

# **DERECHO LABORAL INDIVIDUAL**

## **SUCESIÓN DE EMPRESA**

**Ana Moreno Márquez**  
**Universidad Carlos III de Madrid**

# Sucesión de empresa

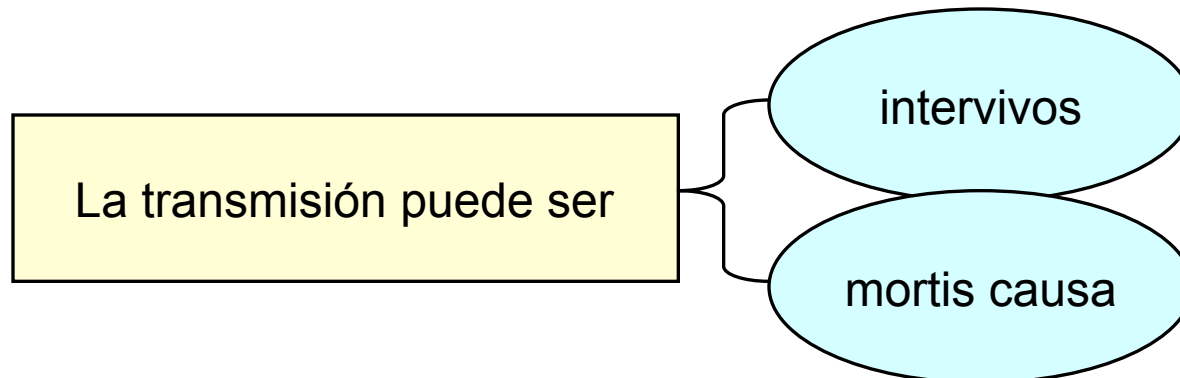
- A) Regulación:** art. 44 ET hace referencia al “cambio de titularidad” ...
  
- B) Finalidad:** salvaguardar los derechos de los trabajadores... mantener la relación jurídica contractual, sus derechos y obligaciones.

# Objeto de la transmisión (I)

Cambio de titularidad de la empresa, de un centro o de una unidad productiva autónoma

¿Cuándo existe?

- **art. 44.2 ET: “se considerará que existe sucesión de empresas cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria”.**



# Objeto de la transmisión (II)

- **Cambio de titularidad de la empresa**

**La empresa** → una unidad socioeconómica de producción de bienes y servicios.

Entrega efectiva del conjunto de los elementos esenciales de la empresa... que sea posible la continuidad de la actividad empresarial.

- **Cambio en la titularidad del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma**

.- **concepto de centro de trabajo** del ET(1.5 ET).

.- **unidad productiva autónoma**: “unidad de explotación claramente diferenciada que constituye una unidad socioeconómica de producción”

En general → conjunto de elementos personales, patrimoniales y organizativos susceptibles de explotación autónoma e independiente.

# Procedimiento de transmisión (I)

## ■ **Entrevistas**

- cesión, venta o traspaso, arrendamiento, fusiones, absorciones, adquisición en subasta pública... cualquier otro negocio jurídico de transmisión.
- ¿Cabe establecerla en Convenio Colectivo?
  - finalización de contratos y adjudicación del servicio a empresa distinta sin condicionarla a la entrega de infraestructura o de elementos patrimoniales precisos para prestar el servicio.

# Procedimiento de transmisión (II)

## ■ **Mortis causa**

- Fallece el empresario → Causa de extinción de la relación laboral (art. 49 1 g) ET)

¿qué sucede si la actividad empresarial se continúa por los herederos? subrogados en los derechos y obligaciones del fallecido.

# Deberes de Información y Consulta (I)

- El cedente y el cesionario deben informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados.
  - ¿Qué sucede si incumplen este deber?
  
- ¿De qué se informa?
  - fecha prevista de la transmisión
  - motivos de la transmisión
  - consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores de la transmisión
  - medidas previstas al respecto

¿y en los casos de fusión y escisión de sociedades?

# Deberes de Información y Consulta (II)

¿y si no hay representantes legales de los trabajadores? a los trabajadores que pudieran resultar afectados por la transmisión.

¿cuándo? con la “suficiente antelación”

- **Cedente:** antes de la realización de la transmisión.
- **Cesionario:** antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y trabajo por la transmisión.

**Previsión de adopción de medidas con motivo de la transmisión:**

- **CONSULTAS** con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores.

→ Con la suficiente antelación antes de que las medidas se lleven a efecto.

¿Y si esas medidas consistieran en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo?



# Efectos de la sucesión empresarial (I)

- **El nuevo empresario queda subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de seguridad social del anterior. El contrato no se extingue.**

¿es necesario que el nuevo titular acepte? ¿caben acuerdos para impedir esa subrogación?

- **¿qué convenio colectivo se aplica a los trabajadores afectados por la transmisión?**

→ Convenio que en el momento de la transmisión se aplicase

**¿hasta CUÁNDO?**

- la fecha en que expire
- o hasta que entre en vigor otro nuevo que resulte aplicable

**¿cabe PACTO EN CONTRARIO?** Mediante **ACUERDO de empresa**, posterior a la transmisión, entre el cesionario y los representantes de los trabajadores → pactar un régimen homogéneo de trabajo...

# Efectos de la sucesión empresarial (II)

## □ ¿qué sucede en cuanto a los representantes de los trabajadores?

- Cuando la empresa, centro o unidad transmitida conservan su autonomía → no se extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales

**\*\*\* ¿la subrogación es obligatoria para el trabajador? ¿puede oponerse a la subrogación de la empresa?**

- Dimisión...

# Responsabilidades

- En las transmisiones “por actos inter vivos” → **responsabilidad SOLIDARIA** de los empresarios cedente y cesionario durante 3 años, respecto a las obligaciones nacidas **con anterioridad a la transmisión y que no hubiesen sido satisfechas**, tanto respecto de los contratos de trabajo vigentes al tiempo de la transmisión como de los que ya no lo estuvieran.
  - Deudas laborales...
- **Producida la transmisión: el cedente queda desvinculado** de las obligaciones nacidas con posterioridad.
  - Excepción: que se declare delito** → **responsabilidad solidaria de cedente y cesionario**

**\*\*\* Y en materia de Seguridad Social (arts. 104 y 127.2 LGSS)**

→ ¿ **qué responsabilidad tendría el empresario cedente** en cuanto al pago de las prestaciones a que pudieran tener derecho los trabajadores, causadas antes de la sucesión de empresa, por incumplimiento de obligaciones en materia de afiliación, altas, bajas y cotización?,

→ ¿ **y el empresario cesionario?**