo 44.4 ET y los acuerdos alcanzados han de prevalecer sobre las previsiones generales. No hay que estar a la regla común o principal del precepto (mantenimiento del derecho hasta que entra en juego otro convenio) sino a la particular (prevalencia de los pactos alcanzados). “La existencia de los acuerdos en este caso obliga a resolver la cuestión aplicando no la regla general, sino la salvedad establecida en el precepto, es decir, el contenido de dichos acuerdos”.

Consecuencia de ella sería el mantenimiento del compromiso de dotar el Fondo Social más allá de la fecha de expiración del convenio colectivo o de la entrada en vigor de otro convenio nuevo que resulte aplicable a la entidad transmitida. El carácter o absorbible, ni compensable, de todos los derechos mantenidos milita en favor de tal conclusión.

2. Impugnación al recurso de la empresa

Por su lado, la empresa impugna el recurso, aunque no tiene inconveniente en que prospere el primero de los motivos, dado su carácter clarificador e intrascendente para el fallo. Respecto del segundo pone de manifiesto discrepancias y desarrolla argumentos para reforzar el tenor de la sentencia recurrida.

La impugnación al recurso incide en que los Acuerdos no afirman la duración indefinida de los derechos reconocidos y que el recurso está abonando el espiguelo de convenios. La tesis acogida aboca incluso a mantener el derecho en cuestión, aunque haya desaparecido del convenio originario.

3. Informe del Ministerio Fiscal

El Ministerio Fiscal tampoco se opone a la admisión de la corrección de hechos instada por el primero de los motivos, pero considera que los argumentos de la sentencia son acertados y que no han sido válidamente contrarrestados.

VI. Una pacífica revisión de los hechos litigiosos

Es infrecuente que las partes litigantes coincidan en la procedencia de rectificar el relato de hechos probados, por lo que vale la pena subrayarlo.

El artículo 207.d) LRJS admite la posibilidad de que se articule un recurso de casación fundado en el *"error en la apreciación de la prueba basado en documentos que obren en autos que demuestren la equivocación del juzgador, sin resultar contradicho por otros elementos probatorios"*. En concordancia, el artículo 210.2.b LRJS dispone que *"en los motivos basados en error de hecho en la apreciación de la prueba deberán señalarse de modo preciso cada uno de los documentos en que se fundamente y el concreto extremo a que se refiere, ofreciendo la formulación alternativa de los hechos probados que se propugna"*.

1. Formulación del recurso

Entiende el recurrente que la sentencia incurre en un error de apreciación de la prueba al no incluir como hecho probado que en 2020 y 2021 se suscribieron preacuerdos del mismo tenor que el de 2019.

El hecho probado Primero describe las subrogaciones producidas desde la empresa Alstom a la ahora demandada y afirma que Dichas subrogaciones se llevaron a cabo conforme el preacuerdo alcanzado el 6-3-2019 que obra al D3 y se da por reproducido. Los recurrentes advierten que hubo otros dos y sucesivos pactos con igual contenido, indicando los descriptores en que se basa tal afirmación y proponiendo que la redacción final quede del siguiente modo:

Dichas subrogaciones se llevaron a cabo conforme a los preacuerdos alcanzados el 6-3-2019 que obra al D3, en el acuerdo de 14 de diciembre de 2020 que obra en el D4 y en el acuerdo de 11 de febrero de 2021 y que se dan por reproducidos.

2. Exigencias para que proceda la revisión interesada

El peligro de que el acudimiento al Tribunal Supremo se convierta en una nueva instancia jurisdiccional, contra lo deseado por el legislador y la propia ontología del recurso explican las limitaciones legales y jurisprudenciales existentes en orden a la revisión de hechos probados. La previsión legal permite solicitar la corrección de las eventuales contradicciones entre los hechos que se dan como probados y los que se deduzcan de las pruebas documentales practicadas. Reiterada jurisprudencia como la reseñada en SSTs 28 mayo 2013 (rec. 5/20112), 3 julio 2013 (rec. 88/2012), 25 marzo 2014 (rec. 161/2013), 2 marzo 2016 (rec. 153/2015) viene exigiendo, para que el motivo prospere:

1. *Que se señale con claridad y precisión el hecho cuestionado (lo que ha de adicionarse, rectificarse o suprimirse).*

2. *Bajo esta delimitación conceptual fáctica no pueden incluirse normas de Derecho o su exégesis. La modificación o adición que se pretende no debe comportar valoraciones jurídicas. Las calificaciones jurídicas que sean determinantes del fallo tienen exclusiva -y adecuada- ubicación en la fundamentación jurídica.*
3. *Que la parte no se limite a manifestar su discrepancia con la sentencia recurrida o el conjunto de los hechos probados, sino que se delimite con exactitud en qué discrepa.*
4. *Que su errónea apreciación derive de forma clara, directa y patente de documentos obrantes en autos (indicándose cuál o cuáles de ellos así lo evidencian), sin necesidad de argumentaciones o conjeturas [no es suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada].*
5. *Que no se base la modificación fáctica en prueba testifical ni pericial. La variación del relato de hechos únicamente puede basarse en prueba documental obrante en autos y que demuestre la equivocación del juzgador. En algunos supuestos sí cabe que ese tipo de prueba se examine si ofrece un índice de comprensión sobre el propio contenido de los documentos en los que la parte» encuentra fundamento para las modificaciones propuestas*
6. *Que se ofrezca el texto concreto conteniendo la narración fáctica en los términos que se consideren acertados, enmendando la que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.*
7. *Que se trate de elementos fácticos trascendentes para modificar el fallo de instancia, aunque puede admitirse si refuerza argumentalmente el sentido del fallo.*
8. *Que quien invoque el motivo precise los términos en que deben quedar redactados los hechos probados y su influencia en la variación del signo del pronunciamiento.*
9. *Que no se limite el recurrente a instar la inclusión de datos convenientes a su postura procesal, pues lo que contempla es el presunto error cometido en instancia y que sea trascendente para el fallo. Cuando refuerza argumentalmente el sentido del fallo no puede decirse que sea irrelevante a los efectos resolutorios, y esta circunstancia proporciona justificación para incorporarla al relato de hechos, cumplido -eso sí- el requisito de tener indubitado soporte documental.*

3. Estimación del motivo del recurso

Coinciden las partes litigantes y el Ministerio Fiscal en dos cosas: el carácter escasamente relevante del cambio propuesto en orden a la resolución del presente litigio y el carácter verdadero de lo propugnado. De ese modo, la consecuencia normal parecería la desestimación del motivo. Sin embargo, los recurrentes aducen que la rectificación les resulta importante de cara a evitar el efecto vinculante de una declaración errónea en otros procedimientos.

El artículo 17.6 LRJS prescribe que Contra las resoluciones que les afecten desfavorablemente las partes podrán interponer los recursos establecidos en esta Ley por haber visto desestimadas cualquiera de sus pretensiones o excepciones, por resultar de ellas directamente gravamen o perjuicio, para revisar errores de hecho o prevenir los eventuales efectos del recurso de la parte contraria o por la posible eficacia de cosa juzgada del pronunciamiento sobre otros procesos ulteriores.

Así las cosas, siendo evidente que es cierta la redacción propuesta para el Hecho Probado Primero, la STS comentada estima el primer motivo de recurso, aunque sin necesidad de que ello trascienda al fallo puesto que se trata de algo intrascendente a los efectos del litigio ya que la propia SAN 154/2022 ha presupuesto que las sucesivas subrogaciones estaban gobernadas por un acuerdo del mismo tenor que el de 2019.

VII. El alcance de una peculiar subrogación

1. Aplicación de convenio colectivo tras subrogación

El artículo 44.4 ET obliga a seguir aplicando tras la sucesión de empresa el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuera de aplicación entidad económica transferida, debiéndose mantener esta aplicación hasta la fecha de expiración de este convenio colectivo o hasta que entre en vigor otro convenio colectivo "nuevo" que resulte de aplicación a la entidad económica transferida.

Como refiere la STS 348/2020, de 14 de mayo (rec. 218/2018) nuestra jurisprudencia ha venido señalando que los trabajadores cuyos contratos han sido objeto de subrogación deben respetarse las condiciones anteriores al traspaso y, por ello, debe mantenerse la aplicación del mismo convenio aun en fase de ultraactividad (ex art. 44.1 ET), lo que se impone sólo hasta que resultara aplicable un convenio distinto (art. 44.4 ET). En esa línea está la STS 855/2018, de 24 de septiembre (rec. 173/2017).

Igualmente, hemos dicho que el convenio colectivo que resulte de aplicación a la entidad económica transmitida tiene que ser, en efecto, un "nuevo" convenio colectivo suscrito y publicado con posterioridad a la fecha de efectos de la transmisión de empresa, por lo que no es válido aplicar un convenio colectivo que estuviera en vigor en el momento de la sucesión. Así lo recuerdan las SSTS 348/2020, antes citada; 449/2021, de 28 abril (rec. 169/2019) o 1208/2023 de 21 diciembre (rcud. 1208/2023).

Esta última sentencia (1208/2023) explica que la contractualización de la que parten los recurrentes, para insistir en que se mantengan las condiciones traídas de la empresa anterior, aunque se admitiera, que no admisible, no implicaría que queden inmodificables las condiciones laborales, como ya indicara esta Sala al decir que "Sin embargo que dichas condiciones estén incorporadas a los contratos de trabajo de cada

uno de los trabajadores a los que afecta el actual conflicto colectivo, que estén "contractualizadas", no supone, como parece sugerir la recurrente, que dichas condiciones queden "petrificadas", es decir, que permanezcan inalterables a lo largo del tiempo. En efecto, las condiciones del contrato de trabajo se van modificando en virtud de las normas legales o convencionales que les resulten de aplicación, tal y como establece la precitada sentencia de esta Sala de 22 de diciembre de 2014, casación 264/2014, al señalar: "c) Que, por lo tanto, las normas estatales y convencionales juegan un papel nomofiláctico respecto a las cláusulas contractuales. Lo que sucede es que, siendo el contrato de trabajo siempre -tanto si es indefinido como temporal- un contrato de tracto sucesivo, esa función depuradora se va desarrollando a lo largo de todo el tiempo en que el contrato esté vivo y se va adaptando a la evolución de las propias normas legales y convencionales. Pero ello no nos debe de llevar al equívoco de suponer que las obligaciones de las partes se regulan por la ley o por el convenio colectivo normativo. No es así: se regulan por el contrato de trabajo, aunque, eso sí, depurado en la forma que establece el art. 9.1 del ET" (STS 88/2018, de 1 de febrero (rec. 35/2017)).

2. Traspaso fraccionado e interino del Fondo

Delimitación.- La STS glosada advierte que no está en discusión el respeto que al derecho a percibir la cuantía derivada del Fondo Social ha reconocido la sentencia de instancia, toda vez que la empleadora se aquietó con su tenor.

La SAN 154/2022 concluye que el derecho de referencia debe respetarse mientras los trabajadores, aunque asumidos por Irvia, están bajo el ámbito aplicativo del convenio de Alstom por mandato del artículo 44.4 ET. Y no cabe duda de que así sucedería de no mediar los pactos de 2019, 2020 y 2021 que son la base del recurso.

Concurrencia de convenios.- Se trata, dicho abiertamente, de determinar si los trabajadores transferidos que pasan a estar bajo la vigencia de un convenio colectivo distinto al de origen, por darse las circunstancias del artículo 44.4 ET, mantienen el derecho a beneficiarse del Fondo Social.

Las reglas de concurrencia de convenios colectivos (art. 84 ET) abocan a lo que suele identificarse como prohibición de espiguelo de convenios y que la respuesta afirmativa a tal interrogante abocaría a la mezcla de previsiones contempladas en el convenio de Alstom (Fondo Social) y en el sectorial del metal correspondiente.

Pero no estamos ahora en un supuesto en que dos convenios colectivos colisionen por así derivarse de sus normas delimitadoras del correspondiente ámbito aplicativo. La superposición de fuentes se produce entre el pacto de garantía personal y el nuevo convenio colectivo.

Cláusula de garantía personal.- La cláusula de garantía personal ha prescindido por completo del mecanismo homogeneizador previsto por el legislador y, en su literalidad,

aboca a mantener los derechos de origen prescindiendo de la suerte que corra el convenio colectivo de la empresa cedente (en cuanto al contenido o a la propia existencia) pero también ignorando el tenor de los convenios colectivos que vayan innovando el régimen de las relaciones laborales en la empresa cesionaria.

Así entendida, llevaría a la pervivencia de una “bolsa” de trabajadores pertenecientes a la plantilla de Irvia pero anclados al convenio colectivo de la empresa Alstom, con las condiciones congeladas salvo en el plano cuantitativo (donde opera la revisión de los Convenios Provinciales). Es decir, los convenios provinciales del metal que han aparecido con posterioridad a las sucesivas subrogaciones no se aplicarían a estos colectivos más que a efectos de establecer los incrementos anuales de las cuantías retributivas.

Se trata de algo posible, derivado en su caso, del acuerdo suscrito por las dos empresas implicadas (cedente, cesionaria) y la representación asalariada. La sentencia recurrida, la Fiscalía y la empresa consideran que la cláusula de preservación de derechos opera solo respecto de los trabajadores que continúan bajo el paraguas del convenio colectivo vigente de Alstom que es la norma convencional a aplicar de acuerdo con los preacuerdos realizados, perdiendo su efectividad cuando los trabajadores pierdan el amparo de ese convenio colectivo y comienzan a regir sus relaciones por otro convenio que no contempla tales medidas.

Los recurrentes sostienen que semejante interpretación priva de eficacia práctica a la previsión conforme a la cual “Las cantidades resultantes de esta garantía no ser absorbibles, ni compensables ni congelables, y tendrán los incrementos anuales que se estipulen en los Convenios Provinciales, aplicado la cláusula de revisión con carácter retroactivo, con pago de atrasos si los hubiera”.

El pacto contrario a la previsión general.- De acuerdo con lo dispuesto en el art. 44.4 ET cabe la posibilidad de que en algunos aspectos pudiere mantenerse transitoriamente un régimen jurídico diferenciado entre uno y otro colectivo.

La solución solo puede venir de la correcta interpretación del artículo 44.4 ET, cuyo primer inciso es la base fundamental del motivo de recurso examinado pues en él se encuentra la legitimación de la regla especial que otorga prioridad al régimen pactado respecto del legalmente previsto. La dicción legal es la siguiente: Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión [..].

Aparece, por tanto, como condicionante de esa regla especial la existencia de un pacto contrario a la regulación legal que se haya alcanzado una vez consumada la sucesión. Tal presupuesto no concurre en nuestro caso. Del Primer Hecho Probado deriva que la subrogación de 2019 se produjo el 27 de marzo y el preacuerdo de garantías es previo (6 de marzo); que la segunda subrogación tiene efecto el 15 de diciembre de 2020 y

el acuerdo ya existía (desde la víspera) o que la tercera subrogación acaece el 1 de marzo de 2021 y el acuerdo se había alcanzado el anterior 11 de febrero.

La previsión del artículo 44.4 ET está pensada para alterar las consecuencias legalmente establecidas pero a condición de que el correspondiente acuerdo se alcance (“entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión”) una vez que ya está operativo el cambio de empleador. Por tanto, de entrada, no cabe apreciar la existencia de la principal infracción normativa aducida por el motivo de recurso.

Criterios hermenéuticos del caso.- La solución postulada por los recurrentes abocaría, como advierte la impugnación, no ya a que se mantuviera la total aplicación del convenio de origen a las personas subrogadas de manera indefinida, sino incluso a que sucediera de ese modo incluso aunque tal norma hubiera desaparecido. Tan singular resultado hubiera requerido una previsión mucho más clara que la que ahora es objeto de discusión.

La interpretación lógica refuerza la conclusión a que ha llegado la sentencia recurrida. Porque si en lugar de pensar en el Fondo Social (al cabo, una pequeña cuantía dineraria para actividades socioculturales) se traslada el razonamiento a las categorías axiales de la relación laboral, el resultado es que estas personas quedarían al margen de la evolución de los convenios colectivos en presencia y petrificadas sus condiciones laborales (salvo en la prevista revisión cuantitativa).

Conclusión.- Desprovista la cláusula de la cobertura del artículo 44.1 ET cobra todo su sentido la conclusión a que llega la sentencia recurrida. La previsión sobre absorción y compensación juega, precisamente mientras se sigue aplicando el convenio de Alstom a unas personas que prestan sus servicios para otra empresa que está sujeta al convenio provincial del metal. Es durante ese (incierto) tiempo cuando opera la garantía.

En conclusión, el Fondo Social permanece mientras se encuentre vigente el convenio y se siga aplicando a los trabajadores subrogados, pero nunca más allá.

VIII. El fallo

La STS 101/2025 de 5 febrero (rec. 58/2023) desestima el recurso de casación interpuesto por la Federación de Industria, Construcción y Agro de la Unión General de Trabajadores (UGT-FICA). Por tanto, confirma y declara firme la sentencia nº 154/2022 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de 23 de noviembre de 2022, en autos nº 281/2022, seguidos a instancia de dicha recurrente contra la empresa Irvia Mantenimiento Ferroviario, S.A., Sección sindical de CC.OO., sobre conflicto colectivo.