

SUCESION EMPRESARIAL

¿COMO AFECTA A LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES LABORALES?

Cuando una empresa cambia de manos o de actividad, el nuevo empleador debe tener presente si nos encontramos en un supuesto de **subrogación** en los **derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social** de acuerdo con el **artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (ET)**.

1. Marco y supuestos de aplicación

- Existe sucesión cuando la transmisión afecta a una **entidad económica que mantenga su identidad**, entendida como un **conjunto de medios organizados** para desarrollar una actividad económica.
- La apreciación no depende solo del “título” del negocio, sino de si lo transmitido permite **continuar la actividad** como unidad.
- En sectores donde la **mano de obra es esencial**, el art. 44 del ET puede activarse por la **asunción de una parte relevante de la plantilla** adscrita a la contrata («sucesión de plantillas»), en términos cuantitativos o cualitativos.

2. Efectos principales: empresa adquirente como nuevo empleador

- La empresa compradora/cesionaria **pasa a ocupar la posición de empleador**, asumiendo la relación laboral existente.
- En consecuencia, se produce la **subrogación** en los **derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social** del cedente, garantizando la continuidad de los contratos y la estabilidad en el empleo.

3. Riesgos: responsabilidad solidaria por deudas

- En transmisiones **inter vivos**, **cedente y cesionario responden solidariamente durante 3 años** de las **obligaciones laborales** nacidas antes de la transmisión y no satisfechas.
- La responsabilidad solidaria **no alcanza**, con carácter general, a obligaciones nacidas **después** de la sucesión (responde en principio el cesionario), salvo que la cesión sea declarada **delito**.

4. Convenio colectivo aplicable tras la transmisión

- Como regla general, las relaciones laborales de las personas afectadas se rigen por el **convenio colectivo de origen** (vigente en la entidad transmitida en el momento de la transmisión).
- Solo podrá pactarse otra cosa mediante **acuerdo de empresa** entre cesionario y representación legal **una vez consumada** la sucesión.
- La aplicación del convenio de origen se mantiene hasta su **expiración** o hasta la **entrada en vigor** de otro convenio nuevo aplicable a la entidad transmitida. Este régimen persigue facilitar, con límites temporales y cauces negociados, la

posterior **unificación y homogeneización** de condiciones en la empresa, aspecto crítico en la planificación de la integración.

5. Representación de los trabajadores

- Si lo transmitido **conserva su autonomía**, el cambio de titularidad **no extingue** el mandato de los representantes legales, que continúan en los mismos términos y condiciones.

6. Obligaciones formales de información

- Cedente y cesionario deben **informar con antelación suficiente** a los representantes legales de las personas trabajadoras (o directamente a las personas trabajadoras si no existen representantes).
- La información debe incluir, como mínimo: fecha prevista, motivos, consecuencias jurídicas/económicas/sociales y medidas previstas respecto de las personas trabajadoras.
- En supuestos de **fusión o escisión**, la información debe facilitarse al tiempo de publicarse la convocatoria de juntas.

7. Recomendaciones operativas

- Antes de cerrar cualquier operación, realizar **due diligence laboral** específica (plantilla afectada, antigüedades, condiciones, litigios, deudas y contingencias de Seguridad Social).
- Incluir en la transacción **garantías/indemnidades** alineadas con el riesgo de **responsabilidad solidaria** por obligaciones previas (3 años en transmisiones inter vivos).
- Verificar si el supuesto encaja en **sucesión legal (art. 44 ET)** o en **subrogación convencional** por convenio colectivo, y actuar conforme al régimen aplicable.
- Planificar la **integración** (convenio aplicable, interlocución con la representación legal de las personas trabajadoras y comunicaciones obligatorias) con antelación suficiente.

20 de marzo de 2026