

¿QUÉ OCURRE CON LOS TRABAJADORES TRAS EL CAMBIO DE TITULARIDAD DE UNA EMPRESA?

Cuando se produce un cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma (una parte de un negocio que tiene sustantividad propia), los contratos de trabajo no quedan extinguidos. Además, el nuevo titular responderá de forma solidaria con el vendedor de las deudas surgidas antes del traspaso.

Estimado/a cliente/a:

En el caso del traspaso de un negocio, el proceso de cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo o unidad productiva es conocido como sucesión y consiste en la negociación entre dos entidades o personas, para ceder la actividad desarrollada por una de ellas a la otra.

Hay que tener presente que la sucesión de empresa consiste en que el empresario cesionario, aquel que recibe la empresa, se subroga en la posición del antiguo empleador cedente y por tanto los trabajadores pasan a depender de él, manteniendo sus contratos. Otra cosa, es que el trabajador no quiera continuar con el nuevo empresario, pues la ley no le impone la obligación de continuar con la relación laboral. Cuando nos encontramos con un caso de sucesión empresarial debemos tener en cuenta la exigibilidad por ley en la obligación de asumir y mantener a los trabajadores y hacer frete a la deuda con la seguridad social, por el empresario entrante.

La regulación de la sucesión de empresas (regulado en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores), tiene como finalidad reforzar las garantías de los trabajadores ante los cambios de empresario, mejorando los instrumentos de información y consulta, aumentando los derechos participativos.

Pues bien, con ocasión de una sucesión de empresa (por jubilación del empresario, muerte, venta o transmisión de la empresa, etc.) pueden producirse modificaciones en la relación laboral que requieren asesoramiento.

Cambio de titularidad

Cuando se produce un cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma (una parte de un negocio que tiene sustantividad propia), los contratos de trabajo no quedan extinguidos, 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 previsto en su normativa específica, y, en general, cuando obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

Además, debe tener en cuenta lo siguiente:

a) subrogación empresarial: Significa la subrogación, que los derechos y obligaciones que resulten de los trabajadores que van a ser cedidos, serán transferidos al nuevo empresario como consecuencia del traspaso de la empresa, del centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma.

Atención. Carecen de eficacia los finiquitos firmados con el empresario transmitente. El nuevo empresario debe responder de toda la antigüedad anterior a efectos de la indemnización en supuestos de despido.

La subrogación es total, alcanzando a cualquiera de las condiciones de trabajo, ya sean de origen legal, reglamentarios, por convenio, contrato de trabajo, derechos adquiridos, incluyendo el cómputo de los servicios previos tanto a efectos económicos como indemnizatorios. Por tanto, deberá asumir a todos los empleados que haya actualmente trabajando en el negocio. Desde el momento en que adquiera el negocio pasará a ser su nuevo empleador, por lo que si quiere despedir a alguno de ellos deberá pagarle una indemnización.

Presupuesto básico para que opere la subrogación empresarial es que las relaciones laborales no se hayan extinguido con anterioridad a la transmisión. La subrogación también se extiende a cualesquiera contratos de trabajo existentes mientras no se haya declarado formalmente su nulidad. La nueva empresa es responsable de las consecuencias de una contratación laboral fraudulenta otorgada por su antecesora.

Atención. Los empleados no podrán decidir si extinguen o no su contrato. En este sentido, si no están conformes con el cambio de empresario, deberán causar baja voluntaria.

b) Protección social. El nuevo empresario se debe hacer cargo de los compromisos de pensiones que tuvieran los trabajadores de conformidad con su normativa específica, así como también de las diversas formas de protección social complementaria que tuvieran reconocidas (pólizas de responsabilidad civil, vida, accidente de trabajo, incapacidad temporal, ayudas, etc.)

Responsabilidad solidaria de ambos empresarios

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. Por ejemplo: deudas por impago de salarios y deudas en materia de Seguridad Social.

El cumplimiento de las obligaciones anteriores al cambio de empresario se refuerza para evitar que los derechos de los trabajadores queden burlados por el cómodo mecanismo de transferir la empresa a un tercero que quizá fuera insolvente. El nuevo empresario que se hace cargo de las deudas del anterior puede repetir contra éste por vía civil.

La Ley General de la Seguridad Social establece que el nuevo empresario responderá solidariamente con el anterior o con sus herederos del pago de prestaciones causadas antes de dicha sucesión. El Reglamento General de Recaudación también establece idéntica responsabilidad respecto del cumplimiento de la obligación de cotizar de los trabajadores por cuenta ajena incluidos en cualquiera de los Regímenes de la Seguridad Social.

Convenio Colectivo aplicable

Salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida.

Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

El art. 44.4 del E.T. establece las siguientes reglas:

- En principio, se mantienen provisionalmente para los trabajadores afectados las condiciones de trabajo del convenio que regían en la empresa transferida en el momento de la transmisión.
- Este mantenimiento provisional de las condiciones de trabajo es dispositiva, es decir, cabe el pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores.
- El mantenimiento provisional de las condiciones de trabajo perdura hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen, o la fecha de entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la actividad económica transmitida.

Nuestra Jurisprudencia ha venido entendiendo que en principio subsiste la aplicación del convenio viejo, pero con alcance temporal limitado puesto que la subrogación no puede comportar para el nuevo empresario el mantenimiento indefinido de las condiciones previstas en el convenio que la empresa transmitente aplicaba.

Representantes de los trabajadores

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.

El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión.
- b) Motivos de la transmisión.
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

De no haber representantes legales de los trabajadores, el cedente y el cesionario deberán facilitar la información mencionada anteriormente a los trabajadores que pudieren resultar afectados por la transmisión.

En definitiva, el asesoramiento por un profesional laboralista en los casos de sucesión de empresas puede evitar que se produzcan modificaciones sustanciales en los contratos de trabajo, que se consolidan en caso de que el trabajador no actué con celeridad, o incluso una importante pérdida de derechos en caso de despido.

Pueden ponerse en contacto con este despacho profesional para cualquier duda o aclaración que puedan tener al respecto.

Un cordial saludo,

DEPARTAMENTO LABORAL

GORRIZ-ARIAS Consulting

tel. 93.452.60.60 fax. 93.454.63.83

www.gorriz-arias.com

