



**COMILLAS**  
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

# **INTEGRACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN FUSIONES Y ADQUISICIONES**

Autor: Cristina Yanes Crespo  
5º E3 D  
Derecho Laboral

Tutor: Dolores Carrillo Márquez

Madrid  
Junio, 2019

## **RESUMEN**

En un mundo globalizado en el que la competencia es cada vez mayor, se hace necesario la existencia de empresas sólidas y fuertes que sean capaces de sobrevivir en un mercado dinámico, en el que la lucha por la cuota de mercado y la rentabilidad es cada vez mayor. En este contexto surgen las fusiones y adquisiciones para dar respuesta a la necesidad de crecimiento y consolidación que tienen las empresas. Por esta razón, las fusiones y adquisiciones son cada vez más habituales porque generan unas sinergias muy beneficiosas debidas a la creación de valor que aportan. Sin embargo, no todo son ventajas, pues en estas operaciones se necesita integrar a los trabajadores y éstos suelen ser los más damnificados ya que la optimización de las plantillas provoca numerosas bajas.

Este trabajo tiene como fin estudiar la integración de los trabajadores en estas operaciones societarias, analizar la legislación oportuna, tanto laboral como mercantil, y observar las consecuencias. Para ello, describiremos, en primer lugar, las distintas modalidades de sucesión de empresa para, a continuación, centrarnos en la sucesión legal del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, que es la aplicable a las fusiones y adquisiciones. Finalmente, expondremos el caso real de la fusión de CaixaBank y Barclays Bank y haremos notar el cambio de tendencia jurisprudencial a través de dos casos.

## **PALABRAS CLAVE**

Integración laboral; Fusiones y adquisiciones; Sucesión legal de empresa; Artículo 44 ET; CaixaBank; Barclays Bank.

## **ABSTRACT**

In a globalized world where competition is increasing, it is necessary to have strong and solid companies capable of surviving in a dynamic market, where the struggle for market share and profitability is growing. In this context, mergers and acquisitions arise in order to respond to the need for growth and consolidation that companies have. For this reason, mergers and acquisitions are increasingly common because they generate very beneficial synergies due to the creation of value they bring. However, not everything is an advantage, since in these operations it is necessary to integrate the workers and they tend to be the most affected since the optimization of the workforce causes numerous casualties.

The purpose of this work is to study the integration of workers in these corporate operations, analyse the appropriate legislation, both labour and commercial, and observe the consequences. To this end, we will first describe the different types of company succession and then focus on the legal succession of article 44 of the Workers' Statute, which is applicable to mergers and acquisitions. Finally, we will explain the real case of the merger of CaixaBank and Barclays Bank and we will note the change in the jurisprudential trend through two cases.

## **KEY WORDS**

Labour integration; Mergers and acquisitions; Company succession; Article 44 ET; CaixaBank; Barclays Bank.

## INDICE DE CONTENIDO

<b>1. INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. Propósito y contextualización del tema .....</b>	<b>1</b>
<b>1.2. Justificación .....</b>	<b>2</b>
<b>1.3. Concepto económico de las F&amp;A .....</b>	<b>3</b>
<b>1.4. Objetivos.....</b>	<b>4</b>
<b>1.5. Metodología .....</b>	<b>5</b>
<b>1.6. Estructura del trabajo .....</b>	<b>7</b>
<b>2. CONCEPTO DE SUCESIÓN DE EMPRESA .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1. Sucesión legal o clásica .....</b>	<b>10</b>
<b>2.2. Sucesión de plantilla .....</b>	<b>11</b>
<b>2.3. Sucesión convencional, <i>ex convenio</i> o de contratas.....</b>	<b>13</b>
<b>2.4. Sucesión <i>ex pliegos</i> .....</b>	<b>15</b>
<b>2.5. Sucesión contractual o por acuerdo .....</b>	<b>16</b>
<b>3. SUCESIÓN DE EMPRESAS LEGAL O <i>EX ART. 44 ET</i>.....</b>	<b>17</b>
<b>3.1. Operaciones de transmisión .....</b>	<b>18</b>
<b>3.2. Consecuencias jurídicas en materia laboral derivadas de la sucesión de empresa 21</b>	
3.2.1. Relación laboral .....	22
3.2.2. Convenio .....	23
3.2.3. Condiciones de trabajo .....	25
3.2.4. Seguridad Social.....	27
3.2.5. Representantes de los trabajadores.....	28
<b>3.3. Responsabilidad derivada de la sucesión de empresa.....</b>	<b>30</b>
3.3.1. Responsabilidad solidaria.....	30
3.3.2. Responsabilidad administrativa .....	32
3.3.3. Responsabilidad penal .....	32
<b>3.4. Casos especiales.....</b>	<b>32</b>
3.4.1. Sucesión de empresa en concurso .....	32
3.4.2. Subrogación del personal de alta dirección .....	33
<b>4. FUSIÓN POR ABSORCIÓN DE BARCLAYS BANK POR CAIXABANK .....</b>	<b>35</b>

<b>5. CAMBIOS EN LOS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES .....</b>	<b>41</b>
<b>5.1. Sucesión de plantillas convencional <i>versus</i> art 44 ET .....</b>	<b>42</b>
<b>5.2. Recargo de prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedad profesional en caso de transmisión de empresa .....</b>	<b>45</b>
<b>6. CONCLUSIONES.....</b>	<b>49</b>
<b>7. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>50</b>
<b>7.1. Obras doctrinales .....</b>	<b>50</b>
<b>7.2. Recursos de Internet .....</b>	<b>52</b>
<b>8. ANEXO LEGISLATIVO.....</b>	<b>55</b>
<b>9. ANEXO JURISPRUDENCIAL .....</b>	<b>56</b>

## **INDICE DE FIGURAS**

<b>FIGURA I.</b> Porcentaje de plantilla subrogada.....	12
<b>FIGURA II.</b> Modalidades y características de la escisión .....	20
<b>FIGURA III.</b> Concentración del sector bancario español en la última década .....	36
<b>FIGURA IV.</b> Comparativa de la plantilla de CaixaBank y Barclays Bank a 31 de diciembre de 2014 y 2015 .....	40
<b>FIGURA V.</b> Número de bajas y coste entre el año 2016 y 2018.....	41
<b>FIGURA VI.</b> Sentencias recientes del TS relativas a la sucesión de empresas .....	42

## **SIGLAS Y ABREVIATURAS UTILIZADAS**

Art.	Artículo
CC	Código Civil
CCC	Código Cuenta de Cotización
CP	Código Penal
EDJ	El Derecho Jurisprudencia
ET	Estatuto de los Trabajadores
F&A	Fusiones y Adquisiciones
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
FROB	Fondo de Reestructuración Ordenada Bancaria
INSS	Instituto Nacional de la Seguridad Social
LC	Ley Concursal
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LISOS	Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social
LME	Ley de Modificaciones Estructurales de las Sociedades Mercantiles
LOLS	Ley Orgánica de Libertad Sindical
LSC	Ley de Sociedades de Capital
Rec.	Recurso
RFPF	Reglamento Planes y Fondos de Pensiones
TCT	Tribunal Central del Trabajo

TFG	Trabajo Fin de Grado
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TRLPPF	Texto Refundido Ley refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia



# 1. INTRODUCCIÓN

## 1.1. Propósito y contextualización del tema

Este trabajo tiene como propósito general analizar la integración laboral de los trabajadores derivada de las Fusiones y Adquisiciones (en adelante, F&A).

Las F&A han cobrado gran relevancia en España, sobre todo, en el sector bancario y, de manera especial, desde la recesión económica iniciada en 2008. La crisis de la banca comenzó en ese momento y se evidenció en Estados Unidos con la caída de Lehman Brothers. Este hecho produjo que, el resto de los sistemas financieros se vieran involucrados y comenzara la recesión económica a nivel global. Europa se vio afectada y, como consecuencia, España también. Numerosas entidades se vieron inmersas en dificultades financieras, haciéndose necesaria una reestructuración que acabó con los puestos de trabajo de miles de trabajadores<sup>1</sup>.

Mientras que las empresas en crisis están abocadas al cierre o a la quiebra, el sistema bancario no se rige por los mismos criterios. No es conveniente que una entidad bancaria se declare en quiebra por las consecuencias que supondría para el sistema y para los ciudadanos que les confiaron sus ahorros. Por estas razones, se hizo necesario articular unos procedimientos para solucionar este problema y, tanto desde el Gobierno como desde las instituciones financieras se favorecieron la realización de unas F&A con la finalidad de fortalecer el sistema bancario que facilitase que las entidades con problemas pasaran a formar parte de otras más sólidas<sup>2</sup>.

Las F&A llevadas a cabo reforzaron el sector. Sin embargo, afectaron negativamente al empleo, aunque el lado positivo es que se perdió menos puestos de

---

<sup>1</sup> Delgado, D., “Lehman Brothers en quiebra: la sombra de Wall Street es alargada”, *Muy Historia*, 2018 (disponible en <https://www.muyhistoria.es/contemporanea/fotos/quiebra-lehman-brothers-mayor-crisis-economica-historia/1>; última consulta mayo, 2019).

Fernández Méndez de Andés, F., “La crisis en Europa: ¿un problema de deuda soberana o una crisis del euro?”, *Papeles de la Fundación de Estudios Financieros*, 44, 2011.

<sup>2</sup> Atkinson, P., “Consolidación del sector bancario en Europa: la experiencia española (I)”, *PWC*, 2017 (disponible en <https://www.pwc.es/es/publicaciones/deals/consolidacion-sector-bancario-europa-experiencia-espana.html>; última consulta junio, 2019).

Pariente, R., “¿Por qué la estabilidad del sistema financiero es tan importante para la economía?”, *BBVA*, 2016 (disponible en <https://www.bbva.com/es/la-estabilidad-del-sistema-financiero-tan-importante-la-economia/>; última consulta junio, 2019).

trabajo que si las entidades hubieran desaparecido por completo<sup>3</sup>. De todas formas, la integración de los trabajadores en las F&A es un tema complejo porque la legislación laboral no contemplaba todos los supuestos que podrían darse.

Es aquí donde radica el objeto de estudio de este Trabajo Fin de Grado (en adelante, TFG). Se pretende ahondar en el proceso de integración de los trabajadores de la empresa adquirida o fusionada en la empresa adquirente o transmitente cuando media una operación de F&A

## 1.2. Justificación

Como hemos comentado, en los últimos años, las F&A son operaciones societarias que se realizan con frecuencia, sobre todo, a partir la crisis económica de 2008. Los motivos que llevan a una empresa a fusionarse o adquirir a otra son numerosos<sup>4</sup>, ya que aumentan la cuota de mercado, mejora la gestión empresarial, la competitividad, consiguen fuentes de financiación y ventajas fiscales, se diversifica el riesgo y mejoran la imagen de marca.

A pesar de que las F&A se consideren operaciones mercantiles, tienen implicaciones en numerosas áreas, como son fiscal, financiera, contable, mercantil y laboral. Es aquí donde se encuentra el interés de este trabajo, pues una transmisión empresarial de la envergadura de una F&A afecta a todos los trabajadores.

Por ello, como el aspecto laboral es menos conocido en este tipo de modificaciones estructurales, nos centraremos en su estudio para entender cómo, qué y con qué condiciones son traspasados los trabajadores a la otra empresa.

---

<sup>3</sup> Marín, M. (Dir.) y Bote, V. (Coord.), “Reflexiones sobre el mercado de trabajo: continuar la reforma”, *Fundación para el Análisis y los Estudios Sociales*, 2014.

<sup>4</sup> Álvarez Arjona, J. M. (Dir.) y Carrasco Perera, Á. (Dir.), *Fusiones y adquisiciones de empresas*, Aranzadi, Navarra, 2004.

Mascareñas Pérez-Iñigo, J., *Fusiones y adquisiciones de empresas*, McGraw-Hill, Madrid, 2005.

Mascareñas Pérez-Iñigo, J., *Fusiones, adquisiciones y valoración de empresas*, Ecobook: Editorial del Economista, Madrid, 2011.

Agúndez, M. Á. (Dir.) y Martínez-Simancas, J. (Dir.), *Fusiones y adquisiciones de empresas*, Wolters Kluwer, Madrid, 2012.

Martínez Alfonso, A. P. y Borrás Amblar, F., “La tributación de las operaciones de reestructuración empresarial. Efectos mercantiles, contables y fiscales”, en Martínez Alfonso, A. P. y Borrás Amblar, F., *Casos prácticos de operaciones de reestructuración empresarial*, Wolters Kluwer, Madrid, 2018, págs. 23-110.

Debido al elevado número de F&A y a la complejidad de la sucesión de empresas, muchos de los colectivos afectados han reclamado en los tribunales el estudio de su caso, llegando, incluso, al Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) a través de la cuestión prejudicial que puede plantear un juez nacional o el Tribunal Supremo (en adelante, TS). Esto ha provocado la existencia de sentencias con interpretaciones muy diversas para un mismo supuesto, pudiendo crear un cambio de tendencia en el criterio jurisprudencial.

Personalmente, mi interés por el tema surge a raíz de la compra del Banco Popular por el Banco Santander. Los medios de comunicación se hicieron eco de las consecuencias económicas, mercantiles y de las responsabilidades que se derivaban de la operación. Sin embargo, se dedicó poco tiempo a explicar cómo iba a ser la integración de los trabajadores en el Banco Santander. De hecho, a pesar del tiempo transcurrido es una cuestión pendiente de resolver. Por ello, me decidí a tratar este tema para conseguir una visión general de todo el proceso. Como no hay datos para basar el estudio en este caso, me centré en la fusión de Barclays Bank y CaixaBank para disponer de más información.

### **1.3. Concepto económico de las F&A**

El objetivo de este TFG no es el análisis económico de las F&A. No obstante, se hace necesario hacer una somera referencia a éste con la finalidad de contextualizar el tema que nos concierne.

En un mundo globalizado, las empresas han entendido que, para ser competitivas, necesitan adquirir una cierta envergadura y una forma de conseguirla es a través de las F&A. Por ello, esta figura ha alcanzado una gran relevancia en la actualidad.

Bajo el concepto de F&A se agrupan dos operaciones societarias que tienen como finalidad la concentración de dos o más empresas con un objetivo principalmente económico como es la creación de valor a través de las sinergias que obtienen<sup>5</sup>. Estas

---

<sup>5</sup> Uría, R., “La fusión de las sociedades mercantiles en el Derecho Español”, *Revista de Derecho Mercantil*, 2, 1946 (BIB 1946/9).

Steele, R. I., “Adquisiciones, fusiones y consolidación de empresas”, ICADE, 1990, 20, págs. 5-38.  
Go Grupos y Organizaciones, “Fusiones y adquisiciones: impacto de la adquisición en el individuo”, 2011 (disponible en <https://studylib.es/doc/474373/fusiones-y-adquisiciones---go-grupos-y-organizaciones>; última consulta junio, 2019).

sinergias pueden ser de varios tipos: operativas, financieras y fiscales, entre otras. Las sinergias operativas se relacionan con las economías de escala y alcance, las sinergias financieras disminuyen el coste de capital y los costes relacionados con las transacciones y, finalmente, las sinergias fiscales se producen al adquirir una empresa con pérdidas operativas acumuladas<sup>6</sup>.

Se entiende por fusión la unión de dos empresas para formar una única entidad. Esta operación presenta dos modalidades: fusión por absorción, en la que desaparece una de las empresas, o fusión por consolidación, cuando desaparecen ambas y se crea una nueva entidad<sup>7</sup>.

Por su parte, la adquisición implica la compra de acciones, capital o patrimonio suficiente para conseguir el control de una empresa<sup>8</sup>. En este caso, las dos empresas siguen existiendo y mantienen su funcionamiento.

Estas operaciones tienen repercusión en todas las áreas de la empresa y afectan a todos los colectivos que están presentes en la misma. De ahí, que sea una operación mercantil muy compleja, en la que hay que tener en cuenta todas las implicaciones que conllevan.

#### **1.4. Objetivos**

El estudio de la integración de los trabajadores en las F&A se centrará en los siguientes objetivos concretos:

---

Iriarte Ibarguen, A., San Sebastián Carrero, A. y Sainz Maquínez, A., *Guía para la transmisión de empresas*, Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana empresa, Madrid, 2013.

<sup>6</sup> Fernández, P. y Bonet, A., “Fusiones, adquisiciones y control de empresas”, *Arbor: Ciencia, pensamiento y cultura*, 1989, 523-524, págs. 39-60.

Castro Casal, C. y Neira Fontela, E., “Enfoques explicativos de las fusiones y adquisiciones”, *ICADE: Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 2002, 56, págs. 151-176.

<sup>7</sup> Cabré Rocafort, Q., Olivares Maldonado, A., Pina Sánchez, D. y Salveraglio Acle, S., *Fusiones y adquisiciones en España. Características y su aplicación en estrategias de Hedge Funds*, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, 2007.

Gullón Cofrade, A., *La relevancia de las fusiones y adquisiciones en los mercados financieros*, Universidad Pontificia Comillas, Madrid, 2014.

<sup>8</sup> Santeiro García, M., *Cuestiones básicas y metodología en el proceso de fusiones y adquisiciones*, Tesis Máster de Banca y Finanzas, Universidade da Coruña, España, 2014.

- Exponer las modalidades de integración de los trabajadores en una sucesión de empresa.

La finalidad de este objetivo es comprender todos los casos que pueden afectar a los trabajadores cuando se produce una sucesión de empresa. Se estudiarán los distintos mecanismos que se utilizan para cada tipo de sucesión y cómo afectan a las condiciones laborales.

- Analizar la integración de los trabajadores en una F&A.

Este objetivo se centrará en examinar el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, que es el que regula la subrogación de los trabajadores en el caso de las F&A. Para ello, se profundizará en las operaciones de transmisión, en las consecuencias jurídicas derivadas de la sucesión y en los diferentes tipos de responsabilidad en los que pueden incurrir las empresas. Finalmente, se estudiará un caso real de fusión para ver la aplicación práctica de estos conceptos, así como dos ejemplos de cambio en la doctrina jurisprudencial.

## **1.5. Metodología**

Con el fin de alcanzar los objetivos previstos, se realizará una investigación basada en el análisis de la legislación de carácter laboral que afecta a la sucesión de empresa. Principalmente, se analizarán:

- La 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 (DOCE 22 de marzo de 2001).
- La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad sindical (en adelante, LOLS) (BOE 8 de agosto de 1985).
- La Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 10 de julio de 2001).

- La Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal (en adelante, LC) (BOE 10 de julio de 2003).
- La Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre Modificaciones Estructurales de las Sociedades Mercantiles (en adelante, LME) (BOE 1 de octubre de 2014).
- El Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial (BOE 17 de abril de 1985).
- El Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones (en adelante, PPF) (BOE 25 de febrero de 2004).
- El Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años (BOE 30 de octubre de 2012).
- El Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS) (BOE 8 de agosto de 2000).
- El Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (en adelante, TRLPFP) (BOE 13 de diciembre de 2002).
- El Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, LSC) (BOE 3 de julio de 2010).
- El Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) (BOE 30 de marzo de 2019).
- El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (en adelante, LGSS) (BOE 31 de octubre de 2015).

Debido a que esta legislación no recoge todos los supuestos que se pueden dar en la realidad, se hace necesario realizar un análisis complementario de la jurisprudencia

española y comunitaria al respecto, así como el estudio de manuales objeto de la materia. Para ello, se han utilizado bases de datos de plataformas de uso libre y los recursos facilitados por la Universidad Pontificia Comillas.

## **1.6. Estructura del trabajo**

El estudio se estructura en las siguientes partes:

En primer lugar, se analizarán las diferentes modalidades de sucesión de empresa.

Seguidamente, se estudiará la sucesión legal y, por ende, el art. 44 ET con la jurisprudencia correspondiente debido a que es el mecanismo que regula la integración de los trabajadores de una F&A. En este sentido, se explicarán las operaciones de transmisión, las consecuencias jurídicas, las responsabilidades y se hará referencia a dos casos especiales, como es, la sucesión de una empresa en concurso y la subrogación del personal de alta dirección.

Finalmente, se expondrá el caso real de la fusión de Barclays Bank y CaixaBank y se referirá el cambio de criterio en la jurisprudencia tomando como ejemplo la sucesión de plantilla y el recargo de prestaciones por accidente de trabajo y enfermedad profesional.

## **2. CONCEPTO DE SUCESIÓN DE EMPRESA**

Debido a que la sucesión de empresas se regula en el ámbito público y privado, hemos considerado limitar el trabajo al Derecho Privado.

Con el fin de comprender los términos que se van a utilizar, es necesario matizar que, como en el ámbito laboral no se diferencian las fusiones de las adquisiciones, existe un concepto común a ambas que es la sucesión legal de empresa o la sucesión *ex art. 44 ET*. Por ello, cada vez que se refiera a ese tipo de sucesión, se estará hablando de la regulación aplicable a las F&A.

Este epígrafe se centrará en las distintas modalidades de integración de los trabajadores derivada de una sucesión de empresa.

La sucesión de empresas se define en el art. 44 ET en su primer y segundo apartado como “el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma” “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 accesorio”.

En la Unión Europea, la sucesión de empresas está regulada actualmente a través de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, 12 de marzo de 2001<sup>9</sup>, sucesora de otras en la materia. Desde esta perspectiva, la transmisión de empresa “se aplicará a los traspasos de empresa, centros de actividad, o de partes de empresas, a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión”, siempre que el cambio de titularidad que se produzca no afecte a su identidad económica.

La legislación española ha regulado la sucesión en el art. 44 ET, cuya redacción inicial fue instaurada por la Ley 8/1980, de 10 de marzo, permaneciendo inalterable hasta el año 2001<sup>10</sup>, donde se concretó la definición actual de sucesión con sus requisitos, debido a la trasposición de dicha Directiva<sup>11</sup>.

En una sucesión de empresas existen dos partes: la empresa cedente, saliente o transmitente<sup>12</sup>, que es la entidad que, como consecuencia de la operación empresarial, deja de ser empresaria de lo transmitido; y la empresa cesionaria, entrante o adquirente, que es la entidad que, como consecuencia de la operación empresarial, adquiere la condición de ser empresaria de lo transmitido<sup>13</sup>. En cuanto al “acto por el que una empresa

---

<sup>9</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 (BOE 22 de marzo de 2001).

<sup>10</sup> Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 10 de julio de 2001).

<sup>11</sup> Sempere Navarro, A. V., “Un comentario al art. 44 del Estatuto de los trabajadores”, *Revista doctrinal Aranzadi Social*, 9, 2014.

Marín Correa, J. M., “La sucesión de empresas. Reflexión a la luz de la Directiva CE 2001/23”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2004, 48, págs. 83-96.

Desdentado Bonete, A., “La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 38, 2002, págs. 241-266.

<sup>12</sup> Iglesias Cabero, M. (Coord.), *Sucesión de empresas. Paso a Paso*, Colex, La Coruña, 2019, págs. 12.

<sup>13</sup> *Supra*, págs. 11.



sustituye a otra en los derechos y obligaciones propios de determinada relación jurídica”<sup>14</sup> se denomina subrogación.

La sucesión de empresas tiene distintos orígenes y, por tanto, distintos efectos jurídicos. Por tanto, se considerará una sucesión de empresa si nos encontramos en uno de los siguientes supuestos<sup>15</sup>:

- Que se haya transmitido una empresa, una unidad productiva o un centro de trabajo manteniendo su identidad. Sería el caso recogido en el art. 44 ET, denominado sucesión legal o clásica.
- Se conoce como sucesión de plantillas aquellas actividades empresariales donde prevalece fundamentalmente la mano de obra y se ha transferido un número elevado y de calidad de la plantilla. Hay que señalar que, aunque se ha considerado como un caso independiente, en 2004, la jurisprudencia española lo encuadró en el art. 44 ET como consecuencia del mandato comunitario<sup>16</sup>.
- Que el convenio colectivo de ambas empresas establezca que la empresa sucesora debe subrogarse en los trabajadores de la transmitente. Este caso se denomina sucesión convencional.
- Que los pliegos administrativos de los concursos impongan a la nueva empresa la subrogación de la plantilla. Se trata de la sucesión *ex pliegos*.

---

<sup>14</sup> Real Academia Española, *Diccionario del español jurídico*, 2016 (disponible en <https://dej.rae.es/>; última consulta febrero, 2019).

<sup>15</sup> Sentencia TSJ de Madrid 590/2008 (Sala de lo Social), 14 de julio/ rec 2089/2008).

Valverde, J. L., “Sucesión de empresas: cuándo se produce, qué consecuencias tiene en el ámbito laboral y qué trámites hay que seguir”, *Blog Devesa&Calvo Abogados*, 2018 (disponible en <https://www.devesaycalvo.es/sucesion-empresas-cuando-se-produce-consecuencias-ambito-laboral-tramites-seguir/>; última consulta junio, 2019).

Editorial CEF Laboral Social, “Breve guía práctica de la sucesión de empresa”, *CEF Laboral Social*, 2012 (disponible en <https://www.laboral-social.com/breve-guia-practica-sucesion-empresa.html>; última consulta junio, 2019).

Wolters Kluwer, “¿Qué significa la sucesión de empresas o cambio de su titular en el ámbito laboral?”, *Wolters Kluwer*, 2015 (disponible en [http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTIzMLtbLUouLM\\_DxbIwMDCwNzA7BAZlqlS35ySGVBqm1aYk5xKgCiGcxYNQAAAA==WKE](http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTIzMLtbLUouLM_DxbIwMDCwNzA7BAZlqlS35ySGVBqm1aYk5xKgCiGcxYNQAAAA==WKE); última consulta junio, 2019).

Aradas, A., “La sucesión de empresa”, *Cuestiones Laborales*, 2017 (disponible en <https://www.cuestioneslaborales.es/la-sucesion-de-empresa/>; última consulta junio, 2019).

Martín Flórez, L., “La sucesión de empresa. Reflexiones sobre la significativa y esperada reforma del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores”, *Actualidad Jurídica Uría & Menéndez*, 2002, 1, págs. 25-37.

<sup>16</sup> Sentencia TJUE (Sala Quinta), 14 de abril de 1994, asunto C-392/92.

- Que haya acuerdo contractual entre la empresa cedente y la cesionaria, aunque debe haber un consentimiento expreso de los trabajadores, mediando obligatoriamente el art. 1205 CC, denominándose sucesión contractual.

A continuación, se desarrollará brevemente cada tipo de sucesión para conocer sus características.

## **2.1. Sucesión legal o clásica**

El art. 44.1 ET delimita lo que se entiende como transmisión de empresa: “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”. Adicionalmente, de la lectura de la exposición de motivos, así como de los art. 1 y 2 de la Directiva 2001/23, se deduce que existen dos aspectos: el subjetivo y el objetivo.

El elemento subjetivo hace referencia a las partes implicadas en el cambio de titularidad, esto es, transmitente, adquirente y quienes están afectados directamente por la sucesión<sup>17</sup>, mientras que el elemento objetivo concierne al objeto transmitido, que puede ser una empresa en su totalidad o una parte de la empresa. En cualquier caso, para que se considere sucesión legal, dicha entidad transferida tiene que ofrecer la posibilidad de ser explotada sin que sea necesario incorporar elementos fundamentales para que continúe funcionando económicamente.

Uno de los principales problemas para determinar una sucesión de empresa está, precisamente, en la delimitación del concepto de “empresa, unidad autónoma productiva, centro de trabajo”. Por ello la jurisprudencia, con el extinto TCT y, con posterioridad, su sucesor el TS, a través de múltiples sentencias, los han ido definiendo.

Los conceptos de cedente y cesionario se definen en función de la pérdida y adquisición, respectivamente, de la facultad de ser empresario, pudiendo ser, tanto personas físicas como jurídicas. El TJUE, a través de las distintas sentencias emitidas, estableció unos criterios para estimar si existe o no sucesión de empresas, de acuerdo con la Directiva 2001/23/CE. Estos hacen referencia al tipo de empresa o centro de actividad,

---

<sup>17</sup> Sentencia TS 1270/2017 (Sala de lo Social), 14 de marzo/ rec 229/2015.

a la transmisión de bienes materiales e inmateriales, a la transmisión de la clientela y al grado de analogía de las actividades, entre otros<sup>18</sup>.

La existencia de sucesión de empresa requiere que los elementos transmitidos sean suficientes para continuar inmediatamente con la explotación una vez realizada la sucesión<sup>19</sup> y que la unidad transmitida tenga autonomía funcional, consistiendo esta en ser suficiente y tener esa suficiencia antes de la cesión y mantenerla *a posteriori*<sup>20</sup>.

Además, se establece que existe sucesión de empresa independientemente de que los intervinientes tengan o no la propiedad de lo transmitido<sup>21</sup> y que el tracto entre el cedente y el adjudicatario sea tanto directo como indirecto (pudiendo en este caso darse la operación en dos periodos, siendo suficiente que se facilite el uso)<sup>22</sup>. También se admite la posibilidad de que la empresa cedente tenga un control, ya sea total o parcial, sobre la adjudicataria<sup>23</sup>. Esta circunstancia hace mención expresa a las F&A, por lo que se está aceptando aquellas sucesiones donde el cesionario y el cedente son empresas de un mismo grupo, siempre y cuando no exista fraude de ley<sup>24</sup>.

## 2.2. Sucesión de plantilla

A partir de 2004, la sucesión de plantilla se caracteriza por el trasvase de la mano de obra, sin existir traspaso de bienes tangibles e intangibles relevantes<sup>25</sup>. Sin embargo, en empresas cuya actividad depende principalmente de la mano de obra, “en términos de número y competencias”<sup>26</sup>, no se considera sucesión de plantilla, sino sucesión de empresa. Esto es una excepción a la norma general, en la que para que exista sucesión de empresas, es necesario la transmisión de bienes.

---

<sup>18</sup> Martínez Saldaña, D. (Coord.), *La sucesión de empresa*, Aranzadi, Cizur, 2016, págs. 43-46.

<sup>19</sup> Madrigal Esteban, M. J. y Martínez Saldaña, D., “La subrogación de trabajadores y la sucesión de empresa en el ámbito de la contratación pública”, *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 2015, 40, págs. 33-51.

<sup>20</sup> Sentencia TJUE (Sala Novena), 6 de marzo de 2014, asunto C-458/12.

<sup>21</sup> Sentencia TJUE (Sala Sexta), 26 de noviembre de 2015, asunto C-509/14.

<sup>22</sup> Sentencia TJUE, 11 de marzo de 1997, asunto C-13/95.

<sup>23</sup> Sentencia TJUE (Sala Novena), 6 de marzo de 2014, asunto C-458/12, *op. cit.*

<sup>24</sup> Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contratadas, subcontratadas y otros supuestos*, Francis Lefebvre, Madrid, 2017, págs. 15.

<sup>25</sup> *Supra*, págs. 29.

Martínez Saldaña, D. (Coord.), *La sucesión de empresa*, *op. cit.*, págs. 74.

<sup>26</sup> Sentencia TJUE (Sala Sexta), 24 de enero de 2002, asunto C-51/00.

Debido al incremento de transmisiones de unidades de negocio a nivel comunitario donde predominaban únicamente el traspaso de un volumen significativo de la mano de obra, provocó que el TJUE aceptase dicho criterio y lo englobase dentro de la Directiva 2001/23/CE, con intención de salvaguardar el empleo.

Como consecuencia de esta acepción, el TS comenzó en 2004 a dictar las primeras sentencias que recogieron este matiz<sup>27</sup>. A pesar de que fueron acogidas inicialmente con recelo, posteriormente fueron aceptadas con plena normalidad. Por lo cual, el TS al analizar cada caso, tiene en cuenta si se cumple que se haya traspasado una parte importante de la mano de obra considerada tanto cuantitativa como cualitativamente, que la actividad económica de la entidad adquirente sea similar a los desempeñados por la saliente y que el activo principal sea la mano de obra organizada, no exigiéndose en el traspaso bienes tangibles o intangibles importantes.

A nivel general, se entiende que se produce esta transmisión cuando la plantilla traspasada suponga más del 70% del total, aunque ha habido casos en los que no se ha llegado a este porcentaje, como se muestra en la siguiente tabla<sup>28</sup>.

**FIGURA I.** Porcentaje de plantilla subrogada

SENTENCIA	¿SUCESIÓN?	% PLANTILLA SUBROGADA
TS 27-04-15 (RJ 2015, 1714)	Sí	80,46%
TS 07-12-11 (RJ 2012, 106)	Sí	80%, aunque la cesionaria aportó bienes
TSJ Madrid 22-12-08 (JUR 2009, 263837)	Sí	54%
TSJ Aragón 14-07-04 (AS 2004, 2565)	No	42%
TSJ Castilla-León 05-12-05 (AS 2006, 53)	No	11,4%

*Fuente: elaboración propia.*

<sup>27</sup> Gil Suárez, L., “La sucesión de empresas en la jurisprudencia española y en la comunitaria”, en Gil Suárez, L. (Coord.) y Sagardoy de Simón, I. (Coord.), Memento Experto Jurisprudencia y Grandes Cuestiones Laborales, Ediciones Francis Lefebvre, Madrid, 2010, págs. 107-133.

<sup>28</sup> Martínez Saldaña, D. (Coord.), La sucesión de empresa, *op. cit.*, págs. 79.

### 2.3. Sucesión convencional, *ex convenio* o de contratas

La sucesión convencional “se produce cuando el convenio colectivo aplicable a la cedente y a la cesionaria impone a esta última la obligación de subrogarse en los empleados adscritos a la contrata”<sup>29</sup>. La razón principal de esta figura es garantizar el empleo cuando no se cumplen los requisitos de la sucesión según el art. 44 ET, como es el caso de la sucesión de contratas. La finalidad es mantener los vínculos laborales de los trabajadores de las empresas contratistas cuando se cambia de empresa adjudicataria del servicio. En este caso, el régimen jurídico aplicable no es el del art. 44 ET sino el del propio convenio<sup>30</sup>.

Existe una serie de sectores en cuyos convenios colectivos se regula esta sucesión empresarial, como son todos los relacionados con la acción e intervención social: construcción, *contact center*, contratas ferroviarias, bingo, limpieza de edificios y locales y seguridad, entre otras<sup>31</sup>. Estos convenios se caracterizan porque tienen carácter sectorial y no de empresa<sup>32</sup>, se permite que la empresa cesionaria pueda absorber a todos o parte de los trabajadores y no requiere la aceptación de la persona afectada, siendo nula la cláusula del convenio colectivo que contenga la renuncia a la subrogación<sup>33</sup>.

Ambas empresas deben tener el mismo convenio o, por lo menos, que las dos contemplen la subrogación, puesto que, si el convenio de la empresa cesionaria no lo hace, ésta no se vería obligada<sup>34</sup>. En caso de que la subcontrata afecte a dos unidades económicamente diferenciadas, la cesión de los trabajadores afectará solo a aquella de la nueva contrata<sup>35</sup>.

Cuando se produzca una disminución de la obra a subcontratar y, por tanto, una reducción de la plantilla, la empresa cesionaria está obligada a acoger a la totalidad de esta, lo cual no es óbice para que después aplique las medidas permitidas por el ET en los

---

<sup>29</sup> Martínez Saldaña, D. (Coord.), La sucesión de empresa, *op. cit.*, págs. 80.

<sup>30</sup> Redacción de Francis Lefebvre, “Cambio de empresario”, en Redacción de Francis Lefebvre, *Memento Práctico Social*, Francis Lefebvre, Madrid, 2017, págs. 161-197.

<sup>31</sup> Martínez Saldaña, D. (Coord.), La sucesión de empresa, *op. cit.*, págs. 80-83.

<sup>32</sup> Iglesias Cabero, M. (Coord.), *Sucesión de empresas. Paso a Paso*, Colex, La Coruña, 2019, págs. 89.

<sup>33</sup> Juanes Peces, Á. (Coord.), *Estatuto de los trabajadores, comentado con jurisprudencia sistematizada y concordancias*, Lefebvre-El Derecho, Madrid, 2018, págs. 377-378.

<sup>34</sup> Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, *op. cit.*, págs. 15.

<sup>35</sup> *Supra*, págs. 227-229.

art. 40, 41 y 51 (movilidad geográfica, modificaciones sustanciales condiciones de trabajo, despido colectivo)<sup>36</sup>.

Se precisan unos requisitos materiales y formales para que opere la subrogación *ex convenio* y que están presentes en la mayoría de los convenios. Entre las condiciones materiales se encuentra la antigüedad, pues se exige que el trabajador haya permanecido en la empresa un periodo concreto. Cada convenio estipula dicho periodo y sus características, como es el caso de la seguridad privada, construcción, estacionamiento limitado de vehículos en vía pública y jardinería, entre otros. Sin embargo, existen unos rasgos comunes a todos ellos, como es que el periodo de permanencia exigido es el mismo para todos los trabajadores, independientemente del tipo de contrato que tenga; y que el periodo de permanencia se refiere a la contrata, salvo en el de seguridad privada que se tiene en cuenta el servicio objeto de traspaso.

A este respecto, hay que señalar que existe una contradicción entre lo regulado en el art. 44 ET y en esta modalidad de sucesión, ya que mientras en el primer caso sería nulo el rechazo por parte de la empresa cesionaria a acoger trabajadores que no cumplieren un mínimo de permanencia, en la subrogación convencional sí puede estar permitido si así lo establece el convenio<sup>37</sup>.

Otro requisito material ligado muy intensamente al punto anterior relativo a la antigüedad, es que el trabajador debe estar en activo o en su defecto, con derecho de reserva de puesto. La jurisprudencia<sup>38</sup> ha dictaminado que una persona en excedencia voluntaria no tiene derecho a ser subrogada.

Por último, el trabajador, aun cumpliendo los requisitos anteriores, no sería subrogado si no está legalmente habilitado para ejercer sus funciones<sup>39</sup>.

Entre los requisitos formales, está la obligación de facilitar a la cesionaria toda la información y documentación suficiente y necesaria para poder llevar a cabo la subrogación. Ahora bien, la casuística puede ser variada y como tal ha sido tratada en los distintos tribunales. Si no se entrega nada, no se produce subrogación alguna y por lo que,

---

<sup>36</sup> Redacción de Francis Lefebvre, "Cambio de empresario", *op. cit.*, págs. 175-188.

<sup>37</sup> Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, *op. cit.*, págs. 231.

<sup>38</sup> Sentencia TSJ Madrid 318/2014 (Sala de lo Social, sec. 6ª), 28 de abril/ rec. 237/2014.

<sup>39</sup> *Supra*.

la situación legal de los trabajadores es la de despido improcedente<sup>40</sup>. En caso de que no sea completa, hay que analizar si lo entregado es necesario y suficiente, y si es así, se entendería que es posible llevar a cabo la sucesión<sup>41</sup>. Si la información es inexacta o falsa, sí operaría el traspaso, sin ser óbice para que la empresa cesionaria pudiese resarcirse los daños ocasionados si éstos se produjesen<sup>42</sup>. Finalmente, habría que analizar si las carencias son de menor importancia y pueden ser subsanadas<sup>43</sup>.

Los efectos jurídicos de esta sucesión se rigen por las estipulaciones del convenio colectivo correspondiente, quien podrá exonerar a la empresa entrante de las deudas salariales previas<sup>44</sup>, siendo esto lo que la diferencia de la sucesión legal. Asimismo, cuando la empresa entrante solamente asume la plantilla parcial y no la totalidad de esta, provoca la existencia de un despido improcedente para aquellas personas no escogidas<sup>45</sup>. Además, la empresa adjudicataria debe atender las responsabilidades incurridas por la empresa cedente en los casos de contratos fraudulentos en los que se subrogó, independientemente, de que desconociese esa naturaleza de estos<sup>46</sup>.

La nueva empresa cesionaria debe respetar las cláusulas más beneficiosas de los empleados, tanto si son individuales como colectivos y, si quisiera modificar las condiciones salariales de la plantilla incorporada, debe aplicar los procedimientos establecidos en el ET y en concreto en el art. 41<sup>47</sup>.

## **2.4. Sucesión *ex pliegos***

Al igual que el resto de las sucesiones, la sucesión *ex pliegos* tiene como finalidad garantizar a los trabajadores adscritos a la contrata la estabilidad de empleo<sup>48</sup>. Para ello en los pliegos de los concursos, las empresas y administraciones públicas imponen la

---

<sup>40</sup> Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, *op. cit.*, págs. 235.

<sup>41</sup> *Supra*, págs. 235.

<sup>42</sup> *Supra*, págs. 236.

<sup>43</sup> *Supra*, págs. 236.

<sup>44</sup> Iglesias Cabrero, M. (Coord.), *Sucesión de empresas. Paso a paso*, *op. cit.*, págs. 21.

<sup>45</sup> Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, *op. cit.*, págs. 241.

<sup>46</sup> Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, *op. cit.*, págs. 241.

<sup>47</sup> González Biedma, E., "La sucesión de empresa", en Del Rey Guanter, S. (Coord.), *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, Wolters Kluwer, Madrid, 2013, págs. 1015-1039.

<sup>48</sup> Martínez Saldaña, D. (Coord.), *La sucesión de empresa*, *op. cit.*, págs. 85.

condición de que la empresa adjudicataria del contrato de servicio debe hacerse cargo de los trabajadores de la contratista previa, cuando la cesionaria haya aceptado dicha condición<sup>49</sup>, aunque esta condición no es obligatoria para los trabajadores ya que no han intervenido en el concurso y, por tanto, en la aceptación (art. 1205 CC).

Hay que señalar que la jurisdicción contencioso-administrativa a través de resoluciones, como la nº 88/2015, de 30 de enero, 320/2015 y 321/2015, de 10 de abril, del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales dictaminan que no incumbe a los pliegos establecer la existencia de sucesión de empresas, sino que se aplica la legislación laboral<sup>50</sup>. El adjudicatario está obligado legalmente a incorporar a los trabajadores de la contrata saliente. En este contexto, surge la duda de si el incumplimiento de subrogación de la plantilla por parte del adjudicatario podría implicar la finalización contractual del servicio a prestar. En este sentido, existen informes utilizados por los tribunales contenciosos donde se considera que si no se dice en el pliego de forma expresa y clara que dicho incumplimiento es causa de resolución, ésta no se produciría, no valiendo, por tanto, una cláusula genérica<sup>51</sup>.

## 2.5. Sucesión contractual o por acuerdo

El hecho característico en este tipo de sucesión, donde no interviene ni la subrogación vía art. 44 ET ni vía convenio, es el acuerdo entre empresas para que los trabajadores de la compañía cedente pasen a la cesionaria. En este tipo de casos, se exige el consentimiento de cada uno de los trabajadores implicados, por lo que se produce una novación del contrato de trabajo de acuerdo el art. 1205 CC. El consentimiento se puede dar de forma expresa antes de realizarse la subrogación o de forma tácita *a posteriori* y no es válida la sustitución por un acuerdo colectivo de los representantes sindicales<sup>52</sup>.

Esta subrogación se asocia a supuestos de liberalización de servicios que han venido prestándose en régimen de monopolio, tales como tránsito aéreo y *handling* aeroportuario<sup>53</sup>. Asimismo, se pueden incluir los contratos de empleados del hogar, tal como se recoge en el art. 10.1 del RD 1620/2011 y la cesión de trabajadores dentro del

---

<sup>49</sup> *Supra*, págs. 86.

<sup>50</sup> Martínez Saldaña, D. (Coord.), La sucesión de empresa, *op. cit.*, págs. 369.

<sup>51</sup> *Supra*, págs. 375-376.

<sup>52</sup> Iglesias Cabrero, M. (Coord.), *Sucesión de empresas. Paso a paso*, *op. cit.*, págs. 27-28.

<sup>53</sup> Martínez Saldaña, D. (Coord.), La sucesión de empresa, *op. cit.*, págs. 89.



mismo grupo de empresas, cuando haya consentimiento expreso del trabajador y se deba a causas técnicas u organizativas<sup>54</sup>.

Los efectos jurídicos más destacados de esta subrogación son los siguientes:

- Si un trabajador no da su autorización expresa y la subrogación se mantuviese, la cesión sería un acto anulable, sujeto al plazo de prescripción regulado por el art. 59 del ET<sup>55</sup>.
- La ausencia de consentimiento significa la permanencia del trabajador en la empresa cedente y, en caso de despido por este motivo, se consideraría improcedente<sup>56</sup>. En caso de existir indemnización por despido, se calcularía teniendo en cuenta los periodos de permanencia en ambas empresas.
- Si tras la subrogación, la empresa cesionaria finaliza la relación, se considera que es por desistimiento, debiendo ésta cumplir los requisitos legales de previo aviso por escrito y puesta a disposición de la indemnización correspondiente. En caso de que no se den éstos, el despido se consideraría improcedente.
- El TS ha considerado que, aunque no esté legalmente regulado, el trabajador cedido mantendrá en la nueva empresa las condiciones de trabajo reconocidas en la empresa cedente en el momento de la subrogación, lo que implica que sólo se tendrían en cuenta los derechos y obligaciones realmente existentes en el momento de la integración<sup>57</sup>.

### **3. SUCESIÓN DE EMPRESAS LEGAL O EX ART. 44 ET**

Como se ha visto en el epígrafe anterior, hay diferentes modalidades de sucesión de empresa. La sucesión legal es la que se encuentra regulada en el ET y, por tanto, es la que ofrece una mayor cobertura y seguridad jurídica a los empleados. Además, constituye la vía por la que se llevan a cabo las reestructuraciones empresariales, en concreto, las

---

<sup>54</sup> *Supra*, págs. 89.

<sup>55</sup> Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, *op. cit.*, págs. 249.

<sup>56</sup> *Supra*, págs. 255.

<sup>57</sup> *Supra*, págs. 254-255.

F&A<sup>58</sup>. Por todo ello, se estudiará en profundidad por ser la que rige en la mayoría de los casos.

Este tipo de sucesión de empresa es el objeto de este TFG porque es el mecanismo que permite integrar a los trabajadores en las empresas cesionarias en las F&A. Por ello, merece un capítulo propio y un estudio en profundidad. En este punto se hace necesario hacer una diferenciación de las F&A del plano económico y jurídico. Mientras que en el plano económico las consecuencias son diferentes en el caso de una fusión o una adquisición, en el plano jurídico-laboral no existe esa distinción, ya que ambas figuras se engloban dentro del concepto de sucesión de empresa y, por tanto, las consecuencias en el ámbito laboral serán las mismas.

### **3.1. Operaciones de transmisión**

Comenzaremos haciendo referencia a los mecanismos de transmisión. Hay que señalar que no existe una única forma de transmitir, sino multitud de procedimientos: compraventa de empresas, fusión, permuta, arrendamiento de negocio, escisión, donación, venta judicial, franquicia, entre otros. Igualmente, un traspaso puede ser *inter vivos* o *mortis causa*, aunque el art. 44.3 ET establece claramente que, para que se reconozca de acuerdo con esta normativa, debe ser *inter vivos*.

La LME, en su disposición adicional primera, establece que, cuando se produce un cambio de titularidad con las características descritas en el art. 44 ET, se aplicará lo dispuesto en la legislación laboral. Por ello, nos limitaremos a la compraventa, la fusión, la escisión y la cesión global de activo y pasivo, por ser las operaciones de la LME que se rigen por este artículo de la ET y nos centraremos en las F&A que constituyen el objeto de estudio de este trabajo.

---

<sup>58</sup> Vives Ruiz, F., “La fusión de sociedades”, en Sebastián Quetglas, R. (Dir.), *Manual de fusiones y adquisiciones de empresas*, Wolters Kluwer, Madrid, 2016, págs. 719-751.

Israel Llave, L., “Fusiones y adquisiciones”, *Actualidad Mercantil*, 2012, págs. 28-36.

Tàpies, J., Gallo, M. Á., Estapé, M. J. y Romances, J. M., “Los procesos de fusión y adquisición en empresas familiares”, *Monografía de la Cátedra de empresa familiar del IESE*, 2004, págs. 1-94.

Cruz Areizaga, E., *Combinaciones de negocios. Fusiones y adquisiciones entre sociedades*, Universidad del País Vasco, San Sebastián, 2016.

Israel Llave, L., “Fusiones y Adquisiciones”, *Revista de actualidad mercantil*, n.1, 2012, págs. 28-36.

En la compraventa, el objeto de traspaso debe caracterizarse por realizar funciones económicas de forma independiente. Esta operación puede llevar aparejado un pacto de reserva de dominio, el cual no impide que se produzca la transmisión empresarial, puesto que el cesionario puede ejercer todas las facultades propias de la actividad. También puede llevar unido un pacto de retroventa, mediante el cual la entidad vendedora se reserva la potestad de recuperar el objeto vendido. En ambos casos se considera que existe sucesión de empresa tal como se define en el ET y, por tanto, los trabajadores no se verían afectados. La promesa de venta no se considera contrato de compraventa, pues la sucesión no se produce hasta el momento de la realización del acuerdo, esto es, hasta el perfeccionamiento del contrato.

La LME define la fusión en su art. 22<sup>59</sup> y sus posibles modalidades de absorción y creación de una nueva empresa en el art. 23<sup>60</sup>. Dado que la fusión implica un cambio de titularidad como se expone en el art. 44 ET, el efecto resultante es la sucesión empresarial a efectos del derecho laboral, así como en lo referente a la Seguridad Social, aunque oficialmente no exista hasta que no se realice la inscripción en el Registro Mercantil, como recoge el art. 46 LME.

Un motivo de nulidad es la vulneración de la información a los representantes de los trabajadores, recogido en los art. 39 y 40 LME y en los apartados 6, 7 y 8 del art. 44 ET. En este caso, se vuelve a dar una nueva sucesión de empresa en sentido inverso al producido inicialmente, provocando que las responsabilidades nacidas antes de la declaración de nulidad y vigentes, revertirán de forma solidaria a las empresas que inicialmente se fusionaron y que vuelven a estar en funcionamiento. Este proceso refleja la relación entre el art. 47.3 LME con el 44.3 ET.

---

<sup>59</sup> “En virtud de la fusión, dos o más sociedades mercantiles inscritas se integran en una única sociedad mediante la transmisión en bloque de sus patrimonios y la atribución a los socios de las sociedades que se extinguen de acciones, participaciones o cuotas de la sociedad resultante, que puede ser de nueva creación o una de las sociedades que se fusionan”.

<sup>60</sup> “1. La fusión en una nueva sociedad implicará la extinción de cada una de las sociedades que se fusionan y la transmisión en bloque de los respectivos patrimonios sociales a la nueva entidad, que adquirirá por sucesión universal los derechos y obligaciones de aquéllas. 2. Si la fusión hubiese de resultar de la absorción de una o más sociedades por otra ya existente, ésta adquirirá por sucesión universal los patrimonios de las sociedades absorbidas, que se extinguirán, aumentando, en su caso, el capital social de la sociedad absorbente en la cuantía que proceda”.

La escisión es un tipo de reestructuración empresarial con diferentes modalidades y características recogidas en la LME y resumidas en la siguiente tabla:

**FIGURA II.** Modalidades y características de la escisión *ex. art. 69, 70 y 71 LME*

<b>TIPO</b>	<b>CARACTERÍSTICAS</b>
<b>Escisión Total</b>	División total del patrimonio en dos o más partes.
	Cada parte se transmite en bloque por sucesión universal a una sociedad de nueva creación o ya existente.
	Los socios reciben un número de acciones, participaciones o cuotas en función de su respectiva participación de las sociedades resultantes.
<b>Escisión Parcial</b>	Traspaso en bloque por sucesión universal de una o varias partes del patrimonio.
	Cada parte es una unidad económica.
	Los socios reciben un número de acciones, participaciones o cuotas de las sociedades resultantes en función de su respectiva participación.
<b>Segregación</b>	Es el traspaso en bloque por sucesión universal de una o varias partes del patrimonio a una o varias empresas.
	Cada parte es una unidad económica.
	La sociedad segregada recibe un número de acciones, participaciones o cuotas de las sociedades resultantes en función de su respectiva participación.

*Fuente: elaboración propia.*

Para que se considere sucesión de empresa entendido desde el art. 44 ET, habría que analizar cada caso concreto, pues depende de si las partes escindidas constituyen una unidad económica con posibilidad de ser gestionada independiente del resto de la compañía<sup>61</sup>.

<sup>61</sup> García-Perrote Escartín, I., “Aspectos laborales de las adquisiciones de empresas”, en Sebastián Quetglas, R. (Dir.), *Manual de fusiones y adquisiciones de empresas*, Wolters Kluwer, Madrid, 2016, págs. 1047-1074.

La cesión global de activo y pasivo conforme al art. 81 y ss. LME consiste en el traspaso total del patrimonio de una empresa a dos o más socios o entidades<sup>62</sup>. Se caracteriza porque la contraprestación no puede ser en acciones o participaciones de las entidades cesionarias. La cesión puede ser en bloque o por partes, por lo que los efectos en relación con el art. 44 ET, se pueden equiparar a lo expresado en relación con la escisión. Si es en bloque, se produciría la sucesión empresarial, mientras que si es por partes, habría que analizar cada caso en concreto para evaluar si lo transmitido es, o puede ser, una unidad económica entendida desde el punto de vista de la sucesión clásica.

Existen unas operaciones de transmisión que no se consideran sucesión de empresas, reguladas en la LSC, como es el caso de la transmisión de acciones y participaciones sociales y el cambio de tipo societario<sup>63</sup>.

La transmisión de acciones y participaciones sociales implica la venta de la totalidad o parte de las acciones y no implica la sucesión de empresa tal como la estamos entendiendo debido a que, aunque supone un cambio de control, no significa la variación en la titularidad de la entidad, es decir, se sigue manteniendo la personalidad jurídica de la empresa adquirida<sup>64</sup>, como es el caso de la compra de Barclays Bank por CaixaBank el 2 de enero de 2015, que analizaremos más adelante.

Por su parte, el cambio de tipo societario tampoco supone una sucesión de empresa ya que no cambia la titularidad de la compañía, sólo cambia la forma societaria. Por tanto, no hay transmisión y así lo entiende y regula el art. 3 LME, al considerarlo únicamente como una modificación estructural.

### **3.2. Consecuencias jurídicas en materia laboral derivadas de la sucesión de empresa**

Las consecuencias jurídicas en materia laboral de la sucesión de empresas incumben, fundamentalmente a la integración de los trabajadores en la empresa cesionaria. Por tanto, los aspectos a tratar serían los efectos en la relación laboral, en el

---

<sup>62</sup> Hoedl Eigel, C., “La cesión global de activo y pasivo”, en Sebastián Quetglas, R. (Dir.), *Manual de fusiones y adquisiciones de empresas*, Wolters Kluwer, Madrid, 2016, págs. 863-869.

<sup>63</sup> Areitio Basagoiti, Á., “Régimen laboral/ Planes de opciones sobre acciones”, en Álvarez Arjona, J. M. (Coord.) y Carrasco Perera, A. (Coord.), *Adquisiciones de Empresas*, Aranzadi, Cizur, 2013, págs. 875-1079.

<sup>64</sup> *Supra*, págs. 875-1079.

convenio, en las condiciones de trabajo, en la Seguridad Social y en los representantes de los trabajadores.

### **3.2.1. Relación laboral**

Como hemos comentado anteriormente, la Directiva europea busca la estabilidad en el empleo cuando se produce una transmisión societaria. En este sentido, los apartados 1, 4 y 5 del art. 44 ET regulan la continuidad laboral de los trabajadores en la empresa cesionaria, el mantenimiento de la representatividad de los trabajadores, la conservación de las condiciones reconocidas y, por último, la pervivencia del convenio colectivo existente anterior a la transmisión por parte de la entidad cesionaria.

De ello, se puede concluir que, la subrogación en este tipo de sucesión, opera por imperativo legal, es automática y no requiere la aprobación expresa de los trabajadores ni que exista un pacto entre las partes<sup>65</sup>. Solamente afectará a los contratos de los trabajadores de la empresa cedente que estén en vigor en el momento de la sucesión y sólo concierne al personal perteneciente a la unidad económica traspasada, independientemente del tipo de contrato que tengan<sup>66</sup>. Afecta, incluso, a los contratos temporales declarados en fraude de ley, debiendo asumir el cesionario a dicho trabajador, así como la conversión en contrato indefinido (art. 15.3 ET). Ello no es óbice para que, con posterioridad, tome las medidas pertinentes de resarcimiento.

El despido, tanto individual como colectivo, realizado por la entidad cedente en un periodo temporal cercano al acuerdo de transmisión, se considera que es nulo por fraude de ley, puesto que se intenta eludir la obligación de subrogación impuesta legalmente al cesionario<sup>67</sup>.

Sin embargo, como consecuencia de la transmisión, tanto la empresa cedente como la receptora, pueden realizar despidos por causas objetivas o despidos colectivos, pero deberán estar debidamente justificados por causas económicas y no basarlos en la transmisión empresarial, como establecen los art. 51 y 52 ET. En este sentido, se considerará válido el despido realizado a la totalidad de los trabajadores de la entidad

---

<sup>65</sup> Sentencia TJUE (Sala Segunda), 11 de junio de 2009, asunto C-561/07.

<sup>66</sup> Sempere Navarro, A. V., “Un comentario al art. 44 del Estatuto de los trabajadores”, *op. cit.*

<sup>67</sup> Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contrata, subcontrata y otros supuestos*, *op. cit.*, págs. 141 y 147.

transmitente. Si no hay necesidad de tomar medidas tan extremas, también se permiten las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y movilidad geográfica, entre otras, de acuerdo con los art. 40.2, 41.4 y 44.9 ET.

El trabajador de la unidad económica a transmitir tiene la capacidad legal de optar por pasar a la nueva empresa o no hacerlo, en definitiva, puede elegir entre ser o no subrogado<sup>68</sup>. En caso de no aceptar la subrogación, no será indemnizado por dicho cese, puesto que la transmisión de empresa vía art. 44 ET no constituye causa legal para la resolución del contrato con indemnización.

Por último, la fecha válida de subrogación es la correspondiente al momento en que se perfecciona la sucesión de empresa y no podrá modificarse ni por las partes, ni por los representantes sindicales, ni por los propios trabajadores afectados.

### **3.2.2. Convenio**

El art. 44.4 ET, en aras de mantener la seguridad jurídica, establece que a los trabajadores subrogados se les seguirá aplicando el convenio de la empresa inicial, salvo pacto en contrario, hasta que finalice o entre en vigor uno nuevo<sup>69</sup>. Esto supone la existencia de dos convenios colectivos en la empresa cesionaria, no provocando discriminación<sup>70</sup>.

El convenio de la empresa cedente sólo es aplicable única y exclusivamente a los trabajadores subrogados hasta la finalización temporal establecida, incluyendo la posible ultraactividad de este, así como si se encuentra prorrogado por falta de denuncia<sup>71</sup>. La denuncia del convenio puede ser realizada por cualquiera de las partes habilitadas para

---

<sup>68</sup> Molero Manglano, C. (Dir.), *Manual de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, págs. 561-568.

<sup>69</sup> Alonso Gómez, R., “En una sucesión de empresa, la cesionaria mantendrá las condiciones laborales del convenio de la cedente a los trabajadores afectados aunque el convenio haya perdido su vigencia”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, 1, 2015 (BIB 2014/4480).

<sup>70</sup> García-Perrote Escartín, I., “Aspectos laborales de las adquisiciones de empresas”, *op. cit.*, págs. 1047-1074.

<sup>71</sup> Ferradans Caramés, C., “Convenio colectivo ultraactivo y transmisión de empresa”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 198, 2017 (BIB 2017/11219).

ello. Es obligatorio que el inicio de la negociación y el pacto sean temporalmente después de la sucesión empresarial<sup>72</sup>.

Una vez subrogados los trabajadores en la nueva empresa, regirá la versión del convenio existente en el momento de la transmisión y no las posibles modificaciones que puedan establecerse con posterioridad. Únicamente se adaptarán si son con carácter retroactivo a la fecha anterior a la transmisión o si alguna cláusula fuera declarada nula<sup>73</sup>.

Se considera nulo de pleno derecho la acción de la empresa cesionaria de no aplicar el convenio de la empresa transmitente a los trabajadores subrogados e intentar emplear el ya existente en la misma.

Cuando en la empresa cesionaria no exista convenio, los trabajadores subrogados seguirán con su convenio propio, no siendo éste extendido a los de la absorbente. Por el contrario, cuando los trabajadores subrogados no tienen convenio, se les aplicará el de la cesionaria<sup>74</sup>.

En cuanto a los trabajadores contratados con posterioridad a la integración se les aplicará el convenio original de la empresa adquirente<sup>75</sup>. Este se puede adaptar en aquellas condiciones no reguladas cuando dichos trabajadores son destinados a la unidad transmitida y los empleados cedidos las tuviesen<sup>76</sup>.

El ET permite a las partes que el convenio de la empresa cedente sea sustituido o modificado mediante un pacto colectivo entre la empresa cesionaria y los trabajadores subrogados o sus representantes procedentes de la empresa cedente. Ahora bien, no tienen validez los acuerdos donde intervengan los representantes sindicales de la compañía cesionaria o la dirección de la empresa cedente<sup>77</sup>. El contenido del acuerdo puede limitar o eliminar algunas de las cláusulas existentes en el convenio original, así como mantener el resto e incluso acordar la aplicación del convenio de la entidad cesionaria, pero cuando

---

<sup>72</sup> Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, *op. cit.*, págs. 154.

<sup>73</sup> *Supra*, págs. 155-160.

<sup>74</sup> Rocha, F. y Aragor, J., “El papel de las relaciones laborales en los procesos de fusión de empresas, Documento de trabajo 1”, Fundación 1º de Mayo, 2002.

<sup>75</sup> Martínez Saldaña, D. (Coord.), *La sucesión de empresa*, *op. cit.*, págs. 235-246.

<sup>76</sup> *Supra*, págs. 235-246.

<sup>77</sup> Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2017, págs. 731-745.



no sea perjudicial para el personal subrogado<sup>78</sup>. También se puede acordar medidas transitorias entre los convenios y de contenido relacionado con la jornada, horario y sueldo.

### 3.2.3. *Condiciones de trabajo*

El art. 44.4 ET establece que el trabajador subrogado mantendrá las mismas condiciones adquiridas y consolidadas previas a la transmisión, tanto a nivel de convenio, como en relación a los pactos individuales o a los colectivos. Se mantendrá la consolidación de los derechos, pero no las expectativas a futuro<sup>79</sup>.

Respecto al salario, los trabajadores deberán percibir la misma retribución, en cómputo anual, que la que tenían en la empresa cedente y, todo ello, independientemente de que las estructuras salariales e, incluso, los grupos profesionales sean diferentes<sup>80</sup>. No se mantendrán acuerdos concertados limitados en el tiempo y distribuidos irregularmente entre los trabajadores según sus propios méritos<sup>81</sup>.

Solamente perdurarán aquellas condiciones ligadas a la unidad transmitida<sup>82</sup>. Hasta que la empresa cesionaria no negocie un nuevo convenio o se acoja a uno, existirá un sistema retributivo doble. El trabajador no mantendrá aquellos complementos de puesto cuando las funciones que desempeñe en la nueva empresa sean distintas a las realizadas en la entidad cedente, aunque esto no sería aplicable si se hubiese aceptado la consolidación de este por parte de la empresa cedente previamente a la transmisión<sup>83</sup>.

Asimismo, la empresa cesionaria deberá abonar tanto el premio de antigüedad como *bonus* u objetivos previstos, aunque no estuviesen devengados en el momento de la transmisión, ya que, si el trabajador se hubiese mantenido en la empresa cedente, los hubiera cobrado<sup>84</sup>. Se podría considerar que estas retribuciones son una mera expectativa

---

<sup>78</sup> Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, *op. cit.*, págs. 154.

<sup>79</sup> Redacción de Francis Lefebvre, “Cambio de empresario”, *op. cit.*, págs. 161-197.

<sup>80</sup> Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, *op. cit.*, págs. 163.

<sup>81</sup> *Supra*, págs. 165.

<sup>82</sup> *Supra*, págs. 165.

<sup>83</sup> Redacción de Francis Lefebvre, “Cambio de empresario”, *op. cit.*, págs. 161-197.

<sup>84</sup> *Supra*, págs. 161-197.

y no tener la obligación de abonarlas, pero en realidad se entiende que han sido consolidadas al poder considerarse como mejoras colectivas<sup>85</sup>.

En cuanto a las pagas extras, la empresa cesionaria puede modificar su devengo, siempre y cuando el sistema a implantar no sea lesivo para el trabajador subrogado. En dicho caso, se debe mantener el sistema procedente de la empresa cedente<sup>86</sup>.

Respecto a la antigüedad generada por el trabajador en la empresa cedente debe ser tenida en cuenta en supuestos tales como<sup>87</sup>:

- Devengo, cálculo y abono de la clave salarial de antigüedad.
- Cálculo de la indemnización por despido (art. 40, 41, 50, 51 y 53 ET).
- Prioridad de permanencia en caso de despido colectivo.
- Excedencias voluntarias (art. 46 ET).
- Participaciones en las elecciones internas de la empresa (art. 69 ET).
- Promoción profesional (art. 24 ET).
- Acceso a condición de trabajador fijo (art. 15 y DT 5ª ET).
- Acceso tanto a la jubilación parcial anticipada (art. 215 LGSS) como a un plan de pensiones (art. 5 TRLRFP y 26 RFPF).

El FOGASA solamente reconocerá aquella antigüedad procedente de la empresa cedente cuando esté debidamente acreditada por el trabajador como consecuencia de una transmisión vía art. 44 ET. En este sentido, no computará todo lo que excede de lo legal, basado en los pactos individuales entre el trabajador y la cedente<sup>88</sup>.

Otro aspecto a considerar es que las condiciones de trabajo más beneficiosas tienen que ser aceptadas por la entidad cesionaria, incluso las pactadas verbalmente deben ser

---

<sup>85</sup> *Supra*, págs. 161-197.

<sup>86</sup> Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, *op. cit.*, págs. 167.

<sup>87</sup> Iberley, “Análisis de la STJUE de 6 de abril de 2017 en relación al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas”, *Iberley*, 2017 (disponible en <https://www.iberley.es/practicos/analisis-stjue-6-abril-2017-relacion-mantenimiento-derechos-trabajadores-caso-traspasos-empresas-70498>; última consulta marzo, 2019).

<sup>88</sup> Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, *op. cit.*, págs. 170.

tenidas en cuenta cuando se demuestren mediante recibo salarial de la empresa cedente. Dichas mejoras serán aplicadas hasta un nuevo acuerdo con la empresa o hasta que no se vean igualadas por una norma posterior más propicia. La empresa cesionaria ni puede modificarlas de *motu proprio* ni eliminarlas, salvo que se acuda a un proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo, vía art. 41 ET. Además, se deben mantener las mejoras voluntarias relativas a la acción protectora de la Seguridad Social<sup>89</sup>.

En cuanto a las condiciones más beneficiosas colectivas, su carácter es idéntico a las individuales y se mantendrán hasta que se adopte un nuevo convenio o exista un nuevo acuerdo negociado (art. 44.4 ET).

También se puede dar el caso de que el convenio correspondiente a la cesionaria contenga algunas cláusulas más favorables que algunas particulares con las que acceden los trabajadores subrogados. En este caso, se aplicarán las primeras hasta la negociación de un nuevo convenio, aunque sin utilizar la técnica conocida del “espiguelo”, consistente en seleccionar sólo las condiciones más favorables de ambos convenios<sup>90</sup>.

La empresa cesionaria, de acuerdo con el ET, también se subroga en los planes de pensiones y protección social que existiese en la transmitente, tanto en relación con las aportaciones anteriores a la sucesión como a las posteriores. La normativa de planes de pensiones, estipula, concretamente en su art. 5.4 TRLPFP, que en caso de fusión, si la compañía final se subroga en varios planes, éstos se deben unir e integrar a los partícipes y a los derechos consolidados en un periodo no superior a un año. Todo ello sin que exista un pacto en contrario.

#### **3.2.4. Seguridad Social**

Siguiendo el criterio que se indica en el art. 44.1 ET la empresa cesionaria se subroga en los derechos y obligaciones de la cedente.

En este aspecto, las bonificaciones de las que pudiera haberse beneficiado la cedente son traspasadas a la cesionaria durante el periodo pendiente estipulado, según el art. 8.3 de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre para la mejora del empleo y crecimiento.

---

<sup>89</sup> *Supra*, págs. 171.

<sup>90</sup> Sentencia TS (Sala 4ª), 16 de septiembre de 2010/ rec. 31/2009.

La cesionaria se subroga, también, en las obligaciones contraídas por la cedente con los trabajadores jubilados cuando tengan derecho a pensiones complementarias<sup>91</sup>. Por último, se reconoce en el art. 215 LGSS la antigüedad de la cedente de cara a la Seguridad Social en materia de jubilación parcial anticipada.

También existen unas obligaciones formales, como son, el registro en el sistema RED, en el de empresarios y cambio del CCC<sup>92</sup>. El incumplimiento de esta obligación implicaría una infracción grave, conforme al art. 22 LISOS.

### **3.2.5. Representantes de los trabajadores**

Con la adaptación de la Directiva comunitaria, el art. 44 ET en su redacción del año 2001, trata de implicar a los representantes de los trabajadores, así como informarles de las modificaciones<sup>93</sup>.

Las cuestiones más relevantes son que las dos empresas deben informar a los representantes de los trabajadores (art. 44.6 ET) y, en caso de que éstos no existan, directamente a las personas afectadas (art. 44.7 ET). Por extensión, los delegados sindicales también deben ser informados (art. 10.3 LOLS), considerándose una falta grave el incumplimiento de facilitar información (art. 7 LISOS).

La información a facilitar en general y como mínimo, como indica el art. 44.6 ET, debe ser: fecha prevista, motivos, consecuencias y medidas futuras a llevar a cabo<sup>94</sup>. En el caso concreto de las fusiones, la normativa es más amplia y concreta en cuanto a la documentación, lugar de examen y legislación aplicable (art. 39, 67 y DA 1ª LME).

Ahora bien, no existe, de forma general, ninguna normativa que regule claramente cuándo se debe facilitar, ya que el art. 44.8 ET considera que tiene que ser “con suficiente antelación, antes de que los trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión”, pero sin cuantificar. Por su parte, la LME y la LSC

---

<sup>91</sup> Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, *op. cit.*, págs. 183.

<sup>92</sup> Tesorería General de la Seguridad Social, Noticias Red, Boletín 2000/9, de 14 de julio de 2000 (disponible en <http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/b035052f-5fcf-4025-a35d-77a3b87227f0/2000-9.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>; último acceso marzo, 2019).

<sup>93</sup> Sempere Navarro, A. V., “Un comentario al art. 44 del Estatuto de los trabajadores”, *op. cit.*

<sup>94</sup> Redacción de Francis Lefebvre, “Cambio de empresario”, *op. cit.*, págs. 161-197.

regulan ese periodo de tiempo, en algunos casos, de forma muy específica y, en otros, de forma más general<sup>95</sup>. Independientemente de que nos encontremos en un caso u otro, la normativa mercantil deja muy claro que los trabajadores deben ser informados con tiempo suficiente, entendiéndose de acuerdo al art. 44.8 ET “al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos”.

El art. 44.9 ET estipula que, si como consecuencia de la sucesión, la cedente y cesionaria consideran que se deben adoptar medidas laborales, los representantes sindicales deben, no sólo ser consultados sobre las mismas, sino que se debe iniciar, “con suficiente antelación”, un periodo de negociación<sup>96</sup>. Si las medidas a adoptar afectan a traslados o modificaciones sustanciales, se debe aplicar lo que dispongan los artículos reguladores de esta materia: 40.2, 41.1 y 64.1 ET. Este trámite participativo es como consecuencia de la aplicación de medidas laborales y no por la sucesión empresarial en sí misma. En el supuesto de no ser consultados los representantes y, por ende, los trabajadores, el hecho será considerado como sanción administrativa grave, recogido en el art. 7 LISOS.

Como regula el art. 44.5 ET, una vez realizada la transmisión, el mandato de los representantes legales se mantiene bajo las mismas condiciones previas al traspaso, manteniendo todas las garantías inherentes a su cargo (art. 68 ET). En este sentido, la unidad transmitida tiene que continuar con la estructura existente antes de la transmisión<sup>97</sup>, es decir, las funciones desempeñadas no pueden reducirse o desaparecer y debe seguir siendo una unidad electoral tal como lo era en la compañía cedente<sup>98</sup>. Los representantes se mantienen en su condición durante el tiempo que lo haya estipulado el convenio de la empresa cesante o haya nuevas elecciones.

En casos de fusión de empresas, hay que analizar el resultado final de la operación para determinar, conforme al art. 67 ET, si el mandato obtenido se mantiene (la situación final no varía), desaparece (el centro se elimina) o varía (el personal de la unidad se incrementa o disminuye).

---

<sup>95</sup> Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, op. cit., págs. 194.

<sup>96</sup> Martínez Saldaña, D. (Coord.), *La sucesión de empresa*, op. cit., págs. 250.

<sup>97</sup> Sentencia TJUE (Sala Tercera), 29 de julio de 2010, asunto C-151/09.

<sup>98</sup> Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, op. cit., págs. 190.

### 3.3. Responsabilidad derivada de la sucesión de empresa

#### 3.3.1. Responsabilidad solidaria

El art. 3 de la Directiva europea no legisla que la responsabilidad entre las dos entidades sea solidaria, aunque faculta a los distintos países a hacerlo, lo que sí se ha hecho en el ET. En el art. 44.3 ET se delimita la responsabilidad solidaria para el ámbito laboral de la transmisión de empresas a un periodo de tiempo de tres años desde que se produce la sucesión, aunque en materia de Seguridad Social remite a su propia legislación en los art. 142 y 168 LGSS. Se trata de una garantía, tanto en el ámbito laboral como mercantil, cuya finalidad es la defensa de las deudas frente a las insolvencias de la cedente o fraude<sup>99</sup>.

En el ámbito laboral, las reclamaciones tienen que tener el carácter recogido en el art. 44.3 ET: haber nacido antes de la sucesión, no haber sido abonadas por el cedente y no pueden ser por transmisión *mortis causa*.

Debido a la responsabilidad solidaria, ambas empresas se encuentran en el mismo plano de igualdad, pudiendo el acreedor ir contra cualquiera de ellas (art. 1144 CC)<sup>100</sup>. Esto no impide que el cesionario, por vía de regreso, pueda reclamar posteriormente al cedente, aplicándose la normativa propia del Derecho civil<sup>101</sup>. La responsabilidad solidaria afecta también al FOGASA, puesto que el trabajador puede reclamar a este organismo. Lo cual no impide, que, con posterioridad, éste reclame los importes abonados<sup>102</sup>.

Las fusiones por absorción constituyen una excepción a la responsabilidad solidaria por el propio carácter de la operación<sup>103</sup>.

La responsabilidad solidaria engloba todo tipo de deudas laborales, independientemente de su naturaleza, salariales y extrasalariales, así como para los

---

<sup>99</sup> Areitio Basagoiti, Á., “Régimen laboral/ Planes de opciones sobre acciones”, *op. cit.*, págs. 875-1079.

<sup>100</sup> Sentencia TJUE (Sala Primera), 26 de mayo de 2005, asunto C-478/03.

<sup>101</sup> Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, *op. cit.*, págs. 198.

<sup>102</sup> Soria Fernández-Mayoralas, P., “La intervención del FOGASA en el proceso laboral”, *Revista Española del Derecho del Trabajo*, 218, 2019 (BIB 2019/2899).

<sup>103</sup> García-Perrote Escartín, I., “Aspectos laborales de las adquisiciones de empresas”, *op. cit.*, págs. 1047-1074.

intereses de mora<sup>104</sup> y las deudas previas contraídas con la Hacienda Pública (art. 51 RD 1484/2012), incluso si se produce despidos nulos para evitar el efecto subrogatorio de la sucesión<sup>105</sup>. Afecta a las deudas laborales específicas de trabajadores pertenecientes a la entidad transmitida, los cuales pueden haber sido subrogados o haber finiquitado previamente su relación, pero que siga vigente la deuda<sup>106</sup>.

El plazo de tres años empieza a computar desde la fecha efectiva de la sucesión o, si ésta es posterior, desde que los trabajadores han tenido conocimiento de ella, cuando, el derecho reclamado no haya caducado o prescrito<sup>107</sup>. Las deudas surgidas posteriormente a la transmisión corresponderán únicamente al cesionario, salvo que la sucesión se declare delito, debiendo responder entonces ambas entidades (art. 44.3 ET)<sup>108</sup>.

En cuanto a la responsabilidad solidaria en relación con la Seguridad Social, el ET deriva esta materia a lo que dispone los art. 142, 167 y 168 LGSS. En este sentido, la responsabilidad solidaria es relativa a todo tipo de transmisiones no sólo *inter vivos* (art. 168.2 LGSS). Además, se estipula que la responsabilidad en situaciones de sucesión vía art. 44 ET se aplicará a la totalidad de las deudas generadas con anterioridad a la transmisión, como indica el art. 44.1 LGSS.

A diferencia de la responsabilidad en materia laboral, no está estipulado la limitación temporal referente a los tres años, la jurisdicción establece que debe existir, pero no la cuantifica<sup>109</sup>.

La responsabilidad alcanza a la obligación de pago de cotizaciones, tanto empresariales como de los trabajadores, al pago de las prestaciones, al incumplimiento

---

<sup>104</sup> Sentencia TS (Sala 4ª), 21 de enero de 2015/ rec. 304/2013.

<sup>105</sup> Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, *op. cit.*, págs. 201.

<sup>106</sup> Monereo Pérez, J. L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 2012.

<sup>107</sup> Sánchez Peña, I., “Sucesión empresarial: responsabilidad de la empresa cesionaria (entrante en el servicio) respecto del despido de los trabajadores de la empresa cedente en los tres años inmediatamente anteriores a tal sucesión de empresas cuando dicho despido es declarado judicialmente improcedente con posterioridad a tal sucesión empresarial”, *Revista de Información Laboral*, 4, 2017 (BIB 2017/11075).

<sup>108</sup> Martín Valverde, A. (Dir.), *Tratado Práctico de Derecho de Trabajo. Volumen II*, Aranzadi, Navarra, 2012, págs. 1205-1247.

<sup>109</sup> Redacción de Francis Lefebvre, “Cambio de empresario”, *op. cit.*, págs. 161-197.

de prevención de riesgos laborales, así como a la indemnización por daños y perjuicios por enfermedad profesional y recargos de prestaciones<sup>110</sup>.

### **3.3.2. Responsabilidad administrativa**

Se incurre en infracción grave en temas laborales, recogido en el art. 7.11 LISOS, cuando no se informa a los representantes sindicales o a los propios trabajadores de la sucesión empresarial legal o cuando no se consultan a los representantes de las medidas previstas a llevar a cabo. También hay infracción grave en tema de Seguridad Social (art. 22.1 LISOS) cuando no se comunica la sucesión empresarial.

### **3.3.3. Responsabilidad penal**

El Código Penal, en su art. 130, establece que las transferencias de empresas mediante operaciones de F&A, la responsabilidad se traslada a la entidad resultante, por lo cual se evita que mediante estas figuras empresariales se intente eludir la responsabilidad<sup>111</sup>. Además, tampoco finaliza cuando se producen disoluciones encubiertas de la compañía cedente.

## **3.4. Casos especiales**

Existen dos casos en los que no rige exclusivamente el art. 44, sino que éste está complementado y modificado por otra legislación específica. Es el caso de la sucesión de empresas en concurso y el personal de alta dirección.

### **3.4.1. Sucesión de empresa en concurso**

La LC regula la transmisión de la empresa cuando esta se encuentra inmersa en un procedimiento concursal. En este caso, existe una regulación específica en la aplicación

---

<sup>110</sup> Monereo Pérez, J. L., Molina Navarrete, C. y Moreno Vida, M. N., *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2015, págs. 544-554.

<sup>111</sup> López García, P., “Análisis de la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por Ley Orgánica 1/2015”, *Leopoldo Pons*, 2016 (disponible en <https://www.leopoldopons.com/estudios-y-publicaciones/analisis-de-la-circular-1-2016-de-la-fiscalia-general-del-estado-sobre-la-responsabilidad-penal-de-las-personas-juridicas-conforme-a-la-reforma-del-codigo-penal-efectuado-por-ley-organica-1-2015/>; última consulta marzo, 2019).



del art. 44 ET, sobre todo en lo que afecta a la subrogación de contratos y a la responsabilidad de las deudas laborales surgidas antes de la sucesión<sup>112</sup>.

El juez de lo mercantil es competente para resolver cualquier cuestión relacionada con la sucesión de empresa, siempre que ésta ya haya sido declarada previamente por el juez de lo Social<sup>113</sup>.

Traemos a colación este caso ya que, de producirse una transmisión de empresa vía art. 44 ET, los efectos pueden diferir de lo regulado en dicha norma laboral, puesto que el ET señala que, en procedimientos concursales y de darse una sucesión de empresa, se aplicarán las especialidades de los art. 146 bis y 149.4 la LC. En este sentido, el juez puede permitir reducir las deudas laborales de las que se debería responsabilizar el cesionario en la cantidad asumida por el FOGASA, dejando sin efecto poder reclamar al comprador los importes abonados (art. 33 ET y art. 2 RD 505/1985)<sup>114</sup>. Asimismo, podrá exonerar a la adjudicataria de las deudas de la empresa sujeta a concurso<sup>115</sup> y modificar las condiciones de trabajo a través de los art. 64 y 66 de la LC y no como dicta el ET, en el art. 41.4 y 82.3. En estos casos, el art. 149.1 LC estipula un plazo de 15 días para la audiencia de los representantes sindicales por parte del juez.

### **3.4.2. Subrogación del personal de alta dirección**

En cuanto a la alta dirección, es un colectivo de trabajadores que, en España, tiene un estatus especial y, por tanto, una regulación y jurisprudencia específica<sup>116</sup>. Por tanto,

---

<sup>112</sup> Sebastián Quetglas, R., “La venta de la empresa en el concurso de acreedores”, en Sebastián Quetglas, R. (Dir.), *Manual de fusiones y adquisiciones de empresas*, Wolters Kluwer, Madrid, 2016, págs. 653-681.

<sup>113</sup> Tuset del Pino, P., “Los efectos derivados de la sucesión de empresa en las adjudicaciones acordadas por el juez mercantil dentro del concurso”, *Revista de Información Laboral*, 12, 2015 (BIB 2015/18181).

Rodríguez Achútegui, E., “Transmisión concursal de unidad productiva: continuidad, existencia de trabajadores y perímetro de la sucesión”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, 6, 2016 (BIB 2016/3051).

Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, *op. cit.*, págs. 220.

<sup>114</sup> Bethencourt-Rodríguez, G., “Concurso de acreedores y venta de unidad productiva: Análisis de los límites a la exoneración de la responsabilidad”, *Revista Jurídica Universitaria Autónoma Madrid (RJUAM)*, 37, 2018, págs. 85-103.

<sup>115</sup> Sentencia TS 367/2019 (Sala de lo Social), 17 de enero/ rec. 3593/2016.

<sup>116</sup> Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección (BOE 12 de agosto de 1985).

Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades (BOE 6 de marzo de 2012).

Orden de 30 de marzo de 2012 del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas por la que se aprueban los modelos de contratos mercantiles y de alta dirección a los que se refiere el Real Decreto 451/2012, de 5 de marzo, por el que se regula el régimen retributivo de los máximos responsables y directivos en el sector público empresarial y otras entidades.

en relación con la sucesión de empresas, también tiene un diferente tratamiento. Este caso es frecuente en las F&A, de ahí que le dediquemos este apartado.

Puede darse una confusión entre el contrato de alta dirección con el cargo de consejero delegado<sup>117</sup>. En este caso, se debe analizar si prima la relación mercantil sobre la laboral o viceversa. En el caso de consejero delegado la relación es mercantil, mientras que el contrato de alta dirección es laboral. Dado que, únicamente la subrogación se efectúa cuando es laboral, un trabajador de alta dirección tiene derecho a ser subrogado, a pesar de que este extremo no conste en las regulaciones específicas de esta figura<sup>118</sup>. En cambio, esto no aplica al cargo de consejero delegado.

En caso de que la subrogación no sea ejercida por la entidad entrante, se produce un despido improcedente, dando lugar a la indemnización pactada en el momento inicial o, en caso de inexistencia, de la legalmente establecida para el resto de los trabajadores<sup>119</sup>.

Si la procedencia del alto directivo es como consecuencia de una promoción interna, se considera, asimismo, despido improcedente cuando la empresa cesionaria se subroga en el contrato previo y, por tanto, no en el existente en el momento de la sucesión<sup>120</sup>.

La dimisión del directivo, por regla general, no implica la obtención de una indemnización, salvo pacto en contrario. Sin embargo, la normativa específica establece la existencia de dimisión indemnizada si, como resultado de la sucesión empresarial, se produce una “variación importante de los órganos de administración o en la actividad”, recogido en el art. 10.3 RD 1382/1985. La dimisión debe producirse dentro de los tres meses a partir del momento en que el directivo tiene conocimiento de la sucesión<sup>121</sup>.

El importe para abonar por parte de la cesionaria será el pactado en el contrato con la cesante, o en su defecto, lo previsto por desistimiento empresarial en el art. 11 RD 1382/1985. Un elemento integrante a la hora del cálculo de la indemnización es la

---

<sup>117</sup> Blasco Pellicer, Á., *La exclusión del ámbito laboral de los consejeros o administradores societarios*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1997, págs. 30-68.

<sup>118</sup> Sagardoy de Simón, I., “Altos cargos laborales y terminación de contrato”, en Gil Suárez, L. (Coord.) y Sagardoy de Simón, I. (Coord.), *Memento Experto Jurisprudencia y Grandes Cuestiones Laborales*, Ediciones Francis Lefebvre, Madrid, 2010, págs. 273-288.

<sup>119</sup> Redacción de Francis Lefebvre, “Alta Dirección”, en Redacción de Francis Lefebvre, *Memento Práctico Social*, Francis Lefebvre, Madrid, 2017, págs. 67-79.

<sup>120</sup> *Supra*, págs. 67-79.

<sup>121</sup> Sagardoy de Simón, I., “Altos cargos laborales y terminación de contrato”, *op. cit.*, págs. 273-288.

consideración de los *stocks options*, existiendo jurisprudencia ajustada a la distinta y variada casuística<sup>122</sup>.

#### **4. FUSIÓN POR ABSORCIÓN DE BARCLAYS BANK POR CAIXABANK**

Aunque los bancos han utilizado las F&A habitualmente como una forma de ganar competitividad, la gran concentración del sistema bancario español comenzó con la fusión del Banco Bilbao con el Banco de Vizcaya en 1988. Posteriormente, se fusionó el Banco Hispanoamericano con el Banco Central en 1991. A partir de ese momento, las integraciones bancarias empezaron a producirse con más frecuencia, sobre todo, en bancos pequeños con dificultades financieras.

La crisis de 2008 detectó una serie de problemas sistémicos en el sector bancario, no sólo a nivel nacional sino mundial, como fue el aumento de coste de la financiación, la falta de liquidez, la disminución del consumo y la fuerte dependencia del sector inmobiliario, entre otros, provocando que, desde instancias europeas y españolas, se tomasen medidas orientadas a solventar la situación creada.

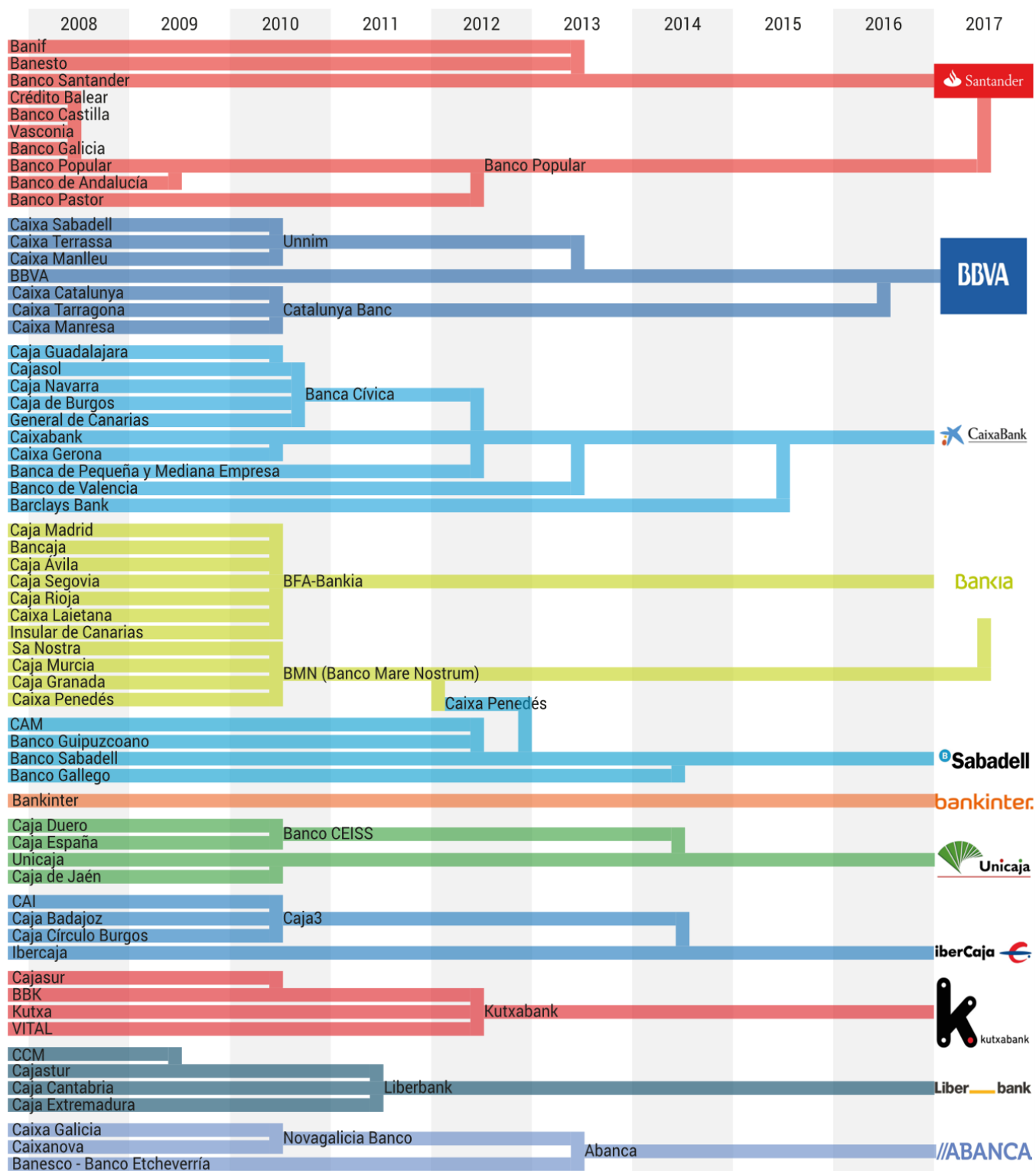
Por ello, el Banco de España junto al FROB, inyectaron liquidez, promovieron la gestión eficaz, convirtieron las cajas en bancos y reestructuraron las entidades. El resultado de la concentración bancaria fue el paso de 62 bancos y cajas de ahorro a 11 entidades en la última década<sup>123</sup>. El siguiente gráfico muestra el proceso de las fusiones bancarias desde el año 2008.

---

<sup>122</sup> Sentencia TS 3462/2008 (Sala de lo Social), 3 de junio/ rec. 2532/2006.

<sup>123</sup> Escudero, J., “El gráfico que resume 10 años de fusiones de bancos y cajas en el sector financiero español”, *El Confidencial*, 2017 (disponible en [https://www.elconfidencial.com/empresas/2017-06-07/grafico-fusiones-sector-bancario-espana-banco-popular-santander\\_1395273/](https://www.elconfidencial.com/empresas/2017-06-07/grafico-fusiones-sector-bancario-espana-banco-popular-santander_1395273/); última consulta marzo, 2019).

**FIGURA III.** Concentración del sector bancario español en la última década<sup>124</sup>



*Fuente: El Confidencial*

<sup>124</sup> *Supra.*

Es reseñable que la cúpula del Banco de España en la presentación de la *Memoria de Supervisión Bancaria del 2018* haya señalado que la situación económica actual (tipos de interés bajos, entorno competitivo, desaceleración económica global y grandes inversiones tecnológicas, entre otros) esté provocando que las rentabilidades de las entidades bancarias sean inferiores al coste del capital<sup>125</sup>. Por ello, han abogado por volver a retomar la realización de operaciones societarias del tipo de F&A. Estas operaciones producen una reducción de costes e incrementan su cuota de mercado, difícil de alcanzar por otras vías. Han puesto como ejemplo de fusiones en vía de negociación los casos de Unicaja y Liberbank y Sabadell y Bankia. Tampoco descartaron que se produzcan entre entidades transnacionales.

En 2014 comenzó el proceso que culminaría con la fusión entre CaixaBank y Barclays Bank. La cronología de los hechos fue la siguiente:

- El 31 de agosto de 2014, CaixaBank anunció la suscripción con Barclays Bank, PLC de un contrato para la adquisición de acciones de Barclays Bank, SAU<sup>126</sup>.
- El 2 de enero de 2015 se produjo la compra de la entidad, una vez obtenidas las pertinentes autorizaciones (Banco de España, Comisión Nacional Mercado Valores y Comisión de la Competencia, entre otros), estimándose un precio de compra de 820 millones de euros y un coste de reestructuración de 300 millones<sup>127</sup>.
- El 30 de marzo de 2015 se aprobó en Junta de Accionistas la fusión de ambas entidades, siendo el precio definitivo de 815,7 millones y un coste de 323 millones<sup>128</sup>.

---

<sup>125</sup> Martínez, M., “Banco de España: <<Las fusiones son una alternativa clara en el actual contexto de bajos tipos>>”, *El Confidencial*, 2019 (disponible en <http://www.expansion.com/empresas/banca/2019/04/02/5ca33f6f22601d4e5b8b45e9.html>; última consulta abril, 2019).

<sup>126</sup> CaixaBank, “Hecho relevante de 31 agosto”, 2014 (disponible en [https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/310814\\_HR\\_AdqBarclays\\_es.pdf](https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/310814_HR_AdqBarclays_es.pdf); última consulta abril, 2019).

CaixaBank, “Adquisición de Barclays Bank, S.A.U.”, 2014 (disponible en [https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/01092014\\_%20HRAdqBarclaysEsp\\_es.pdf](https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/01092014_%20HRAdqBarclaysEsp_es.pdf); última consulta abril, 2019).

<sup>127</sup> CaixaBank, “Hecho relevante de 2 enero”, 2015 (disponible en [https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/20150102\\_Formalizacion\\_adq\\_Barclays\\_es.pdf](https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/20150102_Formalizacion_adq_Barclays_es.pdf); última consulta abril, 2019).

<sup>128</sup> CaixaBank, “Hecho relevante de 30 marzo”, 2015 (disponible en [https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/150330\\_HR\\_Proyecto\\_Fusion\\_Barclays\\_es.pdf](https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/150330_HR_Proyecto_Fusion_Barclays_es.pdf); última consulta, abril, 2019).

- En el mes de mayo de dicho año, se registró la operación de fusión en el Registro Mercantil y se produjo la integración informática<sup>129</sup>.

Una vez realizada la compra el 2 de enero de 2015, Barclays Bank negoció con la representación sindical de sus trabajadores un Expediente de Regulación de Empleo (ERE) por modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo basado en causas económicas, pues a lo largo de los últimos ejercicios económicos había tenido resultados negativos (263 y 6 millones). Además, existía el precedente de la realización en los años 2011 y 2013 de diversas medidas laborales (bajas indemnizadas, extinciones y suspensiones de contrato y movilidad geográfica, entre otros) encaminadas a la reducción de costes. El ERE afectó a 968 trabajadores con un coste de 187 millones de euros<sup>130</sup>.

En este primer momento, esta operación no se considera una sucesión de empresa según el art. 44 ET, puesto que es una adquisición de acciones y, aunque se transmite una unidad financiera, no se produce el cambio de la titularidad exigido, permaneciendo los trabajadores en Barclays Bank. Por tanto, las medidas que se tomaron, bajas voluntarias, extinción forzosa a mayores a 52 años y recolocaciones en empresas del grupo, no se encuadran dentro del art. 44 del ET sobre sucesión de empresa, pero sí que se hicieron conforme a lo dispuesto en el ET<sup>131</sup>.

---

CaixaBank, “Informe de gestión, cuentas anuales y propuesta de aplicación del resultado de CaixaBank que el Consejo de Administración, en la sesión de 26 de febrero de 2015, acuerda elevar a la Junta General de Accionistas”, 2015 (disponible en [https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion\\_accionistas\\_inversores/Gobierno\\_corporativo/Junta\\_General\\_Accionistas/2015/MEMCAIXABANK201412\\_CAST\\_WEB.pdf](https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion_accionistas_inversores/Gobierno_corporativo/Junta_General_Accionistas/2015/MEMCAIXABANK201412_CAST_WEB.pdf); última consulta abril, 2019).

CaixaBank, “Cuentas anuales, propuesta de aplicación del resultado e informe de Gestión de CaixaBank que el Consejo de Administración, en la sesión de 25 de febrero de 2016, acuerda elevar a la Junta General de Accionistas”, 2016 (disponible en <https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/JGA2016/MEMCAIXABANK201512WEBCAST.pdf>; última consulta abril, 2019).

<sup>129</sup> CaixaBank, “Hecho relevante de 14 de mayo”, 2015 (disponible en [https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/150514\\_HR\\_Inscrip\\_%20Fusion\\_Barclays\\_es.pdf](https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/150514_HR_Inscrip_%20Fusion_Barclays_es.pdf); última consulta abril, 2019).

<sup>130</sup> Barclays Bank, “Cuentas anuales individuales e informe de gestión al 31 de diciembre de 2014”, 2015 (disponible en [https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion\\_accionistas\\_inversores/Gobierno\\_corporativo/barclays/Balance\\_fusion\\_Barclays\\_es.pdf](https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion_accionistas_inversores/Gobierno_corporativo/barclays/Balance_fusion_Barclays_es.pdf); última consulta abril, 2019).

<sup>131</sup> Europa Press, “Barclays, filial de CaixaBank, reduce el ERE a 975 empleados incluyendo 727 recolocaciones”, *Heraldo*, 2015 (disponible en [https://www.heraldo.es/noticias/economia/2015/02/26/barclays\\_filial\\_caixa\\_bank\\_reduce\\_ere\\_975\\_empl\\_eados\\_incluyendo\\_727\\_recolocaciones\\_342255\\_309.html](https://www.heraldo.es/noticias/economia/2015/02/26/barclays_filial_caixa_bank_reduce_ere_975_empl_eados_incluyendo_727_recolocaciones_342255_309.html); última consulta abril, 2019).

El 14 de abril de 2015, como consecuencia de la fusión por absorción, aprobada el 30 de marzo, se firmó un acuerdo de integración entre CaixaBank y los representantes de los trabajadores procedentes de Barclays Bank<sup>132</sup>. En esta ocasión, sí se trata de una sucesión de empresa entendida desde el art. 44 ET, puesto que esta operación es una fusión por adquisición. Se transmite una empresa y se produce un cambio de titularidad, produciéndose la extinción de Barclays Bank, mediante la transmisión en bloque de su patrimonio a CaixaBank, quien asumió todos los derechos y obligaciones de Barclays Bank.

Los representantes de los trabajadores de Barclays Bank negociaron con CaixaBank integrarse en el convenio de ésta y la no aplicación de su propio convenio<sup>133</sup>. Esta modificación de las condiciones existentes en Barclays Bank está permitida en el ET, ya que el art 44.4 estipula el mantenimiento del convenio colectivo previo, salvo pacto en contrario, tal como ha sucedido aquí. Las medidas se han hecho de acuerdo a lo estipulado en el art. 44.9 del ET. Además, el acuerdo contempló la regulación de la incorporación de la plantilla, antigüedad, homologación salarial, adecuación progresiva, periodo de devengo, *bonus*, beneficios sociales, jornada y oficinas, entre otros.

No obstante, como en la mayoría de las reestructuraciones, surgen conflictos y este caso no es una excepción, pues CaixaBank encuadró a los trabajadores subrogados en grupos de cotización más bajos de los que tenían en Barclays Bank, incumpliendo la legalidad. Posteriormente, en el año 2018, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social levantó acta sancionadora por este motivo<sup>134</sup>.

En junio de 2015, CaixaBank volvió a negociar con los representantes de todos los trabajadores un nuevo acuerdo no traumático, cuya intención era la adaptación de la entidad a necesidades presentes y futuras de plantilla, a través de movilidad geográfica y bajas voluntarias, con condiciones distintas según sea el colectivo a aplicar (mayores de

---

<sup>132</sup> CaixaBank, “Informe de gestión, cuentas anuales y propuesta de aplicación del resultado de CaixaBank que el Consejo de Administración, en la sesión de 26 de febrero de 2015, acuerda elevar a la Junta General de Accionistas”, *op. cit.*

CaixaBank, “Cuentas anuales, propuesta de aplicación del resultado e informe de Gestión de CaixaBank que el Consejo de Administración, en la sesión de 25 de febrero de 2016, acuerda elevar a la Junta General de Accionistas”, *op. cit.*

<sup>133</sup> UGT-CaixaBank, “Integración Barclays”, 2015 (disponible en [https://www.ugtcaixabank.es/?wpfb\\_dl=924](https://www.ugtcaixabank.es/?wpfb_dl=924); último acceso, abril 2019; última consulta abril, 2019).

<sup>134</sup> UGT-CaixaBank, “Grupos de cotización Barclays y B. Valencia”, UGT-CaixaBank, 2018 (disponible en <https://www.ugtcaixabank.es/grupos-de-cotizacion-barclays-y-b-valencia/>; última consulta abril, 2019).

55, 54 y 53 y 52 años o menos)<sup>135</sup>. Las personas afectadas ascendieron a 900 y el coste a 284 millones de euros.

CaixaBank ha ido sufriendo una disminución del personal a lo largo de los años acorde con lo que está ocurriendo en el sector bancario. De hecho, entre los años 2008 y 2017, en España se han reducido las entidades en un 28%, las oficinas en un 39% y la plantilla en un 35%<sup>136</sup>. A continuación, mostramos un cuadro comparativo de las plantillas a 31/12/14 y 31/12/15 de CaixaBank y Barclays Bank, en el que se observa la reducción de más de 1000 trabajadores.

**FIGURA IV.** Comparativa de la plantilla de CaixaBank y Barclays Bank a 31 de diciembre de 2014 y 2015

	PLANTILLA		DIFERENCIA
	31-12-14	31-12-15	
CaixaBank	28.984	29.972	988
Barclays	2.305	-	(2.305)
<b>TOTAL</b>	<b>31.289</b>	<b>29.972</b>	<b>(1.317)</b>

*Fuente: elaboración propia.*

En los años posteriores a 2015, ha habido en la entidad acuerdos laborales en relación a desvinculaciones, tal como refleja la siguiente tabla<sup>137</sup>.

<sup>135</sup> El Periódico, “CaixaBank y los sindicatos pactan un ERE voluntario para 700 personas y 200 traslados”, *El Periódico*, 2015 (disponible en <https://www.elperiodico.com/es/economia/20150630/caixabank-y-los-sindicatos-pactan-un-ere-voluntario-para-700-personas-y-200-traslados-voluntarios-4315988>; última consulta abril, 2019).

<sup>136</sup> Jiménez, C. y Tejero, H., “Cierre de oficinas bancarias y acceso al efectivo en España”, *Estabilidad Financiera*, 34, 2018, págs. 36-57.

<sup>137</sup> CaixaBank, “Cuentas anuales de CaixaBank, S.A.”, 2019 (disponible en [https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion\\_accionistas\\_inversores/Informacion\\_Economica\\_Financiera/MEMCAIXABANK\\_31122018WEB\\_CAS.pdf](https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion_accionistas_inversores/Informacion_Economica_Financiera/MEMCAIXABANK_31122018WEB_CAS.pdf); última consulta, abril 2019).



**FIGURA V.** Número de bajas y coste entre el año 2016 y 2018

<b>AÑO</b>	<b>Nº BAJAS</b>	<b>COSTE (MILLONES €)</b>
<b>2016</b>	757	281
<b>2017</b>	980	463
<b>2018</b>	137	67

*Fuente: elaboración propia.*

## **5. CAMBIOS EN LOS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES**

El derecho laboral español y, en concreto, todo lo relacionado con la sucesión y transmisión de empresas, no es algo perdurable, sino cambiante, no sólo por la evolución de los tiempos y la aparición de nueva casuística, sino por la adaptación de la también cambiante normativa europea. Todo ello hace que la sala de lo social del Tribunal Supremo vea periódicamente asuntos sobre esta materia. Como es conocido, el fallo de dos sentencias del TS en el mismo sentido, dicta jurisprudencia. Como consecuencia de la gran cantidad de sentencias relativas a la sucesión de empresa en los últimos tiempos, provoca una mayor probabilidad de cambio de tendencia en los criterios jurisprudenciales.

En la siguiente tabla se muestra algunas de las últimas sentencias del TS relativas a la sucesión de empresa, ratificando la abundancia de sentencias que se fallan.

**FIGURA VI.** Sentencias recientes del TS relativas a la sucesión de empresas

SENTENCIA	RESUMEN
STS 1189/2019 <sup>138</sup>	Responsabilidad del FOGASA tras despido en una empresa en concurso.
STS 1250/2019 <sup>139</sup>	Pacto colectivo. Condición más beneficiosa.
STS 7/2019 <sup>140</sup>	Sucesión de empresa en despido colectivo.
STS 4/2019 <sup>141</sup>	Sucesión de contratados en empresas de seguridad.
STS 154/2019 <sup>142</sup>	Análisis del plazo del art. 44.3 ET.

*Fuente: elaboración propia.*

A continuación, nos vamos a centrar en dos cambios de criterio por parte del Tribunal Supremo, exponiendo el criterio previo, en qué han consistido los cambios y el porqué.

### **5.1. Sucesión de plantillas convencional *versus* art 44 ET**

Esta materia ha sido, históricamente, controvertida en la jurisprudencia española, puesto que hasta el año 2004, solamente se consideraba sucesión de empresas dentro del art. 44 ET si la transmisión, además de los trabajadores, incluía elementos imprescindibles para la realización de la actividad económica<sup>143</sup>. Por contra, el TJUE aceptaba aquellos casos en que la empresa cesionaria, manteniendo la actividad previa, se subrogaba en la plantilla de la cesante, en número y competencias, sin transmisión de bienes ni aportación de éstos por parte de la cesionaria. Sin embargo, a partir de la STS 6622/2004<sup>144</sup>, la jurisprudencia española admitió el criterio europeo en base al acatamiento que se debe hacer de la normativa europea (art. 267 TFUE)<sup>145</sup>.

<sup>138</sup> Sentencia TS 1189/2019 (Sala de lo Social), 19 de marzo/ rec. 1599/2017.

<sup>139</sup> Sentencia TS 1250/2019 (Sala de lo Social), 6 de marzo/ rec. 242/2017.

<sup>140</sup> Sentencia TS 7/2019 (Sala de lo Social), 9 de enero/ rec. 108/2018.

<sup>141</sup> Sentencia TS 4/2019 (Sala de lo Social), 8 de enero/ rec. 2833/2016.

<sup>142</sup> Sentencia TS 154/2019 (Sala de lo Social), 28 de febrero/ rec. 777/2017.

<sup>143</sup> Martínez Saldaña, D. (Coord.), *La sucesión de empresa, op. cit.*, págs. 74.

<sup>144</sup> Sentencia TS 6622/2004 (Sala de lo Social), 20 de octubre/ rec. 4424/2003.

<sup>145</sup> Beltrán de Heredia Ruiz, I., “Sucesión de plantilla <<ex>> convenio colectivo: el TS se alinea con la doctrina <<Somoza Hermo>> (¿con matices?)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2018 (disponible en <https://ignasibeltran.com/2018/10/26/sucesion-de-plantilla-ex-convenio-colectivo-el-ts-se-alinea-con-la-doctrina-somoza-hermo-con-matices/>; última consulta abril, 2019).

En el año 2018 se volvió a producir un cambio jurisprudencial con motivo de la asunción por parte del STS 3545/2018<sup>146</sup> de los criterios emanados de la STJUE de 11 de julio de 2018, asunto C-60/17<sup>147</sup>.

La sentencia comunitaria estima que se puede considerar como sucesión de empresa de acuerdo a la Directiva 2001/23/CE, entendiendo como entidad económica aquella cuyo elemento productivo fundamental es la mano de obra y, cuando el cesionario se hace cargo de ella, en términos cuantitativos y cualitativos, para realizar las funciones que se venían desempeñando antes del traspaso<sup>148</sup>.

Hasta la publicación de la normativa europea, el criterio seguido por el TS era que, cuando la subrogación era obligada por convenio, no existía sucesión empresarial entendida y sujeta al art. 44 ET, sino que es el convenio quien marca las consecuencias jurídicas, liberando, por tanto, a la cesionaria de cualquier responsabilidad no impuesta por aquel<sup>149</sup>.

Por consiguiente, la sentencia del TS adaptó el criterio comunitario, aunque lo matiza en el sentido de condicionarlo a que lo que se transmita sea realmente una unidad económica<sup>150</sup>. Es decir, no porque la actividad sea intensiva en mano de obra ya tiene que articularse el art 44 ET, sino que hay que analizar cada supuesto y comprobar si se ha producido la transmisión de una entidad económica, según se considera en dicho artículo, independientemente de que el convenio obligue, de por sí, la subrogación<sup>151</sup>.

Con posterioridad a dicha sentencia, el TS dictó la sentencia complementaria y aclaratoria STS 3932/2018<sup>152</sup>, mediante la cual a pesar de que se transmitía un número elevado del personal, no se consideró sucesión legal porque la empresa cesionaria aportó

---

<sup>146</sup> Sentencia TS 3545/2018 (Sala de lo Social), 27 de septiembre/ rec. 2747/2016.

<sup>147</sup> Sentencia TJUE (Sala Décima), 11 de julio de 2018, asunto C-60/17.

<sup>148</sup> Ruíz Vela, B., “Nueva doctrina del Tribunal Supremo en relación con la sucesión de plantilla impuesta por el Convenio Colectivo”, *Know Tax&Legal*, 72, 2018 6-7.

<sup>149</sup> Sentencia TS 276/2016 (Sala de lo Social), 3 de febrero/ rec. 211/2015.

Uría Menéndez, “Sucesión de empresa y subrogación convencional”, *Uría Menéndez*, 2018 (disponible en [https://www.uria.com/documentos/circulares/1018/documento/8297/178-octubre\\_especial.html](https://www.uria.com/documentos/circulares/1018/documento/8297/178-octubre_especial.html); última consulta marzo, 2019).

<sup>150</sup> García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R., “Nuevos escenarios de futuro para la subrogación convencional: la STS de 27 de septiembre de 2018”, *Revista de Información Laboral*, 12, 2018 (BIB 2018/14864).

<sup>151</sup> López Cumbre, L., “Subrogación laboral convencional. Cambio de criterio y equiparación con la subrogación laboral legal”, *Gómez-Acebo & Pombo*, 2018 (disponible en <https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2018/11/Subrogaci%C3%B3n-laboral-convencional.pdf>; último acceso marzo, 2019).

<sup>152</sup> Sentencia TS 3932/2018 (Sala de lo Social), 26 de octubre/ rec. 2118/2016.

elementos sustanciales y necesarios para la realización del servicio a prestar<sup>153</sup>. Consecuentemente, los trabajadores se verán más protegidos *ex art.* 44 ET en cuanto a la responsabilidad solidaria de deudas salariales y de Seguridad Social e información, entre otros.

Este criterio reduce la actuación de la negociación colectiva, ya que, si bien este planteamiento es más beneficioso para los trabajadores, puede suponer una menor inclusión de este tipo de cláusulas en los próximos convenios debido a las repercusiones negativas que pueden ocasionar a las cesionarias<sup>154</sup>.

De hecho, un efecto claramente negativo para la empresa cesionaria es que, al aplicar el art. 44 ET debe subrogar a todos los trabajadores, aunque la empresa cedente haya realizado previamente un ERE para disminuir su personal. En este caso, se transmitirían todos los empleados, los regulados y los que quedaron en plantilla, con los perjuicios y consecuencias derivadas. El TS considera que se debe aplicar el art. 44 ET salvo prueba en contrario, por lo que es muy factible que se inicie un periodo de conflictividad por este motivo<sup>155</sup>.

En definitiva, aunque el Convenio Colectivo obligue a la subrogación de los trabajadores, es preciso analizar si la transmisión de la plantilla supone una unidad productiva. Si es así, predomina la sucesión de empresa clásica sobre la convencional. Sin embargo, este cambio criterio jurisprudencial no se aplica con carácter retroactivo.

---

<sup>153</sup> Juárez, S. y Juan, T., “¿La asunción significativa de plantilla constituye siempre sucesión de empresa?”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 947, 2018 (BIB 2019/364).

<sup>154</sup> Beltrán de Heredia Ruiz, I., “Subrogación de empresa (Art. 44 ET): ¿qué es una actividad intensiva en mano de obra o desmaterializada(STS 26/10/18)?”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2018 (disponible en <https://ignasibeltran.com/2018/12/04/subrogacion-de-empresa-art-44-et-que-es-una-actividad-intensiva-en-mano-de-obra-o-desmaterializada-sts-26-10-18/>; última consulta abril, 2019).

<sup>155</sup> Oleart Abogados, “Nuevas líneas jurisprudenciales en la interpretación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (I)”, *Oleart Abogados*, 2019 (disponible en [https://www.oleartabogados.com/pdf/newsletter\\_21\\_enero\\_2019.pdf](https://www.oleartabogados.com/pdf/newsletter_21_enero_2019.pdf); última consulta abril, 2019).

Oleart Abogados, “Nuevas líneas jurisprudenciales en la interpretación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (II)”, *Oleart Abogados*, 2019 (disponible en [https://www.oleartabogados.com/pdf/newsletter\\_20\\_febrero\\_2019.pdf](https://www.oleartabogados.com/pdf/newsletter_20_febrero_2019.pdf); última consulta abril, 2019).

## **5.2. Recargo de prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedad profesional en caso de transmisión de empresa**

En la actualidad, la doctrina ya está consolidada, pero en el año 2015 hubo un cambio de criterio en la jurisprudencia española, con motivo de la aplicación de los principios emanados en la sentencia STJUE de 5 de marzo de 2015, asunto C-343/13<sup>156</sup>.

En primer lugar, se describirá qué se entiende por recargo de prestaciones, para posteriormente, definir las características fundamentales del cambio jurisprudencial acontecido.

El recargo por prestaciones a la Seguridad Social se define en el art. 164 LGSS:

Todas las prestaciones económicas que tengan su causa en accidente de trabajo o enfermedad profesional se aumentarán, según la gravedad de la falta, de un 30 a un 50 por ciento, cuando la lesión se produzca por equipos de trabajo o en instalaciones, centros o lugares de trabajo que carezcan de los medios de protección reglamentarios, los tengan inutilizados o en malas condiciones, o cuando no se hayan observado las medidas generales o particulares de seguridad y salud en el trabajo, o las de adecuación personal a cada trabajo, habida cuenta de sus características y de la edad, sexo y demás condiciones del trabajador.

Por tanto, se exige el cumplimiento de los siguientes requisitos<sup>157</sup>:

- Que se produzca una enfermedad profesional o accidente laboral.
- Que el trabajador tenga derecho al cobro de una prestación económica por parte de la Seguridad Social.
- Que se produzca un incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Que exista una relación directa entre el incumplimiento legal y el hecho acontecido.

El cobro del recargo es compatible con cualquier otra indemnización existente como consecuencia del hecho invalidante y el plazo de reclamación es de 5 años ante el

---

<sup>156</sup> Sentencia TJUE (Sala Quinta), de 5 de marzo de 2015, asunto C-343/13.

<sup>157</sup> Sentencia TS, 12 de julio de 2007 (Sala de lo Social)/ rec. 938/2006.

INSS, debiéndolo hacer el trabajador o, en su defecto, la Inspección de Trabajo si el accidente laboral hubiese sido declarado grave o muy grave<sup>158</sup>.

Hasta marzo de 2015 se consideraba que no existía responsabilidad solidaria puesto que a pesar de tener un carácter indemnizatorio, predomina la característica sancionadora e incluso preventiva, haciendo que la responsabilidad recayese, única y exclusivamente, en el infractor<sup>159</sup>. Además, no se permite pacto o contrato para asegurar la responsabilidad que se pudiera incurrir (art. 164.2 LGSS). Solamente se reconocía la responsabilidad solidaria en relación a las prestaciones y no en cuanto a los recargos (art. 164, 167 y 168 LGSS).

El INSS no responde solidariamente ante el impago del empresario. La LGSS regula separadamente todo lo relacionado con los recargos y las prestaciones y dado que el régimen jurídico es diferente, al tener ambos conceptos distinta naturaleza, se concluía, tal como hacía el TS, que es inviable la subrogación del recargo en la transmisión empresarial<sup>160</sup>.

A partir de marzo año 2015, la ya mencionada STJUE de 5 de marzo de 2015, a través de la cual se cambia el criterio. Se admite la responsabilidad solidaria de los recargos de prestaciones en los todos los casos de fusiones, escisiones, cesión global de activos y pasivos y, en general, es aplicable siempre y cuando se produzca una reestructuración empresarial entendida dentro de los términos de la Directiva 2001/23/CE.

La trasposición de la misma a la jurisprudencia española se hizo a través de la STS 1924/2015<sup>161</sup>. En ella, se incluye motivaciones adicionales y complementarias a las expresadas por la norma europea.

---

<sup>158</sup> Aradas, A., “Qué es y cómo solicitar el recargo de prestaciones”, *Cuestiones Laborales*, 2016 (disponible en <https://www.cuestioneslaborales.es/que-es-y-como-solicitar-el-recargo-de-prestaciones/>; última consulta marzo, 2019).

<sup>159</sup> Selma Penalva, A., “La transmisión del recargo de prestaciones: nuevos criterios”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 184, 2016 (BIB 2016/702).

<sup>160</sup> López Cumbre, L., “Recargo de las prestaciones en empresas fusionadas”, *Gómez-Acebo & Pombo*, 2016 (disponible en <https://www.ga-p.com/publicaciones/recargo-de-las-prestaciones-en-empresas-fusionadas/>; última consulta marzo, 2019).

<sup>161</sup> Sentencia TS 1924/2015 (Sala de lo Social), 23 de marzo/ rec. 2057/2014.

La STS aunque sigue dando importancia al carácter punitivo, ahora lo relevante es la naturaleza indemnizatoria/ resarcitoria para la persona afectada. Además, se ha puesto de manifiesto un vacío legal existente hasta la fecha en la materia ya que, mientras el art. 44.3 ET establece que la cesionaria debe responder de forma solidaria remitiendo a la legislación de la Seguridad Social, la STS únicamente reconoce dicha característica a las prestaciones y no a los recargos<sup>162</sup>.

Para solventar dicho conflicto y utilizando la propia normativa de la Seguridad Social de forma extensiva y no de otros ámbitos del derecho, el TS<sup>163</sup> identifica los recargos como una especie de variante de las prestaciones en base a:

- Ambas materias están recogidas en Título II “Régimen General”, capítulo IV “Normas Generales” de la LGSS.
- Es el INSS el organismo competente para gestionar las prestaciones e imponer los oportunos recargos (art. 66 LGSS).
- En ambos casos, las cantidades deben ser capitalizadas.
- Los caracteres de las prestaciones son aplicables también a los recargos (art. 44 y 162.3 LGSS).
- El plazo de prescripción es el mismo (5 años).
- Ambas materias pueden ser recaudadas en vía ejecutiva.

Por todo lo anteriormente expresado, el TS dictamina que el recargo de prestaciones se debe equiparar a las prestaciones en los casos de transmisión de empresas, teniendo, por tanto, la empresa cesionaria responsabilidad solidaria<sup>164</sup>. La responsabilidad no sólo alcanza a los recargos impuestos previamente a la sucesión de empresas, sino a los que están en curso e incluso a los generados anteriormente. De hecho, la propia Seguridad

---

<sup>162</sup> López Cumbre, L., “Recargo de las prestaciones en empresas fusionadas”, *op. cit.*

<sup>163</sup> Sentencia TS, 13 de octubre de 2015 (Sala de lo Social)/ rec. 2166/2014.

<sup>164</sup> Beltrán de Heredia Ruiz, I., “Sucesión de empresa y responsabilidad por recargo de prestaciones (STS 23.3.15)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2015 (disponible en <https://ignasibeltran.com/2015/06/11/sucesion-de-empresa-y-responsabilidad-por-recargo-de-prestaciones-sts-23-3-15/>; última consulta abril, 2019).

Social, a través de dos consultas, reconoce el carácter solidario<sup>165</sup>. Por tanto, a partir de esa fecha, las sentencias emanadas del TS han sido falladas en esa dirección<sup>166</sup>.

Tanto antes como después del cambio de criterio no es admisible asegurar los recargos de prestaciones<sup>167</sup>.

En resumen, el Tribunal Europeo, y por ende el TS, al extender la responsabilidad solidaria de los recargos de prestaciones en las reestructuraciones empresariales (F&A, escisiones y cesión global del activo y pasivo, entre otros), encuadra los distintos tipos de transformaciones mercantiles en el art. 44 ET<sup>168</sup>.

---

<sup>165</sup> INSS, “Consulta 33/2015”, *Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica*, de 10 de junio de 2015.

INSS, “Consulta 28/2016”, *Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica*, de 19 de diciembre de 2016.

<sup>166</sup> Sentencia TS, 25 de febrero de 2016 (Sala de lo Social)/ rec. 846/2014.

<sup>167</sup> Romeral Hernández, J., “El recargo de prestaciones y la eficiencia del sistema de protección social”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 211, 2018 (BIB 2018/11249).

<sup>168</sup> López Cumbre, L., “Recargo de las prestaciones en empresas fusionadas”, *op. cit.*



## 6. CONCLUSIONES

Como se ha puesto de manifiesto en este trabajo, la integración de los trabajadores en las F&A es un proceso más complejo de lo que en una primera aproximación pueda parecer ya que existe una amplia casuística que, en muchos casos, la legislación no la contempla y es necesario acudir a la jurisprudencia. Entendemos que esto es así, porque la legislación laboral ha tenido que incorporar la normativa europea y adaptarse rápidamente a un entorno muy dinámico. Sin embargo, consideramos que el derecho tiene que facilitar la convivencia y anticiparse a los conflictos para regularlos y, en el caso que nos ocupa, lo consideramos primordial.

El vacío legal existente ha provocado una elevada litigiosidad que hizo necesario acudir a los tribunales de la Unión Europea para resolverlo. La aplicación de estas sentencias en España produjo un cambio de tendencia en el criterio en las resoluciones judiciales. Estimamos que el derecho debe garantizar la seguridad jurídica, sobre todo, en materia laboral porque afecta a un colectivo tan vulnerable como son los trabajadores. Por tanto, se debería unificar criterios y legislar adecuadamente para no quebrantar el principio de igualdad.

Todas las F&A requieren de profesionales altamente cualificados para llevarlas a cabo. Esto suele ser habitual en el área económica, mercantil y fiscal, entre otros. En cambio, no se destinan los mismos recursos a la integración de los trabajadores. Es normal que un trabajador de una empresa que va a ser fusionada o comprada sufra un alto nivel de estrés debido a la incertidumbre de su futuro que repercutirá negativamente en su trabajo en términos de falta de rendimiento y motivación. Este es un aspecto no contemplado en la mayoría de estas operaciones, pues se considera al trabajador como un activo más de la empresa que debe ser traspasado. Entendemos que debería existir una comunicación más fluida entre empleadores y trabajadores y algún sistema de apoyo para gestionar esta presión.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

### 7.1. Obras doctrinales

Agúndez, M. Á. (Dir.) y Martínez-Simancas, J. (Dir.), *Fusiones y adquisiciones de empresas*, Wolters Kluwer, Madrid, 2012.

Alonso Gómez, R., “En una sucesión de empresa, la cesionaria mantendrá las condiciones laborales del convenio de la cedente a los trabajadores afectados aunque el convenio haya perdido su vigencia”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, 1, 2015 (BIB 2014/4480).

Álvarez Arjona, J. M. (Dir.) y Carrasco Perera, Á. (Dir.), *Fusiones y adquisiciones de empresas*, Aranzadi, Navarra, 2004.

Areitio Basagoiti, Á., “Régimen laboral/ Planes de opciones sobre acciones”, en Álvarez Arjona, J. M. (Coord.) y Carrasco Perera, A. (Coord.), *Adquisiciones de Empresas*, Aranzadi, Cizur, 2013, págs. 875-1079.

Areta Martínez, M. y Sempere Navarro, A. V., *Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos*, Francis Lefebvre, Madrid, 2017.

Bethencourt-Rodríguez, G., “Concurso de acreedores y venta de unidad productiva: Análisis de los límites a la exoneración de la responsabilidad”, *Revista Jurídica Universitaria Autónoma Madrid (RJUAM)*, 37, 2018, págs. 85-103.

Blasco Pellicer, Á., *La exclusión del ámbito laboral de los consejeros o administradores societarios*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 1997.

Cabré Rocafort, Q., Olivares Maldonado, A., Pina Sánchez, D. y Salveraglio Acle, S., *Fusiones y adquisiciones en España. Características y su aplicación en estrategias de Hedge Funds*, Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, 2007.

Castro Casal, C. y Neira Fontela, E., “Enfoques explicativos de las fusiones y adquisiciones”, *ICADE: Revista de las Facultades de Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 2002, 56, págs. 151-176.

Cruz Areizaga, E., *Combinaciones de negocios. Fusiones y adquisiciones entre sociedades*, Universidad del País Vasco, San Sebastián, 2016.

Desdentado Bonete, A., “La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 38, 2002, págs. 241-266.

Fernández Méndez de Andrés, F., “La crisis en Europa: ¿un problema de deuda soberana o una crisis del euro?”, *Papeles de la Fundación de Estudios Financieros*, 44, 2011.

Fernández, P. y Bonet, A., “Fusiones, adquisiciones y control de empresas”, *Arbor: Ciencia, pensamiento y cultura*, 1989, 523-524, págs. 39-60.

Ferradans Caramés, C., “Convenio colectivo ultraactivo y transmisión de empresa”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 198, 2017 (BIB 2017/11219).

García-Perrote Escartín, I. y Mercader Uguina, J. R., “Nuevos escenarios de futuro para la subrogación convencional: la STS de 27 de septiembre de 2018”, *Revista de Información Laboral*, 12, 2018 (BIB 2018/14864).

García-Perrote Escartín, I., “Aspectos laborales de las adquisiciones de empresas”, en Sebastián Quetglas, R. (Dir.), *Manual de fusiones y adquisiciones de empresas*, Wolters Kluwer, Madrid, 2016, págs. 1047-1074.

Gil Suárez, L., “La sucesión de empresas en la jurisprudencia española y en la comunitaria”, en Gil Suárez, L. (Coord.) y Sagardoy de Simón, I. (Coord.), *Memento Experto Jurisprudencia y Grandes Cuestiones Laborales*, Ediciones Francis Lefebvre, Madrid, 2010, págs. 107-133.

González Biedma, E., “La sucesión de empresa”, en Del Rey Guanter, S. (Coord.), *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia*, Wolters Kluwer, Madrid, 2013, págs. 1015-1039.

- Gullón Cofrade, A., *La relevancia de las fusiones y adquisiciones en los mercados financieros*, Universidad Pontificia Comillas, Madrid, 2014.
- Hoedl Eigel, C., “La cesión global de activo y pasivo”, en Sebastián Quetglas, R. (Dir.), *Manual de fusiones y adquisiciones de empresas*, Wolters Kluwer, Madrid, 2016, págs. 863-869.
- Iglesias Cabero, M. (Coord.), *Sucesión de empresas. Paso a Paso*, Colex, La Coruña, 2019.
- Iglesias Cabero, M., Arastey Sahún, M. L. y Corte Heredero, N., *Estatuto de los trabajadores*, Colex, A Coruña, 2018.
- INSS, “Consulta 28/2016”, *Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica*, de 19 de diciembre de 2016.
- INSS, “Consulta 33/2015”, *Subdirección General de Ordenación y Asistencia Jurídica*, de 10 de junio de 2015.
- Iriarte Ibarguen, A., San Sebastián Carrero, A. y Sainz Maquínez, A., *Guía para la transmisión de empresas*, Dirección General de Industria y de la Pequeña y Mediana empresa, Madrid, 2013.
- Israel Llave, L., “Fusiones y Adquisiciones”, *Revista de actualidad mercantil*, n.1, 2012, págs. 28-36.
- Jiménez, C. y Tejero, H., “Cierre de oficinas bancarias y acceso al efectivo en España”, *Estabilidad Financiera*, 34, 2018, págs. 36-57.
- Juanes Peces, Á. (Coord.), *Estatuto de los trabajadores, comentado con jurisprudencia sistematizada y concordancias*, Lefebvre-El Derecho, Madrid, 2018.
- Juárez, S. y Juan, T., “¿La asunción significativa de plantilla constituye siempre sucesión de empresa?”, *Actualidad Jurídica Aranzadi*, 947, 2018 (BIB 2019/364).
- Madrigal Esteban, M. J. y Martínez Saldaña, D., “La subrogación de trabajadores y la sucesión de empresa en el ámbito de la contratación pública”, *Actualidad Jurídica Uría Menéndez*, 2015, 40, págs. 33-51.
- Marín Correa, J. M., “La sucesión de empresas. Reflexión a la luz de la Directiva CE 2001/23”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2004, 48, págs. 83-96.
- Marín, M. (Dir.) y Bote, V. (Coord.), “Reflexiones sobre el mercado de trabajo: continuar la reforma”, *Fundación para el Análisis y los Estudios Sociales*, 2014.
- Martín Flórez, L., “La sucesión de empresa. Reflexiones sobre la significativa y esperada reforma del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores”, *Actualidad Jurídica Uría & Menéndez*, 2002, 1, págs. 25-37.
- Martín Valverde, A. (Dir.), *Tratado Práctico de Derecho de Trabajo. Volumen II*, Aranzadi, Navarra, 2012.
- Martin Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, F. y García Murcia, J., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2017.
- Martínez Alfonso, A. P. y Borrás Amblar, F., “La tributación de las operaciones de reestructuración empresarial. Efectos mercantiles, contables y fiscales”, en Martínez Alfonso, A. P. y Borrás Amblar, F., *Casos prácticos de operaciones de reestructuración empresarial*, Wolters Kluwer, Madrid, 2018, págs. 23-110.
- Martínez Saldaña, D. (Coord.), *La sucesión de empresa*, Aranzadi, Cizur, 2016.
- Mascareñas Pérez-Iñigo, J., *Fusiones y adquisiciones de empresas*, McGraw-Hill, Madrid, 2005.
- Mascareñas Pérez-Iñigo, J., *Fusiones, adquisiciones y valoración de empresas*, Ecobook: Editorial del Economista, Madrid, 2011.
- Molero Manglano, C. (Dir.), *Manual de Derecho del Trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2017.
- Monereo Pérez, J. L. (Dir.), *El nuevo Estatuto de los Trabajadores. Estudio jurídico-sistemático del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 2012.
- Monereo Pérez, J. L., Molina Navarrete, C. y Moreno Vida, M. N., *Manual de Derecho del Trabajo*, Comares, Granada, 2015.
- Redacción de Francis Lefebvre, “Alta Dirección”, en Redacción de Francis Lefebvre, *Memento Práctico Social*, Francis Lefebvre, Madrid, 2017, págs. 67-79.

Redacción de Francis Lefebvre, “Cambio de empresario”, en Redacción de Francis Lefebvre, *Memento Práctico Social*, Francis Lefebvre, Madrid, 2017, págs. 161-197.

Rocha, F. y Aragor, J., “El papel de las relaciones laborales en los procesos de fusión de empresas, Documento de trabajo 1”, Fundación 1º de Mayo, 2002.

Rodríguez Achútegui, E., “Transmisión concursal de unidad productiva: continuidad, existencia de trabajadores y perímetro de la sucesión”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, 6, 2016 (BIB 2016/3051).

Romeral Hernández, J., “El recargo de prestaciones y la eficiencia del sistema de protección social”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 211, 2018 (BIB 2018/11249).

Ruíz Vela, B., “Nueva doctrina del Tribunal Supremo en relación con la sucesión de plantilla impuesta por el Convenio Colectivo”, *Know Tax&Legal*, 72, 2018.

Sagardoy de Simón, I., “Altos cargos laborales y terminación de contrato”, en Gil Suárez, L. (Coord.) y Sagardoy de Simón, I. (Coord.), *Memento Experto Jurisprudencia y Grandes Cuestiones Laborales*, Ediciones Francis Lefebvre, Madrid, 2010, págs. 273-288.

Sánchez Peña, I., “Sucesión empresarial: responsabilidad de la empresa cesionaria (entrante en el servicio) respecto del despido de los trabajadores de la empresa cedente en los tres años inmediatamente anteriores a tal sucesión de empresas cuando dicho despido es declarado judicialmente improcedente con posterioridad a tal sucesión empresarial”, *Revista de Información Laboral*, 4, 2017 (BIB 2017/11075).

Santeiro García, M., *Cuestiones básicas y metodología en el proceso de fusiones y adquisiciones*, Tesis Máster de Banca y Finanzas, Universidade da Coruña, España, 2014.

Sebastián Quetglas, R., “La venta de la empresa en el concurso de acreedores”, en Sebastián Quetglas, R. (Dir.), *Manual de fusiones y adquisiciones de empresas*, Wolters Kluwer, Madrid, 2016, págs. 653-681.

Selma Penalva, A., “La transmisión del recargo de prestaciones: nuevos criterios”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, 184, 2016 (BIB 2016/702).

Sempere Navarro, A. V., “Un comentario al art. 44 del Estatuto de los trabajadores”, *Revista doctrinal Aranzadi Social*, 9, 2014.

Soria Fernández-Mayoralas, P., “La intervención del FOGASA en el proceso laboral”, *Revista Española del Derecho del Trabajo*, 218, 2019 (BIB 2019/2899).

Steele, R. I., “Adquisiciones, fusiones y consolidación de empresas”, ICADE, 1990, 20, págs. 5-38.

Tàpies, J., Gallo, M. Á., Estapé, M. J. y Romances, J. M., “Los procesos de fusión y adquisición en empresas familiares”, *Monografía de la Cátedra de empresa familiar del IESE*, 2004, págs. 1-94.

Tuset del Pino, P., “Los efectos derivados de la sucesión de empresa en las adjudicaciones acordadas por el juez mercantil dentro del concurso”, *Revista de Información Laboral*, 12, 2015 (BIB 2015/18181).

Uría, R., “La fusión de las sociedades mercantiles en el Derecho Español”, *Revista de Derecho Mercantil*, 2, 1946 (BIB 1946/9).

Vives Ruiz, F., “La fusión de sociedades”, en Sebastián Quetglas, R. (Dir.), *Manual de fusiones y adquisiciones de empresas*, Wolters Kluwer, Madrid, 2016, págs. 719-751.

## 7.2. Recursos de Internet

Aradas, A., “La sucesión de empresa”, *Cuestiones Laborales*, 2017 (disponible en <https://www.cuestioneslaborales.es/la-sucesion-de-empresa/>; última consulta junio, 2019).

Aradas, A., “Qué es y cómo solicitar el recargo de prestaciones”, *Cuestiones Laborales*, 2016 (disponible en <https://www.cuestioneslaborales.es/que-es-y-como-solicitar-el-recargo-de-prestaciones/>; última consulta marzo, 2019).

Atkinson, P., “Consolidación del sector bancario en Europa: la experiencia española (I)”, *PWC*, 2017 (disponible en <https://www.pwc.es/es/publicaciones/deals/consolidacion-sector-bancario-europa-experiencia-espana.html>; última consulta junio, 2019).

Barclays Bank, “Cuentas anuales individuales e informe de gestión al 31 de diciembre de 2014”, 2015 (disponible en

[https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion\\_accionistas\\_inversores/Gobierno\\_corporativo/barclays/Balance\\_fusion\\_Barclays\\_es.pdf](https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion_accionistas_inversores/Gobierno_corporativo/barclays/Balance_fusion_Barclays_es.pdf); última consulta abril, 2019).

Barclays Bank, “Cuentas anuales individuales e informe de gestión al 31 de diciembre de 2014”, 2015 (disponible en [https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion\\_accionistas\\_inversores/Gobierno\\_corporativo/barclays/Balance\\_fusion\\_Barclays\\_es.pdf](https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion_accionistas_inversores/Gobierno_corporativo/barclays/Balance_fusion_Barclays_es.pdf); última consulta abril, 2019).

Beltrán de Heredia Ruiz, I., “Subrogación de empresa (Art. 44 ET): ¿qué es una actividad intensiva en mano de obra o desmaterializada(STS 26/10/18)?”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2018 (disponible en <https://ignasibeltran.com/2018/12/04/subrogacion-de-empresa-art-44-et-que-es-una-actividad-intensiva-en-mano-de-obra-o-desmaterializada-sts-26-10-18/>; última consulta abril, 2019).

Beltrán de Heredia Ruiz, I., “Sucesión de empresa y responsabilidad por recargo de prestaciones (STS 23.3.15)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2015 (disponible en <https://ignasibeltran.com/2015/06/11/sucesion-de-empresa-y-responsabilidad-por-recargo-de-prestaciones-sts-23-3-15/>; última consulta abril, 2019).

Beltrán de Heredia Ruiz, I., “Sucesión de plantilla <<ex>> convenio colectivo: el TS se alinea con la doctrina <<Somoza Hermo>> (¿con matices?)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales*, 2018 (disponible en <https://ignasibeltran.com/2018/10/26/sucesion-de-plantilla-ex-convenio-colectivo-el-ts-se-alinea-con-la-doctrina-somoza-hermo-con-matices/>; última consulta abril, 2019).

CaixaBank, “Adquisición de Barclays Bank, S.A.U.”, 2014 (disponible en [https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/01092014\\_%20HRAdqBarclaysEsp\\_es.pdf](https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/01092014_%20HRAdqBarclaysEsp_es.pdf); última consulta abril, 2019).

CaixaBank, “Cuentas anuales de CaixaBank, S.A.”, 2019 (disponible en [https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion\\_accionistas\\_inversores/Informacion\\_Economica\\_Financiera/MEMCAIXABANK\\_31122018WEB\\_CAS.pdf](https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion_accionistas_inversores/Informacion_Economica_Financiera/MEMCAIXABANK_31122018WEB_CAS.pdf); última consulta, abril 2019).

CaixaBank, “Cuentas anuales, propuesta de aplicación del resultado e informe de Gestión de CaixaBank que el Consejo de Administración, en la sesión de 25 de febrero de 2016, acuerda elevar a la Junta General de Accionistas”, 2016 (disponible en <https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/JGA2016/MEMCAIXABANK201512WEBCAST.pdf>; última consulta abril, 2019).

CaixaBank, “Cuentas anuales, propuesta de aplicación del resultado e informe de Gestión de CaixaBank que el Consejo de Administración, en la sesión de 25 de febrero de 2016, acuerda elevar a la Junta General de Accionistas”, 2016 (disponible en <https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/JGA2016/MEMCAIXABANK201512WEBCAST.pdf>; última consulta abril, 2019).

CaixaBank, “Hecho relevante de 31 agosto”, 2014 (disponible en [https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/310814\\_HR\\_AdqBarclays\\_es.pdf](https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/310814_HR_AdqBarclays_es.pdf); última consulta abril, 2019).

CaixaBank, “Hecho relevante de 14 de mayo”, 2015 (disponible en [https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/150514\\_HR\\_Inscrip\\_%20Fusion\\_Barclays\\_es.pdf](https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/150514_HR_Inscrip_%20Fusion_Barclays_es.pdf); última consulta abril, 2019).

CaixaBank, “Hecho relevante de 2 enero”, 2015 (disponible en [https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/20150102\\_Formalizacion\\_adq\\_Barclays\\_es.pdf](https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/20150102_Formalizacion_adq_Barclays_es.pdf); última consulta abril, 2019).

CaixaBank, “Hecho relevante de 30 marzo”, 2015 (disponible en [https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/150330\\_HR\\_Proyecto\\_Fusion\\_Barclays\\_es.pdf](https://www.caixabank.com/StaticFiles/pdfs/150330_HR_Proyecto_Fusion_Barclays_es.pdf); última consulta, abril, 2019).

CaixaBank, “Informe de gestión, cuentas anuales y propuesta de aplicación del resultado de CaixaBank que el Consejo de Administración, en la sesión de 26 de febrero de 2015, acuerda elevar a la Junta General de Accionistas”, 2015 (disponible en [https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion\\_accionistas\\_inversores/Gobierno\\_corporativo/Junta\\_General\\_Accionistas/2015/MEMCAIXABANK201412\\_CAST\\_WEB.pdf](https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion_accionistas_inversores/Gobierno_corporativo/Junta_General_Accionistas/2015/MEMCAIXABANK201412_CAST_WEB.pdf); última consulta abril, 2019).

CaixaBank, “Informe de gestión, cuentas anuales y propuesta de aplicación del resultado de CaixaBank que el Consejo de Administración, en la sesión de 26 de febrero de 2015, acuerda elevar a la Junta General de Accionistas”, 2015 (disponible en [https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion\\_accionistas\\_inversores/Gobierno\\_corporativo/Junta\\_General\\_Accionistas/2015/MEMCAIXABANK201412\\_CAST\\_WEB.pdf](https://www.caixabank.com/deployedfiles/caixabank/Estaticos/PDFs/Informacion_accionistas_inversores/Gobierno_corporativo/Junta_General_Accionistas/2015/MEMCAIXABANK201412_CAST_WEB.pdf); última consulta abril, 2019).

Delgado, D., “Lehman Brothers en quiebra: la sombra de Wall Street es alargada”, *Muy Historia*, 2018 (disponible en <https://www.muyhistoria.es/contemporanea/fotos/quiebra-lehman-brothers-mayor-crisis-economica-historia/1>; última consulta mayo, 2019).

Editorial CEF Laboral Social, “Breve guía práctica de la sucesión de empresa”, *CEF Laboral Social*, 2012 (disponible en <https://www.laboral-social.com/breve-guia-practica-sucesion-empresa.html>; última consulta junio, 2019).

El Periódico, “CaixaBank y los sindicatos pactan un ERE voluntario para 700 personas y 200 traslados”, *El Periódico*, 2015 (disponible en <https://www.elperiodico.com/es/economia/20150630/caixabank-y-los-sindicatos-pactan-un-ere-voluntario-para-700-personas-y-200-traslados-voluntarios-4315988>; última consulta abril, 2019).

Escudero, J., “El gráfico que resume 10 años de fusiones de bancos y cajas en el sector financiero español”, *El Confidencial*, 2017 (disponible en [https://www.elconfidencial.com/empresas/2017-06-07/grafico-fusiones-sector-bancario-espana-banco-popular-santander\\_1395273/](https://www.elconfidencial.com/empresas/2017-06-07/grafico-fusiones-sector-bancario-espana-banco-popular-santander_1395273/); última consulta marzo, 2019).

Europa Press, “Barclays, filial de CaixaBank, reduce el ERE a 975 empleados incluyendo 727 recolocaciones”, *Heraldo*, 2015 (disponible en [https://www.heraldo.es/noticias/economia/2015/02/26/barclays\\_filial\\_caixa\\_bank\\_reduce\\_ere\\_975\\_empleados\\_incluyendo\\_727\\_recolocaciones\\_342255\\_309.html](https://www.heraldo.es/noticias/economia/2015/02/26/barclays_filial_caixa_bank_reduce_ere_975_empleados_incluyendo_727_recolocaciones_342255_309.html); última consulta abril, 2019).

Europa Press, “Barclays, filial de CaixaBank, reduce el ERE a 975 empleados incluyendo 727 recolocaciones”, *Heraldo*, 2015 (disponible en [https://www.heraldo.es/noticias/economia/2015/02/26/barclays\\_filial\\_caixa\\_bank\\_reduce\\_ere\\_975\\_empleados\\_incluyendo\\_727\\_recolocaciones\\_342255\\_309.html](https://www.heraldo.es/noticias/economia/2015/02/26/barclays_filial_caixa_bank_reduce_ere_975_empleados_incluyendo_727_recolocaciones_342255_309.html); última consulta abril, 2019).

Go Grupos y Organizaciones, “Fusiones y adquisiciones: impacto de la adquisición en el individuo”, 2011 (disponible en <https://studylib.es/doc/474373/fusiones-y-adquisiciones---go-grupos-y-organizaciones>; última consulta junio, 2019).

López Cumbre, L., “Recargo de las prestaciones en empresas fusionadas”, *Gómez-Acebo & Pombo*, 2016 (disponible en <https://www.ga-p.com/publicaciones/recargo-de-las-prestaciones-en-empresas-fusionadas/>; última consulta marzo, 2019).

López Cumbre, L., “Subrogación laboral convencional. Cambio de criterio y equiparación con la subrogación laboral legal”, *Gómez-Acebo & Pombo*, 2018 (disponible en <https://www.ga-p.com/wp-content/uploads/2018/11/Subrogaci%C3%B3n-laboral-convencional.pdf>; último acceso marzo, 2019).

López García, P., “Análisis de la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por Ley Orgánica 1/2015”, *Leopoldo Pons*, 2016 (disponible en <https://www.leopoldopons.com/estudios-y-publicaciones/analisis-de-la-circular-1-2016-de-la-fiscalia-general-del-estado-sobre-la-responsabilidad-penal-de-las-personas-juridicas-conforme-a-la-reforma-del-codigo-penal-efectuado-por-ley-organica-1-2015/>; última consulta marzo, 2019).

Martínez, M., “Banco de España: <<Las fusiones son una alternativa clara en el actual contexto de bajos tipos>>”, *El Confidencial*, 2019 (disponible en <http://www.expansion.com/empresas/banca/2019/04/02/5ca33f6f22601d4e5b8b45e9.html>; última consulta abril, 2019).

Oleart Abogados, “Nuevas líneas jurisprudenciales en la interpretación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (I)”, *Oleart Abogados*, 2019 (disponible en [https://www.oleartabogados.com/pdf/newsletter\\_21\\_enero\\_2019.pdf](https://www.oleartabogados.com/pdf/newsletter_21_enero_2019.pdf); última consulta abril, 2019).

Oleart Abogados, “Nuevas líneas jurisprudenciales en la interpretación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (II)”, *Oleart Abogados*, 2019 (disponible en [https://www.oleartabogados.com/pdf/newsletter\\_20\\_febrero\\_2019.pdf](https://www.oleartabogados.com/pdf/newsletter_20_febrero_2019.pdf); última consulta abril, 2019).

Pariente, R., “¿Por qué la estabilidad del sistema financiero es tan importante para la economía?”, *BBVA*, 2016 (disponible en <https://www.bbva.com/es/la-estabilidad-del-sistema-financiero-tan-importante-la-economia/>; última consulta junio, 2019).

Real Academia Española, *Diccionario del español jurídico*, 2016 (disponible en <https://dej.rae.es/>; última consulta febrero, 2019).

Tesorería General de la Seguridad Social, Noticias Red, Boletín 2000/9, de 14 de julio de 2000 (disponible en <http://www.seg-social.es/wps/wcm/connect/wss/b035052f-5fcf-4025-a35d-77a3b87227f0/2000-9.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>; último acceso marzo, 2019).

UGT-CaixaBank, “Grupos de cotización Barclays y B. Valencia”, UGT-CaixaBank, 2018 (disponible en <https://www.ugtcaixabank.es/grupos-de-cotizacion-barclays-y-b-valencia/>; última consulta abril, 2019).

UGT-CaixaBank, “Integración Barclays”, 2015 (disponible en [https://www.ugtcaixabank.es/?wpfb\\_dl=924](https://www.ugtcaixabank.es/?wpfb_dl=924); último acceso, abril 2019; última consulta abril, 2019).

Uría Menéndez, “Sucesión de empresa y subrogación convencional”, *Uría Menéndez*, 2018 (disponible en [https://www.uria.com/documentos/circulares/1018/documento/8297/178-octubre\\_especial.html](https://www.uria.com/documentos/circulares/1018/documento/8297/178-octubre_especial.html); última consulta marzo, 2019).

Valverde, J. L., “Sucesión de empresas: cuándo se produce, qué consecuencias tiene en el ámbito laboral y qué trámites hay que seguir”, *Blog Devesa&Calvo Abogados*, 2018 (disponible en <https://www.devesaycalvo.es/sucesion-empresas-cuando-se-produce-consecuencias-ambito-laboral-tramites-seguir/>; última consulta junio, 2019).

Wolters Kluwer, “¿Qué significa la sucesión de empresas o cambio de su titular en el ámbito laboral?”, *Wolters Kluwer*, 2015 (disponible en [http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTizMLtbLUouLM\\_DxbIwMDCwNzA7BAZlqIS35ySGVBqm1aYk5xKgCiGcxYNQAAAA=WK](http://guiasjuridicas.wolterskluwer.es/Content/Documento.aspx?params=H4sIAAAAAAAAAEAMtMSbF1jTAAAUMTizMLtbLUouLM_DxbIwMDCwNzA7BAZlqIS35ySGVBqm1aYk5xKgCiGcxYNQAAAA=WK); última consulta junio, 2019).

## 8. ANEXO LEGISLATIVO

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 (DOCE 22 de marzo de 2001).

La Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad sindical (en adelante, LOLS) (BOE 8 de agosto de 1985).

Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad (BOE 10 de julio de 2001).

Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal (en adelante, LC) (BOE 10 de julio de 2003).

Ley 3/2009, de 3 de abril, sobre Modificaciones Estructurales de las Sociedades Mercantiles (en adelante, LME) (BOE 1 de octubre de 2014).

Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, sobre organización y funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial (BOE 17 de abril de 1985).

Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (en adelante, LISOS) (BOE 8 de agosto de 2000).

Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones (en adelante, TRLPFP) (BOE 13 de diciembre de 2002).

Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones (en adelante, PFP) (BOE 25 de febrero de 2004).

Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, LSC) (BOE 3 de julio de 2010).

Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años (BOE 30 de octubre de 2012).

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET) (BOE 30 de marzo de 2019).

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (en adelante, LGSS) (BOE 31 de octubre de 2015).

## **9. ANEXO JURISPRUDENCIAL**

STJUE, de 14 de abril de 1994, asunto C-392/92.

STJUE, de 11 de marzo de 1997, asunto C-13/95.

STJUE, de 24 de enero de 2002, asunto C-51/00.

STJUE, de 26 de mayo de 2005, asunto C-478/03.

STJUE, de 11 de junio de 2009, asunto C-561/07.

STJUE, de 29 de julio de 2010, asunto C-151/09.

STJUE, de 6 de marzo de 2014, asunto C-458/12.

STJUE, de 5 de marzo de 2015, asunto C-343/13.

STJUE, de 26 de noviembre de 2015, asunto C-509/14.

STJUE, de 11 de julio de 2018, asunto C-60/17.

STS 6622/2004, de 20 de octubre.

STS, de 12 de julio de 2007.

STS 3462/2008, de 3 de junio.

STS, de 16 de septiembre de 2010.

STS, de 21 de enero de 2015.

STS 1924/2015, de 23 de marzo.

STS, de 13 de octubre de 2015.

STS 276/2016, de 3 de febrero.

STS, de 25 de febrero de 2016.

STS 1270/2017, de 14 de marzo.

STS 3545/2018, de 27 de septiembre.

STS 3932/2018, de 26 de octubre.

STS 4/2019, de 8 de enero.

STS 7/2019, de 9 de enero.

STS 367/2019, de 17 de enero.

STS 154/2019, de 28 de febrero.

STS 1250/2019, de 6 de marzo.

STS 1189/2019, de 19 de marzo.

STSJ de Madrid 590/2008, de 14 de julio.

STSJ de Madrid 318/2014 de 28 de abril.