

---

---

# **LA SUCESIÓN EMPRESARIAL Y SUS EFECTOS EN LOS CONTRATOS LABORALES VIGENTES**

---

**DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO Y EL TRABAJADOR**

## ÍNDICE

---

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>3</b>
<b>2. CONCEPTO. SU CONFIGURACIÓN LEGAL .....</b>	<b>4</b>
<b>3. LOS EFECTOS JURIDICOS DE LA SUCESIÓN .....</b>	<b>8</b>
<b>4. EL NEGOCIO JURÍDICO COMO ORIGEN EN LA SUCESIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>5. EL OBJETO DE LA SUCESIÓN .....</b>	<b>16</b>
<b>6. LA EMPRESA CEDENTE Y CESIONARIA EN SUS OBLIGACIONES .....</b>	<b>19</b>
<b>7. DERECHOS ADQUIRIDOS POR LOS TRABAJADORES .....</b>	<b>23</b>
<b>8. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LAS EMPRESAS .....</b>	<b>26</b>
<b>9. CONCLUSIONES FINALES .....</b>	<b>30</b>
<b>10. BIBLIOGRAFÍA .....</b>	<b>31</b>

## 1. INTRODUCCIÓN

---

La sucesión empresarial es una figura jurídica garante que en las últimas décadas ha tomado un papel muy importante como vía pacífica en el acompañamiento de importantes decisiones de índole económico en numerosas empresas españolas. Y, sobretodo, debido a la constante inestabilidad económica en el país y las continuas crisis acaecidas durante los últimos años, que han requerido de un atenuante en las precarias situaciones financieras de estas.

Así lo reflejaban muchos medios de comunicación por aquel entonces, cuando, por ejemplo, el diario Expansión.com<sup>1</sup>, indicaba que la adquisición y fusión de empresas españolas en el año 2014 estuvo en uno de sus momentos más activos y propensos tras la última crisis:

*“(…) España se haya convertido en un destino de inversión de moda, provocaron que el año 2014 fuese el mejor año en lo que se refiere al mercado de fusiones y adquisiciones en nuestro país desde el inicio de la crisis. Así y conforme a los últimos datos, durante 2014 se llevaron a cabo operaciones valoradas en casi 100 millones de euros, el mayor volumen de negocio desde 2010, lo que supone un incremento del más del 50% respecto del año 2013. Más en concreto y si hablamos de operaciones de capital riesgo, el volumen de inversión se situó en los 3.450 millones de euros, es decir, en niveles de pre-crisis de 2007. Afortunadamente, todos los expertos coinciden en que lo ocurrido en 2014 supone un auténtico cambio de tendencia y se muestran aún más optimistas respecto de la evolución del mercado en el año 2015”.*

Y es que estas decisiones, casi siempre motivadas por motivos económicos y sin una regulación normativa laboral al respecto, habrían supuesto un efecto devastador sobre las relaciones contractuales más básicas de una empresa, pero también tan importantes en toda sociedad: los contratos de trabajo de los trabajadores. La parte más débil de toda relación laboral.

---

<sup>1</sup> Expansión.com: “Sucesión de empresa: el nuevo foco de problemas laborales” (Daniel Cifuentes - Pérez-Llorca). Publicado: 18 junio 2015.

## **2. CONCEPTO. SU CONFIGURACIÓN LEGAL**

---

La figura jurídica de la sucesión empresarial se concibe como un cambio en la titularidad de una empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma entre un empresario saliente, llamado cedente, y un empresario entrante, llamado cesionario, que no implicará, por sí mismo, la extinción de las relaciones laborales con los trabajadores existentes, sino que supondrá para el cesionario su subrogación en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social adquiridos previamente por el cedente. En su concepción, estamos hablando de una auténtica garantía de estabilidad en el empleo para el mercado laboral.

Para referirnos a su regulación normativa en el ordenamiento jurídico español, nos debemos remitir al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, que en su punto uno establece:

*“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.”*

Su definición culmina en el punto dos del mismo articulado, cuando establece:

*“A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa 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.”*

Su naturaleza tiene principal refrenda en la Constitución Española, cuando el artículo 35.1 de la Carta Magna declara:

*“Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.”*

La regulación normativa en el ordenamiento se completa con la reciente Directiva de la Unión Europea de 12 de marzo de 2001<sup>2</sup>, 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 empresas o de

---

<sup>2</sup> 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 de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad

*centros de actividad*. Dicha directiva viene a configurar el concepto de “entidad económica propia” como objeto de una sucesión empresarial, así como su conformidad en el cómo y cuándo de este, indicándose los requisitos que deben considerarse en la empresa o centro de actividad como entidad económica susceptible de cambio de titularidad.

No obstante, aunque esta regulación normativa española, como la procedente de la Unión Europea, han buscado siempre una misma conclusión: garantizar la estabilidad en el empleo del mercado laboral, la conservadora interpretación jurisprudencial española también ha chocado de lleno con la doctrina comunitaria en su interpretación y concurrencia en su viabilidad.

En este sentido, la interpretación que hace el Tribunal Supremo del art. 44 en el Estatuto de los Trabajadores, está en que deben coexistir dos supuestos fundamentales que habiliten la existencia de la sucesión empresarial:

En primer lugar, el presupuesto subjetivo de cambio en la titularidad de la actividad empresarial objeto de traspaso. Así afirma el Tribunal Supremo en Sentencia de 19 de junio de 2002<sup>3</sup>, cuando dice:

*“(...) al cambio de titularidad de la empresa o de un elemento significativo de la misma que al decir del art. 44 sea un centro de trabajo o una unidad productiva autónoma, este cambio de titularidad puede producirse en razón de un acto “inter vivos” de cesión o transmisión entre el empresario anterior (cedente) y el empresario nuevo (cesionario) o en virtud de una transmisión “mortis causa” de la empresa o de una parte significativa de la misma (art. 44 y 49.1 g) del E.T.)”*

Y, en segundo lugar, el presupuesto objetivo de transmisión de aquellos bienes patrimoniales (materiales o inmateriales) requeridos para la continuidad de esa actividad empresarial a la nueva empresa. Volviendo a citar la anterior Sentencia de 19 de junio de 2002<sup>3</sup>:

*“(...) que los elementos cedidos patrimoniales, constituyan una unidad de producción susceptible de explotación o gestión separada, así pues, no basta la simple transmisión de bienes, sino que estos han de constituir un soporte económico suficiente para que continúe activa la acción empresarial precedente.”*

Por el contrario, la doctrina más reciente del Tribunal de Justicia de la Unión Europea disienta de la necesidad de tener que existir un supuesto objetivo: la transmisión de bienes patrimoniales, siendo suficiente para esta la única transmisión de la entidad económica como tal, es decir, como organizada y autónoma, sin implicar por ello que se

---

<sup>3</sup> STS 4507/2002, de 19 de junio [ECLI:ES:TS:2002:4507]

transmitieran bienes materiales o inmateriales de la empresa origen. Lo cual supuso que los tribunales españoles se vieran evocados a renovar y reinterpretar de nuevo los supuestos exigibles por las diversas sentencias emanadas del Tribunal de Justicia europeo en este sentido.

En su referencia, es de mencionar, entre otras y, por ejemplo, la Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE, de 24 de enero de 2002<sup>4</sup> que dictamina con las siguientes palabras:

*“Para determinar si se reúnen los requisitos necesarios para la transmisión de una entidad, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trata, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios y los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades. Sin embargo, estos elementos son únicamente aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y no pueden, por tanto, apreciarse aisladamente”.*

Jurisprudencia comunitaria que se refleja ya en nuestra jurisprudencia española y, en concreto en la del Tribunal Supremo, en reciente Sentencia de 16 de abril de 2018<sup>5</sup>, de la siguiente manera:

*“(…) se ha de concluir que para determinar si ha existido o no sucesión de empresa, no es determinante si el nuevo empresario, continuador de la actividad, es propietario o no de los elementos patrimoniales necesarios para el desarrollo de la misma, ni si ha existido o no un negocio jurídico entre cedente y cesionario, sino si se ha producido un cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma y si la transmisión afecta a una entidad económica que mantenga su identidad.”*

Y es que, como se indica por la Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Granada, Sofía Olarte Encabo<sup>6</sup>:

*“A estas alturas del proceso de integración europeo, nadie duda de que las sentencias del TJUE tienen una gran importancia en la evolución de los ordenamientos nacionales ya que la recepción de su doctrina es obligada para la jurisdicción interna, por la prevalencia del Derecho europeo. El principio de primacía garantiza una protección uniforme a todos los ciudadanos de la UE y alcanza a todos los actos de aplicación*

---

<sup>4</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta), de 24 de enero de 2002, en el asunto C-51/00

<sup>5</sup> STS 1707/2018, de 16 de abril [ECLI:ES:TS:2018:1707]

<sup>6</sup> SOFÍA OLARTE ENCABO: “Impacto sobre la Legislación Laboral Española de la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea” (págs. 423-433). XXXVII Jornadas Universitarias Andaluzas De Derecho Del Trabajo Y Relaciones Laborales

*obligatoria de la UE, sea derecho originario o derivado, de forma que no cabe aplicar una norma nacional contraria al Derecho de la Unión, ni mantener una interpretación de una norma interna de transposición que sea contraria a la interpretación de la norma comunitaria transpuesta por parte del TJUE”.*

### **3. LOS EFECTOS JURIDICOS DE LA SUCESIÓN**

---

El primer efecto jurídico inminente en la figura de la sucesión empresarial y por su objetivo prioritario, como hemos mencionado anteriormente, es la no extinción de las relaciones contractuales entre el nuevo empresario o empresa cesionaria y los trabajadores procedentes de la empresa cedente. Este principio de estabilidad tiene un efecto, no sólo inmediato, sino automático y presunto, en el sentido de que no sería requisito del previo consentimiento del trabajador para la continuidad de su relación laboral.

De lo cual puede interpretarse, por tanto, que la empresa cesionaria no estaría obligada a subrogarse en aquellos contratos que hubiesen sido extinguidos previamente en el momento de la sucesión de una forma legal. En ese sentido, cabe destacar como la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha querido matizar su regla general. La Sentencia de 27 de abril de 2016<sup>7</sup> enunciaba en su fundamentación:

*“La doctrina de la Sala ha venido declarando, sin ambages, que la garantía de exclusión de la extinción de la relación laboral del art. 44 ET no puede operar si, previamente al cambio de titularidad, ha existido una extinción del contrato de trabajo, pues para que opere la garantía que establece el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores es necesario, salvo supuestos de fraude acreditado, que los contratos de trabajo continúen en vigor y no se hayan extinguido válidamente”.*

Y es que en aquellos casos en los que la extinción se produzca de una forma fraudulenta (por ejemplo, cuando las empresas implicadas pactan reducir la plantilla subrogable mediante despidos anticipados), es de aplicación el efecto de la llamada doctrina “efecto Lázaro”, consistente en “resucitar” las relaciones contractuales ya extinguidas, aunque se hubieran cumplido los plazos de interposición de demanda, pero se confirme la existencia de ánimo de fraude. Efectos que ya se han aplicado por varios de nuestros tribunales, como sucedió, por ejemplo, con el Tribunal Superior de Justicia de Galicia en Sentencia de 18 de diciembre de 2012<sup>8</sup>:

*“(…) pues resultaría aplicable el ya citado efecto Lázaro (STS 16/01/90 Ar. 129), que, siquiera pensado para resucitar una acción de despido caducada, podría perfectamente aplicarse a este caso, habida cuenta que esa creación está pensada para combatir aquellos supuestos, descubiertos por el trabajador tras su despido, en los cuales el empresario cedente pretende transmitir su empresa a alguien -y este adquirir el negocio-, pero sin la carga derivada de contratos de trabajo; exigiéndose dos condiciones para acudir a esta figura: una, la existencia de un acuerdo entre cedente y cesionario para conseguirlo, aunque esta Sala lo ha excluido en alguna ocasión (STSJ Galicia 19/04/95 AS 1510); y otra, el transcurso de un breve lapso entre la extinción del vínculo laboral y*

---

<sup>7</sup> STS 2501/2016, de 27 de abril [ECLI:ES:TS:2016:2501]

<sup>8</sup> STSJ Galicia 10884/2012, de 18 de diciembre [ECLI:ES:TSJGAL:2012:10884]



*la transmisión del negocio, teniendo presente cómo cuanto más tiempo transcurra, menores son las posibilidades de «resurrección»*.

Sobre este punto, es necesario también mencionar qué sucede, por tanto, en aquellos supuestos en los que los contratos de trabajo vigentes estén suspendidos por encontrarse el trabajador en una situación de incapacidad temporal (IT). La respuesta es que los contratos nunca podrían quedar extinguidos por tal circunstancia temporal, debiendo ser objeto de subrogación y respeto por la misma empresa cesionaria. En cuyo caso contrario, se incurriría en *“un despido improcedente”* (Tribunal Superior de Justicia de Madrid, en Sentencia de 10 de febrero de 2020<sup>9</sup>).

De la misma manera, esto sucederá en aquellos supuestos en los que el trabajador se encuentre con el contrato en suspenso con motivo del disfrute de algún tipo de excedencia, pudiendo declararse despido improcedente la negativa del empresario a su petición de readmisión. Claro ejemplo de esto lo tenemos en la sentencia del Tribunal Supremo, en concreto, en Sentencia de 13 de septiembre de 2016<sup>10</sup>, cuando confirmó la improcedencia de esta:

*“el trabajador, con contrato a tiempo parcial de 20 horas semanales, tenía derecho a reincorporarse a su puesto de trabajo y que la no reincorporación es susceptible de constituir un supuesto de despido carente de causa, pues cuando el actor solicitó la reincorporación al puesto de trabajo en el año 2012, la adjudicataria era SAMYL, por lo que era la que debía dar respuesta a tal solicitud (...)”*.

También hay que hacer mención del tratamiento de aquellos supuestos en los que la empresa cedente efectúa la contratación temporal de trabajadores de manera fraudulenta antes de un proceso de sucesión y se terminan subrogando por la cesionaria. Es en estos casos cuando la jurisprudencia del Tribunal Supremo obliga a las empresas cesionarias a tener que asumir tales contratos en toda su completa extensión, no pudiendo excusarse en la supuesta previa ilegalidad de la empresa cesionaria (Sentencia de 15 de diciembre de 1997<sup>11</sup>):

*“La falta de un requisito esencial o causal en la contratación temporal del primitivo empresario (...), no debe constituir obstáculo a la “subrogación”, y, ello, independientemente .... y sin perjuicio de las acciones que pueda ejercitar la empresa sucesora frente a la causante”*.

El segundo efecto jurídico importante en la sucesión empresarial es el mantenimiento de los derechos y obligaciones de la empresa cesionaria y contraídos por la empresa cedente con anterioridad. Es por esto, cuando todo trabajador podrá

---

<sup>9</sup> STSJ Madrid 959/2020, de 10 de febrero [ECLI:ES:TSJM:2020:959]

<sup>10</sup> STS 4132/2016, de 13 de septiembre [ECLI:ES:TS:2016:4132]

<sup>11</sup> STS 7655/1997, de 15 de diciembre [ECLI:ES:TS:1997:7655]

mantener todas aquellas condiciones personales reconocidas y acreditadas como tales en la empresa cesionaria.

En su condición, estas pueden ser distintas y muy variadas, pero, a modo de ejemplo, podemos mencionar las siguientes, como es la categoría profesional reconocida, la antigüedad del contrato (en especial, a efectos indemnizatorios), sus condiciones salariales consolidadas, como cualquier otro tipo de condición más beneficiosa de la que disfrutase en la empresa cedente: planes de pensiones privados, beneficios en la obtención de productos o servicios, ayudas por hijos o estudios, etc.). Reseñar también, por último, que el trabajador no podrá exigir indemnización o finiquito alguno por el cambio en la sucesión, ya que la relación laboral se mantiene intacta.

En este efecto, mencionar un muy reciente supuesto planteado ante el Tribunal Supremo en Sentencia de 1 de junio de 2021<sup>12</sup>, por el que una trabajadora subrogada demandante y a su nueva empresa cesionaria con contrato de interinidad por sustitución, reclamó el mantenimiento de sus conceptos salariales garantizados tras su sucesión, después de presentarse y obtener una nueva plaza en la misma empresa, pero en contrato indefinido. Para el Alto Tribunal no daba lugar a ello por tratarse el caso de un supuesto de novación extintiva de contrato, y no de su modificación:

*“(...) la clave está en el nuevo proceso selectivo convocado por la empresa con posterioridad a la subrogación con unas bases y unas determinadas condiciones, libremente aceptadas por la trabajadora y conforme a las cuales suscribió un nuevo contrato indefinido que supuso la extinción del anterior contrato de interinidad por sustitución. Este último era el contrato protegido por el acuerdo colectivo de garantías individuales y no el nuevo contrato de trabajo indefinido, cuyas condiciones no eran ya las de ese acuerdo colectivo de garantías individuales, sino las de las bases del proceso selectivo”.*

En tercer lugar, como efecto jurídico, y salvo acuerdo con los trabajadores, la empresa cesionaria estaría obligada a mantener el convenio colectivo vigente de la empresa cedente hasta la finalización de su vigencia, pasándose a aplicar el convenio colectivo de la empresa cesionaria, si este lo hubiera (art. 44.4 ET):

*“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*

---

<sup>12</sup> STS 3105/2021, de 1 de junio [ECLI:ES:TS:2021:3105]

*entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida”.*

Finalmente, en cuarto lugar, la sucesión empresarial no podrá extinguir automáticamente los mandatos de los representantes de los trabajadores, los cuales podrán seguir ejerciendo sus funciones tal y como lo estuvieran haciendo en la empresa cedente (art. 44.5 ET):

*“Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad”.*

De manera excepcional, esto no sería aplicable cuando la subrogación de la plantilla no fuera en su totalidad, es decir, por carecer de funcionalidad la representación de trabajadores que ya no están representados en la empresa cesionaria, o cuando en la empresa cesionaria ya existieran representantes previos y fueron elegidos por los trabajadores.

Valga la redundancia, decir que la empresa cesionaria no podrá nunca negarse a la subrogación de los contratos laborales de aquellos trabajadores sólo por su mera condición sindical. En este aspecto, podemos mencionar al Tribunal Superior de Justicia de Andalucía en Sentencia de 5 de abril de 2017<sup>13</sup>, cuando confirma la nulidad de los despidos de trabajadores realizados en la empresa cedente por la negativa de la empresa cesionaria a que fueran subrogados por su condición:

*“(…) no se produce en las extinciones de los contratos por causas objetivas o por fin de los contratos de obra y servicio acordadas por “Ullastres Lecturas y Contratos S.L.” de forma cautelar, para evitar los efectos dañosos de una calificación de improcedencia de los despidos, sino por la negativa a la subrogación de los actores que decide unilateralmente “Applus Norcontrol S.L.U.” por su condición de afiliados a la CNT, cuando estaba obligado a la misma por imperativo del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, (...)”.*

---

<sup>13</sup> STSJ Andalucía 4338/2017, de 5 de abril [ECLI:ES:TSJAND:2017:4338]

#### **4. EL NEGOCIO JURÍDICO COMO ORIGEN EN LA SUCESIÓN**

---

Resulta muy adecuado remitirse a la interpretación que hace el Tribunal Supremo a la hora de conceptualizar qué es un negocio jurídico y qué es lo que origina la sucesión empresarial por el art. 44 ET. Al respecto, es significativa la Sentencia de 1 de diciembre de 1999<sup>14</sup>, en la que el Alto Tribunal viene a declararse en los siguientes términos:

*“Dejando a un lado el caso especial de sucesión en la empresa “mortis causa” a que se refiere el art. 49.1.g. del ET, los acontecimientos constitutivos del cambio de titularidad de la empresa, o de alguno de sus elementos dotado de autonomía productiva, han de ser, siguiendo la formulación de la propia ley española, actos “inter vivos” determinantes de una “transmisión” del objeto sobre el que versa (la “empresa” en su conjunto, un “centro de trabajo”, o una “unidad productiva autónoma”) por parte de un sujeto “cedente”, que es el empresario anterior, a un sujeto “cesionario”, que es el empresario sucesor”.*

Es decir, podemos aseverar que el negocio jurídico es aquel que puede entablarse tanto en unos actos “*inter vivos*” como en unos actos “*mortis causa*”. El negocio jurídico de transmisión “*inter vivos*” es aquel en el que, mediante un contrato, el empresario vendedor transmite la propiedad de la empresa a otro empresario comprador. Este supuesto suele ser el supuesto más típico y por el que se producen la mayoría de los cambios de titularidad en las empresas.

Por el contrario, en una transmisión “*mortis causa*” hay un nuevo empresario, no por un contrato, sino como consecuencia de la aceptación de una herencia que conlleva la transmisión de la titularidad de la propiedad en una empresa. En cualquier caso, puede resultar que se produzcan supuestos especiales que impliquen su no aceptación, por lo que es necesario conocer de sus efectos.

Así pues, por ejemplo, podría ocurrir que no existieran herederos conocidos que pudieran aceptar la sucesión hereditaria en la titularidad de la empresa. En cuyo caso, la misma pasaría a ser parte de la herencia conocida como “*yacente*”, la cual, al implicar capacidad procesal para ser parte, permitirá a los trabajadores reclamarla como acreedores (art. 6.4 de la Ley de Enjuiciamiento Civil). También podría suceder que el heredero renuncie a la herencia. En ese caso, el Estado podría llegar a ser declarado heredero en propiedad de la empresa (art. 913 del Código Civil), y siempre que así lo declare un tribunal. Otro supuesto es que el heredero acepte, pero decida no continuar con la actividad productiva de la empresa, para lo cual, al no existir obligación por ello a continuar, supondría la extinción de los contratos por art. 49.1 g) del Estatuto de los Trabajadores. Y, por último, que se acepte la herencia a beneficio de inventario. En cuyo

---

<sup>14</sup> STS 7684/1999, de 1 de diciembre [ECLI:ES:TS:2002:8369]

lugar, el heredero propietario respondería ante los trabajadores con los bienes propios de la herencia, pero sin responder con los suyos.

Por último, comentar también la existencia de otros escenarios posibles y especiales a los mencionados anteriormente. Son supuestos muy variados, que implican una cierta complejidad en su tratamiento por el tipo de negocio jurídico implícito. Los podemos resumir, de manera breve, en los siguientes:

A) La venta judicial en una subasta pública como culminación de un proceso ejecutivo. Nos referimos al embargo de la empresa o unidad productiva como bien del empresario que es deudor y tiene que hacer frente a sus acreedores. Para estos casos, el Tribunal Supremo exige, en su consideración de sucesión empresarial, el cumplimiento de dos requisitos recogidos por la Sentencia de 25 de septiembre de 2012<sup>15</sup>:

*“1º) la transmisión tiene que afectar a un establecimiento empresarial en su conjunto o a una parte de él que constituya, como señalaba el art. 3.1 de la anterior LAU, una unidad patrimonial susceptible de ser inmediatamente explotada y 2º) la transformación responde normalmente al principio de unidad de título y diversidad de modos en atención a las peculiaridades de los distintos bienes que integran el conjunto organizado objeto de transmisión”.*

B) El arrendamiento de una empresa o negocio, por el cual, el propietario y empresario de esta, arrienda a un nuevo empresario su uso continuo o explotación durante un tiempo determinado y a cambio de una contraprestación económica. En cualquier caso, es necesario que el arrendamiento no sólo sea del inmueble, sino también, por ejemplo, de los bienes muebles que lo comprenda. De la misma manera que puede darse a la inversa, es decir, cuando finaliza el contrato de arrendamiento y la empresa o negocio vuelve a manos del empresario propietario original. Es lo que se llama la reversión en el arriendo.

C) La externalización o también conocido como contrato de *“outsourcing”*. Este sucede cuando un empresario o empresa decide contratar, o subcontratar, un determinado servicio que venía llevando a cabo por sí mismo y hasta la fecha, con otra nueva empresa y llevándolo a cabo en su nombre.

En estos casos es destacable el establecimiento que hace el art. 42.2 ET de la responsabilidad solidaria de las empresas contratistas, y durante los tres años siguientes a la contratación, de todas las obligaciones con la Seguridad Social contraídas por la empresa contratada, así como durante un año de las obligaciones salariales de esta con sus trabajadores. Al igual que, de la misma forma, se prohíbe expresamente la cesión

---

<sup>15</sup> STS 6534/2012, de 25 de septiembre [ECLI:ES:TS:2012:6534]

ilegal de los trabajadores por ello (art. 43 ET). Esto suele cumplirse cuando la empresa contratada, sin ser una empresa de trabajo temporal habilitada para ello, pone a disposición de la contratista al trabajador sin más, es decir, en calidad de cedido.

D) Procedimientos concursales que impliquen la adquisición de una empresa o unidad de producción por un determinado adquirente. En el derecho concursal es norma general que todo adquirente en un concurso quede exonerado de las obligaciones del concursado cuando fueran contraídas con anterioridad a la transmisión. Ahora bien, en nuestro caso es de aplicación el art. 149.4 de la Ley Concursal, que restringe la exoneración de estas en las obligaciones laborales contraídas, como de la Seguridad Social:

*“Cuando, como consecuencia de la enajenación a que se refiere la regla 1.ª del apartado 1, una entidad económica mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica esencial o accesoria, se considerará, a los efectos laborales y de Seguridad Social, que existe sucesión de empresa”.*

En cualquier caso, hemos de indicar que en estos procesos concursales existe un mayor valor garantista para el trabajador por el control e intervención judicial que conlleva. Como afirma Edmundo Rodríguez Achútegui<sup>16</sup>, magistrado especialista en asuntos mercantiles: *“frente a los supuestos de transmisión privada, en que los perjudicados tienen a su disposición las previsiones garantistas del art. 44 ET, en caso de una transmisión concursal todo el proceso es público, mediante subasta o intervención de acreedores y trabajadores, y supervisión judicial. Nada comparable, por tanto, a la transmisión privada, y que difícilmente puede generar desconfianza o sospecha de fraude”.*

E) La fusión de una empresa en otra empresa más grande por absorción. Nos estamos refiriendo al supuesto en el que una empresa es absorbida por otra más grande en tamaño, adquiriendo esta última en sucesión los bienes patrimoniales de la primera. Lógicamente esto supondrá que la empresa absorbente se tenga que subrogar en todos los derechos y obligaciones contraídos por la absorbida antes de la misma, incluidos los laborales. Cabe mencionar el derecho que tendrán los representantes de los trabajadores de que el empresario les consulte sobre la posible operación de absorción y sus efectos en la plantilla, tal y como recoge el art. 64.5 ET:

*“El comité de empresa tendrá derecho a emitir informe, con carácter previo a la ejecución por parte del empresario de las decisiones adoptadas por este, sobre las siguientes cuestiones: (...) d) Los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus*

---

<sup>16</sup> COMPETENCIA DEL JUEZ DEL CONCURSO, COMO JUEZ LABORAL, PARA RESOLVER SOBRE SUCESIÓN DE EMPRESA. Edmundo Rodríguez Achútegui. Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Jueces y Jueces para la Democracia. Nº. 224, 2021 (págs. 20-27)

*jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo”.*

F) La cesión legal de trabajadores entre empresas o empresarios de un mismo grupo y cuando se motiven por razones técnicas y organizativas que no incumpla la prohibición establecida en el art. 43 ET. La jurisprudencia del Tribunal Supremo introdujo una garantía adicional en la responsabilidad solidaria del grupo, como interpretó en Sentencia de 30 de junio de 1993<sup>17</sup>:

*“Responsabilidad solidaria en el grupo de empresas que se presenta con una relación vertical de dominación y un sistema de gobierno unitario, en un conjunto formado con una evidente vinculación, tanto económica como personal”.* La sentencia añade también que: *“La responsabilidad solidaria exige además de la actuación unitaria del grupo de empresas, con unos mismos dictados y coordinadas, con confusión patrimonial, la prestación laboral al grupo de forma indiferenciada y la utilización abusiva de la personalidad jurídica independiente de cada una de las empresas, en perjuicio de los trabajadores”.*

G) La sucesión empresarial encubierta o no transparente es un supuesto que trata de ocultar la sucesión empresarial con el objetivo de evitar las consecuencias establecidas legalmente por el art. 44 ET. La doctrina mayoritaria defiende que, para su detección, es necesario que se deban comprobar los hechos consumados detenidamente. En este sentido, la doctrina requiere de comprobar, por ejemplo, cuando fue constituida la empresa cesionaria, así como el inicio de su actividad; el lugar en donde se desarrolla la actividad, y si llega a ser otro; qué bienes o maquinaria se transfirieron a la empresa cesionaria por la misma; si ha existido financiación por ello contraída por la empresa; etc.

---

<sup>17</sup> STS 4673/1993, de 30 de junio [ECLI:ES:TS:1993:4673]

## 5. EL OBJETO DE LA SUCESIÓN

---

Si retrocedemos al enunciado de art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, en especial, a su punto dos, el objeto de la sucesión empresarial debe ser claro:

*“A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa 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.”*

Resulta también ejemplarizante al respecto, la sentencia del Tribunal Supremo en Sentencia de 5 de marzo de 2013<sup>18</sup>, que formula y resume la doctrina jurisprudencial sobre el “objeto” de la sucesión empresarial en los siguientes puntos:

a) El objeto de la transmisión ha de ser *“un conjunto organizado de personas y elementos que permita el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio”*.

b) El objeto *“no entraña necesariamente elementos significativos de activo material o inmaterial”*, reduciéndose en determinados sectores económicos, como los de limpieza y vigilancia, *“a su mínima expresión”*, en tanto en cuanto *“la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra”*.

c) De lo anterior se desprende que *“un conjunto organizado de trabajadores que se hallan específicamente destinados de forma duradera a una actividad común puede constituir una entidad económica [objeto de la transmisión determinante de la sucesión de empresa] cuando no existen otros factores de producción”*.

d) Por el contrario, no se considera que hay sucesión de empresa *“si la actividad de que se trata no descansa fundamentalmente en la mano de obra, sino que exige material e instalaciones importantes, aunque se produzca la continuidad de la actividad por un nuevo empresario y este asuma un número importante de trabajadores del anterior”*.

e) El mantenimiento de la identidad del objeto de la transmisión supone que la explotación o actividad transmitida *“continúe efectivamente”* o que después *“se reanude”*.

Por consiguiente, podemos afirmar que la sucesión de empresas no tiene por qué limitarse, en cuanto a su objeto, a una transmisión de una unidad económica entendida como sólo un conjunto de elementos materiales y de personas, sino que también podría reducirse a su mínima expresión. Esto es, cuando la actividad económica de la empresa

---

<sup>18</sup> STS 1804/2013, de 5 de marzo [ECLI:ES:TS:2013:1804]



se fundamente, muy especialmente, en el factor humano, es decir, en su plantilla de trabajadores. Es el caso de las empresas que prestan sus servicios en sectores como el de la vigilancia privada, la limpieza de instalaciones o edificios, o de aquellas que realicen servicios auxiliares con terceros (atención al cliente, servicios informáticos, mantenimiento eléctrico, etc.).

Por el contrario, no podemos ni debemos hablar de sucesión empresarial en aquellas supuestos en los que la actividad de la empresa requiera para su continuidad y funcionamiento, más que de su plantilla de trabajadores (incluso por muy grande que sea esta en número), de bienes materiales e instalaciones indispensables y que, sin su transmisión, pararían su actividad económica. Por tanto, en estos casos, será siempre sólo la decisión voluntaria del empresario, el querer asumir esa plantilla desde ese momento. Ahora bien, el empresario no podrá nunca estar sujeto a las exigencias legales de la subrogación, si esa contratación se produce sobre parte de esa plantilla con posterioridad en tiempo a la transmisión. Así lo reconoce el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en su Sentencia de 19 de octubre de 2010<sup>19</sup>, que rechaza la aplicación de la sucesión empresarial para tales casos.

Situación a parte a tratar, aunque también sujeto a interpretación en mi opinión, es el criterio jurisprudencial que reconoce la existencia de sucesión empresarial en función del mayor o menor porcentaje de incorporación de los trabajadores de la empresa cedente a la cesionaria, alejándose de esta manera de un criterio interpretativo inicial por uno más cuantitativa. Así, por ejemplo, y con un carácter más general, la jurisprudencia reconoce que debe existir sucesión empresarial en aquellos supuestos en los que la transmisión de personal supera siempre el 70% de la plantilla existente. Aun así, se ha llevado a reconocer incluso en porcentajes menores (Sentencia de 28 de febrero de 2013<sup>20</sup>; Sentencia de 12 de julio de 2010<sup>21</sup>; Sentencia del Tribunal Superior de Galicia de 30 de octubre de 2015<sup>22</sup>).

Al respecto, es interesante traer a colación la siguiente tabla<sup>23</sup>, y que ha sido elaborada partiendo de diferentes sentencias jurisprudenciales durante todo este tiempo:

Sentencia	Actividad de la empresa	Nº trabajadores iniciales asumidos por la plantilla		Calificación judicial de sucesión de plantilla
		Nº	%	
STJUE de 29 de julio de 2010	Limpieza y mantenimiento	No especificado: la totalidad de la plantilla	100	Sí
STJUE de 20 de enero de 2011	Limpieza de edificios y de locales	0	0	No
STS 12 de julio de 2010	Limpieza de edificios y de locales	18 de 19	95	Sí

<sup>19</sup> STSJ CAT 6702/2010, de 19 de octubre [ECLI:ES:TSJCAT:2010:6702]

<sup>20</sup> STS 1179/2013, de 28 de febrero [ECLI:ES:TS:2013:1179]

<sup>21</sup> STS 4437/2010, de 12 de julio [ECLI:ES:TS:2010:4437]

<sup>22</sup> STSJ GAL 8329/2015, de 30 de octubre [ECLI:ES:TSJGAL:2015:8329]

<sup>23</sup> La Sucesión De Empresa Por Sucesión De Plantillas. Marta Call Padrós. IUSLabor 1/2017

**LA SUCESIÓN EMPRESARIAL Y SUS EFECTOS EN LOS CONTRATOS LABORALES VIGENTES  
DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO Y EL TRABAJADOR**

STS de 7 de diciembre de 2011	Servicios auxiliares de un aeropuerto: servicios de peonaje, jardinería, control de circulación, etc.	36 de 46	78	Sí
STS 28 de febrero de 2013	Vigilancia y seguridad	14 de 19	74	Sí
STS 5 de marzo de 2013	Vigilancia e información	14 de 19	74	Sí
STS de 9 de julio de 2014	Servicios auxiliares: información y atención a los clientes, control de entradas y similares.	90-95 de 130	70-73	Sí
STS de 12 de marzo de 2015	Servicios auxiliares: información y atención a los clientes, control de tránsito y similares.	No especificado: "parte esencial de trabajadores".	Sí	
STSJ de Cataluña de 19 de octubre de 2010	Venda y atención telefónica	0 de 6	0	No
STSJ de Madrid de 12 de noviembre de 2010	Servicios auxiliares de un aeropuerto: servicios de peonaje, jardinería, control de circulación, etc.	36 de 46	78	Sí
STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 1 de diciembre de 2010	Vigilancia y seguridad	22 de 40	55	Sí
STSJ de Andalucía, Sevilla, de 10 de mayo de 2012	Mantenimiento de instalaciones eléctricas, informáticas y similares	70 de 87	80	Sí
STSJ de Madrid de 13 de noviembre de 2013	Servicios auxiliares: información y atención a los clientes, control de tránsito y similares.	111 de 116	97	Sí
STSJ de Andalucía, Málaga, de 5 de diciembre de 2013	Seguridad y organización del tráfico rodado	6 de 30	20	No
STSJ del País Vasco de 20 de mayo de 2014	Vigilancia y seguridad	25 de 27	93	Sí
STSJ de Cataluña de 1 de setiembre de 2014	Mantenimiento de la línea de baja tensión de un aeropuerto	26 de 46	57	Sí
STSJ de les Illes Canarias de 16 de marzo de 2015	Servicio de mantenimiento de cintas	3 de 21	14	No
STSJ de les Illes Canarias de 8 de junio de 2015	Mantenimiento y gestión de piscinas	No especificado: "contrató a todos los trabajadores"	100	Sí
STSJ de Andalucía, Granada, de 10 de setiembre de 2015	Servicios de sustitución de contadores de telegestión y operaciones reguladas en baja tensión	2 de 4	50	Sí
STSJ de Galicia de 30 de octubre de 2015	Servicios de Gestión de los centros de Educación Infantil	1 de 9	11	No

(Fuente: La Sucesión De Empresa Por Sucesión De Plantillas.Marta Call Padrós. IUSLabor 1/2017)

## 6. LA EMPRESA CEDENTE Y CESIONARIA EN SUS OBLIGACIONES

---

Como se ha explicado desde un principio, la sucesión empresarial supone la obligación de la empresa cesionaria de asumir una serie de obligaciones legales en su transmisión, por el sólo hecho de haber sido contraídas previamente por la empresa cedente. Pero no sólo la cesionaria es parte, la empresa cedente también estará obligada en determinado tipo de situaciones y por otras diferentes recogidas en el art. 44 ET.

A “*grosso modo*”, podemos enunciar las siguientes como las más importantes en ambos sentidos:

1º. La que es la obligación mas directa e importante en todo el proceso, es decir, la subrogación de los contratos de la plantilla de trabajadores, por cuanto su incumplimiento se ha declarado por la doctrina mayoritaria como un despido improcedente en su correspondiente indemnización.

Se ha llegado a plantear la cuestión de si los contratos de alta dirección podrían considerarse también dentro de la plantilla subrogable. La doctrina, en su mayoría, ha venido tradicionalmente excluyendo estos por aplicación del art. 44 ET. Sólo ha sido la jurisprudencia del Tribunal Supremo la que ha terminado por incluirlos en su protección, como se sentenció en Sentencia de 27 de septiembre de 2011<sup>24</sup>:

*“(…) el respeto de las convenciones contractuales del personal de alta dirección, no sólo es una elemental consecuencia del negocio de absorción reflejado en el acta notarial más arriba indicada, y del propio concepto de la subrogación, que supone situarse -a efectos obligacionales- en la exacta posición jurídica del subrogado, sino que es un presupuesto de la previsión contenida en el art. 10.3.d) RD 1382/85 , porque si el alto directivo puede durante los tres meses siguientes a la sucesión [mediando determinadas circunstancias] extinguir su «contrato especial de trabajo con derecho a las indemnizaciones pactadas, y en su defecto fijadas en esta norma», no cabe duda que para el legislador el contrato persiste en sus propios términos y que el precepto se limita a contemplar un supuesto específico de dimisión causal, (...)”*

En todo caso, también cabe explicar, que el poder de dicho directivo juega incluso un papel relevante en la sucesión. Así se desprende de un Estudio<sup>25</sup> elaborado en 2004, conjuntamente por diferentes profesores de las Universidades de Granada y Sevilla (Víctor Jesús García Morales, Francisco Juan López Martín, José Luis Galán González y Rocío Llamas Sánchez), cuando reconoce que, si “*éste tiene un elevado poder, bien porque lleva mucho tiempo en el puesto, bien porque participa en el capital o bien porque la composición del Consejo es fundamentalmente interna, tiene la posibilidad de*

---

<sup>24</sup> STS 6326/2011 de 27 de septiembre [ECLI:ES:TS:2011:6326]

<sup>25</sup> LA SUCESIÓN EN LA ALTA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y EL ORIGEN DEL SUCESOR: VARIABLES MODERADORAS. Víctor Jesús García Morales, Francisco Juan López Martín, José Luis Galán González, Rocío Llamas Sánchez. Revista Europea De Dirección Y Economía de La Empresa, Vol. 14, Nº 2, 2005. (págs. 27-54)

*atrincherarse en su puesto y reducir la probabilidad de su sustitución -es decir, subrogándose en la empresa cesionaria- cuando la empresa está pasando por un periodo de bajo rendimiento. Por tanto, la sustitución forzada del máximo directivo de la empresa es un proceso altamente político donde el poder relativo del directivo y del Consejo de Administración juega un papel fundamental”.*

2º. La obligación en el mantenimiento de las correspondientes condiciones laborales esenciales de la plantilla de trabajadores en la empresa cedente. Para lo cual, si el empresario deseara cambiarlas, deberá emplear el procedimiento establecido en las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo establecido por art. 41 ET:

*“La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa”.*

Es, por consiguiente, cuando tendrán la consideración de condiciones laborales “sustanciales” las siguientes materias: a) la jornada de trabajo del trabajador; b) el horario y distribución del tiempo de trabajo; c) el régimen de trabajo a turnos dispuesto; d) el sistema de remuneración y cuantía salarial reconocido; e) el sistema de trabajo y rendimiento; f) las funciones del puesto, cuando estas excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET.

3º. El mantenimiento y aplicación del convenio colectivo previo en vigor en la empresa cedente como norma general, tal y como establece el art. 44.4 ET. Esta aplicación deberá mantenerse hasta la fecha de expiración de este o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo y que se aplique a la empresa cesionaria. La excepción a dicha regla será que podrá pactarse su no aplicación mediante el acuerdo entre los trabajadores entrantes y el empresario cesionario.

4º. La no extinción de la condición de representante de los trabajadores de aquellos que ya la tuvieran en la empresa cedente (art. 44.5 ET), y siempre y cuando esa empresa, centro de trabajo o unidad productiva transmitida “conserve su autonomía”, para quienes se permitirá ejercer sus funciones en los mismos términos y condiciones que en la empresa cedente.

En los casos en los que se pierda dicha “autonomía”, se podrá establecer la garantía sindical derivado de la representatividad, por el plazo de un año y por art. 68 c) ET. Así lo ha reconocido la jurisprudencia del Tribunal Supremo en Sentencia de 28 de junio de 1990<sup>26</sup>, en el caso de un expediente de contradicción abierto a un antiguo representante de los trabajadores que perdió su condición tras producirse la sucesión empresarial:

---

<sup>26</sup> STS 5045/1990, de 28 de junio [ECLI:ES:TS:1990:5045]

*“(…) el expediente contradictorio fue efectivamente instruido, no porque el actor ostentase en ese momento la condición de representante de los trabajadores, sino, al haberlo sido con anterioridad en la «Compañía Internacional de Coches Cama, S.A.», por la necesidad de respetar el plazo de un año de garantías sindicales”.*

5º. La obligación de la empresa, tanto de la cesionaria como de la cedente, de responder solidariamente *“durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas”* (art. 44.3 ET). A dicha regla general, la normativa agrega la penalización de responder también solidariamente de *“las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito”*.

Sin olvidarnos tampoco, aunque ya en el ámbito tributario, de lo que establece el art. 72.1 de la Ley General Tributaria (Ley 230/1963, de 28 de diciembre) para la empresa cesionaria: *“las deudas y responsabilidades tributarias derivadas del ejercicio de explotaciones y actividades económicas por personas físicas, sociedades y entidades jurídicas, serán exigibles a quienes les sucedan por cualquier concepto en la respectiva titularidad, sin perjuicio de lo que para la herencia aceptada a beneficio de inventario establece el Código Civil”*.

6º. La obligación de la empresa cedente y cesionaria de informar a los representantes de los trabajadores afectados por el cambio de titularidad, siempre con suficiente antelación, respecto de las siguientes cuestiones (art. 44.6 ET): a) la fecha prevista para el proceso de transmisión entre cedente y cesionario; b) los motivos que motivan esa transmisión, en referencia a los motivos empresariales; c) las consecuencias jurídicas, económicas y sociales que supondrá la transmisión para los trabajadores en general; d) las medidas establecidas como previstas para los trabajadores.

En el supuesto de que no existieran representantes de los trabajadores para el caso, el derecho a ser informado recaerá en cada trabajador afectado de manera individualizada por la empresa. Lo cual, esto no impide tampoco que, en el caso de sí haberlos, no se pueda ya informar a cada trabajador al respecto.

7º. La obligación de establecer un periodo de consultas previo para la empresa cedente o cesionaria que desee adoptar, con motivo de la transmisión, de medidas laborales para sus trabajadores y en sus correspondientes consecuencias (art. 44.9 ET). La obligación será de aplicación de igual manera en aquellos casos en: *“los procesos de fusión, absorción o modificación del estatus jurídico de la empresa que impliquen cualquier incidencia que pueda afectar al volumen de empleo”* (art. 64.5 d) ET), pudiendo el comité de empresa emitir un informe previo al mismo, tras ser informado.

8º. La obligación directa de las empresas cedente y cesionaria de informar de lo acontecido al correspondiente Servicio Público de Empleo (SEPE) y de la Seguridad Social (SS). Esta obligación se centra normalmente en notificar el cambio del nombre del empresario físico o empresa jurídica, del cambio en la actividad económica, de la entidad sujeta a cubrir las contingencias por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, del cambio en el domicilio, y de la extinción de la empresa o cese temporal o definitivo de su actividad, así como de cualquier otra actividad que afecte a los datos que ya consten.

## **7. DERECHOS ADQUIRIDOS POR LOS TRABAJADORES**

---

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha sido clara respecto de los derechos adquiridos por los trabajadores, lo que también incluye sus obligaciones, en la empresa cesionaria tras producirse la sucesión. Es referencia, entre otras muy similares, la Sentencia de 15 de diciembre de 1998<sup>27</sup>, que vino a dictar la siguiente exposición:

*“La subrogación empresarial ex art. 44 ET tan solo abarca “aquellos derechos y obligaciones realmente existentes en el momento de dicha integración, es decir, lo que en ese momento el interesado hubiese ya consolidado y adquirido, incorporándolos a su acervo patrimonial, (...)”.*

Por tanto, es evidente que estos derechos deben existir previo al momento de la sucesión empresarial por el empresario para entenderse como exigibles ante este. De igual manera que sucedería con los derechos del trabajador reconocidos ante la Seguridad Social por tema de pensiones, en materia complementaria por la empresa cedente o en las mejoras voluntarias colectivas llevadas también por esta (planes privados), por cuanto obligarán a la cesionaria en su cumplimiento.

Un supuesto que puede sembrar dudas es cómo se procede cuando el trabajador se encuentra en situación de excedencia voluntaria durante el momento que se produce la sucesión. Para ello, es remisible el art. 46.5 ET en su enunciado e interpretación, que establece que el trabajador en excedencia voluntaria conservará *“solo un derecho preferente al reingreso en las vacantes de igual o similar categoría a la suya que hubiera o se produjeran en la empresa”*. En su consecuencia, un trabajador en excedencia puede y debe poder exigir a la empresa cesionaria su derecho al ingreso en el momento de su conclusión. La negativa al mismo se consideraría como despido improcedente.

Otro supuesto particular, pero bastante usual, es qué sucedería cuando un trabajador es despedido en la empresa antes de la transmisión por sucesión, impugnándose el mismo y posteriormente declarándose como improcedente por los tribunales judiciales. En este caso, la empresa cesionaria estará obligada a responder del despido declarado improcedente y la correspondiente readmisión al puesto de trabajo del trabajador o su correspondiente indemnización. Así se puede desprender por interpretación del art. 44.3 ET, que establece que la responsabilidad solidaria de ambas empresas será *“de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas”*.

Por último, hay que hacer mención también de otro supuesto poco llamativo, pero que plantea bastantes dudas, como es el supuesto derecho del trabajador a no dar su consentimiento en la subrogación por la empresa cesionaria. Si del lado empresa

---

<sup>27</sup> STS 7608/1998, de 15 de diciembre [ECLI:ES:TS:1998:7608]

cesionaria, la negativa se considera despido improcedente en toda regla, en el lado contrario, la del trabajador, la doctrina mayoritaria es también igual de directa. Así, la regla general es que la renuncia por parte de este de continuar en los supuestos de sucesión empresarial por art. 44 ET, no se podrá considerar nunca como un derecho legalmente indemnizable y se considerará como una dimisión voluntaria sin indemnización.

Y sólo cuando en dicha subrogación se produzca alguna variación en los motivos que se indican a continuación, podremos hablar de un supuesto de dimisión con derecho a indemnización:

A) La “movilidad geográfica” del trabajador a un centro de trabajo distinto de la misma empresa, que exija cambios de residencia por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, según art. 41 ET. Es en estos casos cuando la norma sí permite establecer el derecho a percibir una determinada indemnización:

*“Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades”.*

B) Por modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo del trabajador, como es su jornada de trabajo, el horario y distribución del tiempo de este, el régimen de trabajo a turnos que disponga, su sistema de remuneración y cuantía salarial reconocido, el sistema de trabajo y rendimiento, o sus funciones del puesto, cuando estas excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET. Para estos casos, el art. 41 ET reconoce la siguiente indemnización:

*“(…) si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de veinte días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses”.*

C) Por las llamadas “causas justas” del art. 50 ET y cuando el trabajador las alegue solicitando la extinción del contrato. Estas sólo podrán centrarse en las siguientes: a) las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el art. 41 ET y que impliquen un menoscabo en la dignidad del trabajador; b) la falta en el pago o los retrasos continuados en el abono del salario pactado; c) cualquier otro incumplimiento grave en las obligaciones del empresario, salvo en supuestos de



fuerza mayor, así como la negativa del este a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos del art 40 ET y art. 41 ET, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados. Para el caso, el art. 50 ET establece lo siguiente:

“En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente”.

## **8. LA RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE LAS EMPRESAS**

---

La declaración de solidaridad de las empresas cedente y cesionaria respecto de las deudas laborales generadas anteriores y posteriores al supuesto de la sucesión empresarial, es reconocido por la doctrina comúnmente como una garantía anti-fraude ante posibles acciones o hechos fraudulentos de las empresas de cara al trabajador. El art. 44.3 ET implanta la solidaridad de ambas de la siguiente manera:

*“(…), el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito”.*

Debemos precisar que esta solidaridad no busca con esto el penalizar a una u otra empresa por materializar una transmisión, cuando se sabe que es la otra responsable. Todo lo contrario. Su intención es instaurar, como hemos dicho desde un principio, una garantía real para el trabajador como parte más débil del proceso y en su relación laboral, siendo posiblemente la más perjudicada. De modo que, sin perjuicio de todo lo dicho, la empresa que deba responder solidariamente podrá perfectamente replicar y reclamar tales deudas laborales a la empresa responsable. En cualquier caso, esta responsabilidad solidaria no puede mantenerse más allá de los tres años posteriores a la transmisión. Recordemos la Sentencia de 30 de noviembre de 2016<sup>28</sup>, en la que se pronuncia el Alto Tribunal de la siguiente forma:

*“La responsabilidad solidaria de que aquí se trata no significa que el sucesor deba responder por unas deudas ajenas sin más, sino que responderá sin perjuicio de poder reclamarlas del verdadero deudor, constituyendo tal previsión de solidaridad una garantía de seguridad jurídica tanto a favor de los trabajadores frente a posibles transmisiones fraudulentas llevadas a cabo en su perjuicio y en ocasiones sin su consentimiento como a favor de los empresarios responsables si se tiene en cuenta que esta responsabilidad además de solidaria no es ilimitada en el tiempo, sino que sólo se mantiene viva durante tres años a contar de la transmisión”.*

También las deudas laborales generadas previamente a la sucesión, como de aquellas posteriores declaradas en delito, no deberán solo limitarse a las deudas con el trabajador, sino también aquellas reconocidas con la Seguridad Social. En ese sentido, la Ley General de la Seguridad Social en su art. 168.2 establece esta interpretación:

*“En los casos de sucesión en la titularidad de la explotación, industria o negocio, el adquirente responderá solidariamente con el anterior o con sus herederos del pago de*

---

<sup>28</sup> STS 5601/2016, de 30 de noviembre [ECLI:ES:TS:2016:5601]

*las prestaciones causadas antes de dicha sucesión. La misma responsabilidad se establece entre el empresario cedente y cesionario en los casos de cesión temporal de mano de obra, aunque sea a título amistoso o no lucrativo, sin perjuicio de lo establecido en el art. 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Reglamentariamente se regulará la expedición de certificados por la Administración de la Seguridad Social que impliquen garantía de no responsabilidad para los adquirentes”.*

Lo mismo que establece el art. 127.2 de la Ley General de la Seguridad Social, repetidamente y al respecto:

*“En los casos de sucesión en la titularidad de la explotación, industria o negocio, el adquirente responderá solidariamente con el anterior o con sus herederos del pago de las prestaciones causadas antes de dicha sucesión. La misma responsabilidad se establece entre el empresario cedente y cesionario en los casos de cesión temporal de mano de obra, aunque sea a título amistoso o no lucrativo”.*

Es por eso por lo que el Tribunal Supremo, en Sentencia de 22 de noviembre de 2005<sup>29</sup>, para la unificación de doctrina, zanjó toda discordancia, cuando sentenció que el art. 127.2 LGSS establecía la responsabilidad solidaria sólo a aquellas prestaciones causadas antes de dicha sucesión. Aunque, por ejemplo, para la Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Granada, Sofía Olarte Encabo<sup>30</sup>, se podría contradecir esta interpretación con *“argumentos más sólidos, si la cuestión se aborda desde una perspectiva teleológica y sistemática, más coherente con los principios de interpretación integrada que sostienen nuestro ordenamiento jurídico”*.

De la misma forma, que la doctrina mayoritaria entiende que la responsabilidad solidaria también debe ser extensible a una empresa cesionaria en aquellos casos que se genere un recargo de prestaciones (como es la indemnización por daños y perjuicios) por enfermedad profesional del trabajador, por lo derivado de sus derechos reconocidos previamente o de aquellos que estén en curso de constitución. Así se expresa el Tribunal Supremo, por ejemplo, en Sentencia de 8 de junio de 2016<sup>31</sup>.

Al igual que, como dijimos anteriormente, la empresa cesionaria no puede estar obligada a responder de aquellos contratos que se pudieron extinguir legalmente antes de la transmisión por la empresa cedente. Es decir, es requisito *“sine qua non”* en estos casos para que la empresa cesionaria pueda responder, que el contrato del trabajador esté en vigor en el momento de la sucesión. Ahí está la Sentencia de 27 de abril de 2016<sup>32</sup>, por ejemplo, que lo refrenda. Ahora bien, debemos puntualizar que, en todos aquellos casos en los que los tribunales condenen a la empresa cedente por un despido como improcedente y fuese antes de la transmisión, la empresa cesionaria sí que estará

---

<sup>29</sup> STS 7552/2005, de 22 de noviembre [ECLI:ES:TS:2005:7552]

<sup>30</sup> Sofía Olarte Encabo: “La Responsabilidad Empresarial En Orden A Prestaciones En La Sucesión De Empresa”. Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, Nº 84, 2006. (págs. 179-190)

<sup>31</sup> STS 3229/2016, de 8 de junio [ECLI:ES:TS:2016:3229]

<sup>32</sup> STS 2501/2016, de 27 de abril [ECLI:ES:TS:2016:2501]

obligada a responder solidariamente del mismo con la readmisión del trabajador o su indemnización.

Finalmente, remarcar que, si bien la responsabilidad solidaria de las empresas se establece por ley por un plazo de tres años desde que se produce la sucesión empresarial, para el trabajador el plazo para reclamar ante el empresario se limita a un año (*“las acciones derivadas del contrato de trabajo que no tengan señalado plazo especial prescribirán al año de su terminación”* art. 59 ET).

Ha existido discusión en la doctrina por saber si dicho plazo de un año debía estar vinculado al plazo de solidaridad de tres años de las empresas y, en su consecuencia, ampliarse también a los tres. La jurisprudencia del Tribunal Supremo terminó con la discusión, precisando que los tres años establecidos en el art. 44.3 ET solo vienen a delimitar la responsabilidad entre las empresas cedente y cesionaria, sin que con ello se refiera a la acción del trabajador, por tanto, debía regirse por el año establecido en el art. 59 ET. Así se llegó a pronunciar el Tribunal Supremo en Sentencia de 17 de abril de 2018<sup>33</sup>:

*“(…) el art. 44.3 ET no establece plazo de prescripción singular y diverso al general de un año previsto en el art. 59 ET, sino que sólo delimita temporalmente la responsabilidad solidaria que se establece entre cesionario y cedente, fijando al efecto un plazo de actuación -caducidad- de tres años para el ejercicio de aquella acción -necesariamente viva- que el trabajador pudiera ostentar frente al empresario transmitente”.*

A modo excepcional y como punto a parte, quisiera hacer una pequeña mención a la posible responsabilidad penal y en su transmisión, que pueden incurrir las empresas incursas en una sucesión empresarial y, en especial, cuando esta se deriva de la actividad empresarial de la cedente. En ese sentido, el art. 130.2 del Código penal establece que:

*“La transformación, fusión, absorción o escisión de una persona jurídica no extingue su responsabilidad penal, que se trasladará a la entidad o entidades en que se transforme, quede fusionada o absorbida y se extenderá a la entidad o entidades que resulten de la escisión. El Juez o Tribunal podrá moderar el traslado de la pena a la persona jurídica en función de la proporción que la persona jurídica originariamente responsable del delito guarde con ella”.*

Por ende, resulta especialmente confuso entender que se pueda transmitir la responsabilidad objetiva como tal y que, por ello, se pueda hacer responder por los actos propios de otros, sin que haya habido dolo o culpa por la empresa cesionaria. Esto rompería el principio penal de culpabilidad, para el cual no puede haber responsabilidad

---

<sup>33</sup> STS 1702/2018, de 17 de abril [ECLI:ES:TS:2018:1702]

penal sin dolo o imprudencia. En opinión generalizada, hablamos de un articulado que debería estar sujeto a su estudio para su reforma, dada la contradicción.

Como indica el profesor Carlos Zabala López-Gómez, de la Universidad Complutense de Madrid, en su Artículo<sup>34</sup> sobre responsabilidad penal en la sucesión empresarial, en los últimos años: “con la finalidad de no perjudicar ni a los trabajadores ni a los “stakeholders”, se ha ido imponiendo en el panorama jurídico de nuestro entorno los denominados DPA, como acrónimo de “Deferred Prosecution Agreements”, y en español pactos de retraso de la acusación. En la práctica estos acuerdos alcanzados entre el Ministerio Fiscal y las partes carecen de una normativa clara”.

Para el profesor, *“estos acuerdos entre la persona jurídica investigada y el Ministerio Fiscal aseguran mantener a la empresa al margen del proceso penal -al menos de las sanciones más graves-, si cumple con los requerimientos que establezca el acuerdo, que suelen estar relacionados con la implantación de un programa de “compliance” más severo, el despido de determinados trabajadores y directivos, así como una fuerte multa de carácter económico. A cambio, se mantiene la empresa y los puestos de trabajo”*

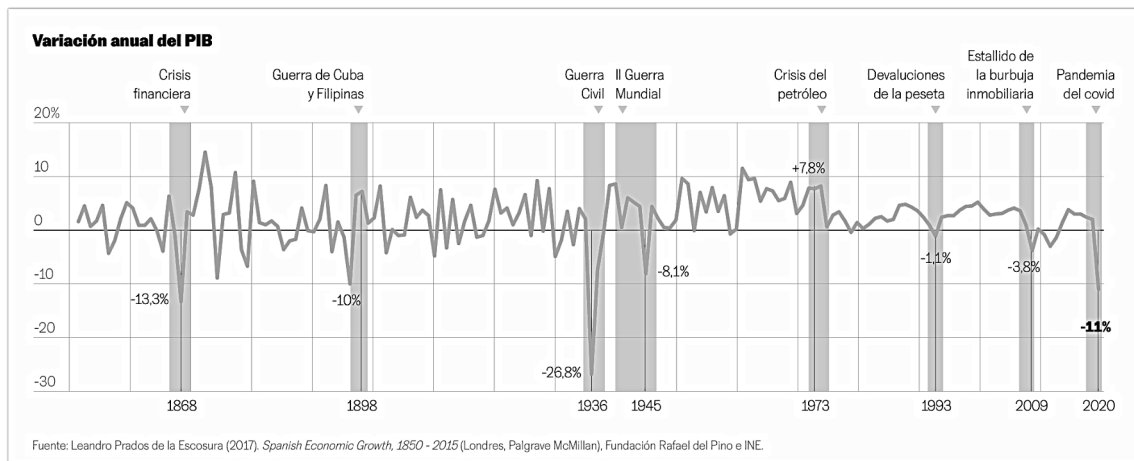
---

<sup>34</sup> M&A Y COMPLIANCE: LA SUCESIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA. Carlos Zabala López-Gómez. Indret: Revista para el Análisis del Derecho. Nº. 2, 2020

## 9. CONCLUSIONES FINALES

Como bien es indicado por diferentes autores y concedores de la problemática actual, la figura jurídica de la sucesión empresarial bien merecería un desarrollo normativo mas amplio por parte de nuestro legislador, y que no se limitase a un único artículo 44 en el Estatuto de los Trabajadores.

Las continuas entradas y salidas de España en periodos de crisis (tal y como pasó en 1993 con la devaluación de la peseta, en 2009 con el estallido de la burbuja inmobiliaria y en 2020 con la pandemia del Covid-19<sup>34</sup>, y que todavía padecemos), hace que el sector laboral esté expuesto a una inestabilidad incesante, que haga peligrar (como indicamos al principio de la introducción) en la parte más indefensa de toda relación laboral: el propio trabajador.



(Fuente: ElPaís.com)

Esto ha provocado que, ante la ausencia de un desarrollo más avanzado y adecuado para cada caso, además de las dudas implícitas en su aplicación, las empresas (volvamos a recordar, la parte dominante de toda relación) aprovechen el momento para recortar derechos a sus “nuevos” trabajadores y, muy especialmente, en lo que afecte al coste salarial. De modo que estos, sin encontrar otra salida, estén abocados a tener que acudir a los tribunales judiciales para su tutela, con el coste económico que ello conlleva.

Últimamente son los convenios sectoriales los que están, ya de forma obligada, anticipándose al legislador, desarrollando procedimientos concretos en sus sectores, que garanticen y agilicen la continuidad de los contratos laborales en sus derechos y obligaciones para sus trabajadores. Sin olvidar, claro está, de la continua y variada jurisprudencia que los tribunales españoles, incluidos los de la Unión Europea, que nos brindan para el caso.

<sup>35</sup> Las mayores crisis de la economía española. ElPaís.com. 29/01/2021

## **10. BIBLIOGRAFÍA**

---

- ✓ TRATADO SOBRE SUCESIÓN DE EMPRESA EN LAS RELACIONES LABORALES. Gutiérrez Arranz, José Roberto. Editorial Aranzadi.
- ✓ LA SUCESIÓN DE EMPRESA. David Martínez Saldaña. Editorial Lex Nova, S.A.
- ✓ SUCESIÓN DE EMPRESAS. PASO A PASO. Manuel Iglesias Cabero. Editorial Colex.
- ✓ LA SUCESIÓN DE EMPRESA POR SUCESIÓN DE PLANTILLAS. Marta Call Padrós. IUSLabor. Nº. 1, 2017
- ✓ IMPACTO SOBRE LA LEGISLACIÓN LABORAL ESPAÑOLA DE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. XXXVII Jornadas Universitarias Andaluzas De Derecho Del Trabajo Y Relaciones Laborales. Cristóbal Molina Navarrete. Consejo Andaluz De Relaciones Laborales, 2019. (págs. 423-433)
- ✓ RESPONSABILIDAD TRIBUTARIA POR SUCESIÓN EN LA TITULARIDAD DE LA EMPRESA. Isidoro Martín Dégano. Boletín de la Facultad de Derecho de la UNED, Nº 18, 2001. (págs. 361-372)
- ✓ LA VENTA JUDICIAL COMO SUPUESTO ESPECÍFICO DE SUCESIÓN DE EMPRESA. Francisco López-Tarruella Martínez Árbol académico. Anales de la Universidad de Alicante: Facultad de Derecho, Nº 3-4, 1984-1985. (págs. 99-112)
- ✓ LA RESPONSABILIDAD EMPRESARIAL EN ORDEN A PRESTACIONES EN LA SUCESIÓN DE EMPRESA. Sofía Olarte Encabo. Temas laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social, Nº 84, 2006. (págs. 179-190)
- ✓ LA SUCESIÓN EN LA ALTA DIRECCIÓN DE LA EMPRESA Y EL ORIGEN DEL SUCESOR: VARIABLES MODERADORAS. Victor Jesús García Morales, Francisco Juan López Martín, José Luis Galán González, Rocío Llamas Sánchez. Revista Europea De Dirección Y Economía de La Empresa, Vol. 14, Nº 2, 2005. (págs. 27-54)
- ✓ SUCESIÓN DE CONTRATAS Y TRANSMISIÓN DE EMPRESA: CONFLICTOS INTERPRETATIVOS Y NECESIDADES DE REFORMA. Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz. IUSLabor. Nº. 1, 2017
- ✓ CONSECUENCIAS APLICATIVAS DE LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS SOBRE SUCESIÓN DE EMPRESA. Ricardo Pedro Ron Latas.
- ✓ Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña. Nº 14, 2010 (págs. 749-758)

- ✓ LOS PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN Y CADUCIDAD DE LAS DEUDAS SALARIALES EN EL MARCO DE LA SUCESIÓN DE EMPRESA. Rubén Doctor Sánchez-Migallón. IUSlabor. Nº.2, 2018.
- ✓ COMPETENCIA DEL JUEZ DEL CONCURSO, COMO JUEZ LABORAL, PARA RESOLVER SOBRE SUCESIÓN DE EMPRESA. Edmundo Rodríguez Achútegui. Jurisdicción social: Revista de la Comisión de lo Social de Juezas y Jueces para la Democracia. Nº. 224, 2021 (págs. 20-27)
- ✓ SUBROGACIÓN CONVENCIONAL Y SUCESIÓN LEGAL DE EMPRESAS. Ana de la Puebla Pinilla Árbol académico. Revista Galega de Dereito Social - 2ª etapa: (RGDS). Nº. 2, 2016. (págs. 80-112)
- ✓ DOSSIER: ÚLTIMOS PRONUNCIAMIENTOS DEL TRIBUNAL SUPREMO EN MATERIA DE CONTRATAS Y SUBCONTRATAS DE OBRA O SERVICIO, CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES Y SUCESIÓN DE EMPRESA. Manuel Luque Parra, Anna Ginès Fabrellas IUSlabor. Nº. 2, 2006
- ✓ TRANSMISIÓN DE EMPRESAS, SUCESIÓN DE CONTRATAS Y SECTOR PÚBLICO. Francisco Javier Calvo Gallego. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social. Nº 114, 2012. (págs. 205-226)
- ✓ M&A Y COMPLIANCE: LA SUCESIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA. Carlos Zabala López-Gómez. Indret: Revista para el Análisis del Derecho. Nº. 2, 2020
- ✓ LA SUCESIÓN DE EMPRESAS EN EL ÁMBITO LABORAL. Artículo Online. <https://gie.es/blog/la-sucesion-empresas-ambito-laboral/>
- ✓ LA SUCESION EMPRESARIAL. Artículo Online. <https://gie.es/blog/la-sucesion-empresarial-estudio-art-44-e-t/>
- ✓ SUBROGACIÓN DE EMPRESA. Artículo Online. <https://ignasibeltran.com/contratas-subcontratas-cesion-legal-e-ilegal-subrogacion-empresa-44/>
- ✓ JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO. Centro De Documentación Judicial. Online.
- ✓ JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA. Online.