



¿SABÍAS QUE...?

DERECHOS DEL TRABAJADOR POR LA VENTA DE LA EMPRESA.

En este artículo vamos hablar de los derechos del trabajador “subrogado”, ya que los trabajadores suelen llamarlo “**subrogación**” a lo que técnicamente sería una sucesión de empresa.

Una subrogación es un negocio jurídico por el cual una persona sustituye a otra en una obligación en el mundo laboral, sencillamente que se produce un cambio de empleador sin cambiar el contrato de trabajo. En resumen que ***Cambias de empresa pero no cambias de empleo.*** Es la típica situación que se produce cuando una empresa compra a otra empresa y con ella a sus trabajadores. Entonces los trabajadores dicen que “me han subrogado”, cosa que está mal dicha porque quien se subroga realmente es la nueva empresa y los derechos y condiciones de los trabajadores.

También existen casos que no es necesario la venta de la totalidad de la empresa, puede haber subrogación en los cambios de contrata de limpieza, de vigilancia, de mantenimiento, de una concesión pública. Etc.

La principal consecuencia es que la nueva empresa “hereda” los contratos laborales de la empresa anterior y las condiciones de los trabajadores que hayan adquirido durante tiempo que han pertenecido a ese centro de trabajo (antigüedad). En un contrato laboral hay dos partes empleador y empleado, por lo que al haber sucesión la nueva empresa sustituye al empleador anterior. Por tanto el contrato sigue siendo el mismo salvo que cambia el nombre del empleador.

Esto es lo más importante en caso de sucesión no es que la empresa nueva tenga la obligación de hacer un nuevo contrato y en caso contrario puedas demandar. No es tampoco que la empresa nueva tenga la obligación de reconocer o aceptar por escrito tu contrato, y si no lo hiciera pudieras demandar. Es que tu contrato sigue como siempre en las mismas condiciones pero habiendo cambiado de empleador. En caso contrario el no admitido como trabajador se declararía despido nulo con readmisión obligatoria.

Normalmente no hay que hacer nada especial y menos aún tienes ninguna necesidad de obligación de firmar un nuevo contrato. Ya tienes uno y con X años de antigüedad, en caso contrario sería un despido improcedente.

La nueva empresa también hereda el convenio colectivo aplicable a la empresa anterior hasta que entre en vigor otro convenio aplicable a la nueva empresa o hubiera un

acuerdo al efecto con los representantes de los trabajadores. Es decir la nueva empresa no solo hereda las condiciones particulares contratos individuales sino también las condiciones colectivas de convenio y las adquiridas.

Incluso, según la última doctrina al respecto de TS, la nueva empresa también heredaría los recargos de prestaciones por falta de medidas preventivas en todos los casos de cesión, incluyendo los recargos pendientes a la fecha de sucesión.

La sucesión de empresa no es causa de despido por sí misma. Es decir que solo porque haya habido sucesión no tiene la nueva empresa una causa de procedencia de despido objetivo, de despido colectivo y menos disciplinario. Aunque no impide que pueda haber otras causas de despido diferentes al hecho sucesorio.

En muchos de los casos los empresarios quieren quedarse con las empresas que compran y con las contratas que consiguen, sobre todo con las públicas; pero a veces no quieren quedarse con los trabajadores de la empresa anterior y heredar sus contratos con sus antigüedades y sus posibles deudas. Por eso a veces simplemente niegan que haya habido sucesión e incluso pueden tener la peregrina idea de ponerlo en el contrato que firmen con la empresa anterior.

Para ello habría que denunciar a los estamentos correspondientes que habido una subrogación en cubierta y demostrar y probar tal subrogación, así una vez demostradas se producirán las condiciones anteriormente explicadas.

Tampoco esto quiere decir que una sucesión en un “blindaje” en las condiciones laborales de los trabajadores, como ya sabéis con las reformas laborales tan severas que actualmente tenemos, hay mecanismos de sobras para modificar las condiciones laborales, contratos, despidos, etc. Pero la nueva empresa también tendrá que cumplir igual que la anterior respetar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores para eso estará los representantes de los trabajadores para vigilar, defender y en su defecto denunciar si hay alteración de ello.

Como último consejo, en el caso de cambio de titularidad de la empresa, exigir un documento a la empresa saliente que indique que empresa va a dedicarse a explotar ese centro de trabajo y a la empresa entrante exigirle un escrito reconociendo la subrogación en todos derechos y condiciones que el trabajador tenía en la empresa saliente.

Esperamos que te haya servido como siempre valida está información, como sabes la Organización del Movimiento Independiente de Trabajadores, dispone tanto de Asesoría Laboral, como Jurídica para tratar temas como este, como cualquiera que te pueda causar inquietud o preocupación.

Un cordial saludo.

FDO. Asesoría de Acción Sindical del MIT.