



Información relativa al proceso de sucesión

Buenos días

Os trasladamos información relativa a la sucesión empresarial. Según se desprende del artículo que adjuntamos es obligatoria la firma de la carta de comunicación individual de la sucesión puesto que si no se puede considerar una baja voluntaria sin derecho a indemnización.

Por otra parte, ya trasladamos a Recursos Humanos nuestra propuesta de acuerdo de segregación que contemple la garantía para la plantilla de Adsolum de los acuerdos laborales y beneficios sociales existentes en Altamira y mantener el vínculo con los nuevos acuerdos que se puedan firmar al ser Altamira titular del 100% de las participaciones de Adsolum. Esperamos se pueda firmar en breve.

¿Qué se entiende por sucesión de empresa?

La sucesión de empresas es una cesión empresarial o transmisión de titularidad, en la que se mantiene la identidad de la organización, entendida como el conjunto de medios organizados para llevar a cabo una actividad económica.

¿Qué pasa si no firmo una subrogación?

Si no quiere subrogarse, la única opción que tiene es extinguir la relación laboral mediante una baja voluntaria. En dicho caso, perderá el derecho a una indemnización.

¿Qué tengo que firmar en una subrogación?

Cuando una empresa se subroga en otra, no se firma un nuevo contrato, sino un documento en el que se comunica el hecho a los trabajadores. Es decir, todo se mantiene igual.

¿Qué debe conocer un trabajador en una sucesión de empresa?

- La empresa que absorbe está obligada a cumplir una serie de obligaciones con los trabajadores y derechos regulados en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores
- En la subrogación empresarial, el trabajador mantiene todos sus derechos

Obligación de informar

Las dos empresas intervinientes en la operación de transmisión deben de informar a los representantes legales de los trabajadores o, en caso de no existir estos, a los propios trabajadores afectados de:

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

En el caso de que la empresa implicada en el cambio de titularidad pretenda adoptar medidas o cambios laborales, deberá establecer además un periodo de consultas para ello.

La subrogación: la clave del proceso de sucesión

Un proceso de sucesión de la empresa no extingue por sí mismo los contratos de trabajo. El empresario deberá hacerse cargo de todos y cada uno de los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social que tenían los trabajadores en la empresa original (salario, jornada de trabajo, grupo profesional...)

Es más, como garantía de la subrogación, ambas empresas serán responsables solidarias durante los tres años siguientes a la sucesión de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad y que no hayan sido satisfechas.

En cuanto al convenio, salvo pacto en contrario, los trabajadores afectados seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que se les venía aplicando en la anterior empresa, si lo tuvieran, pero con un alcance temporal limitado, ya que solamente se mantendrá su aplicación hasta que expire el convenio o entre en vigor otro nuevo que resulte aplicable.

¿Y si estamos en contra a la sucesión?

Una negativa a la subrogación será normalmente considerada como una baja voluntaria, dado que todas las condiciones se mantienen con la sucesión y entrada de la nueva empresa.

En el caso de que las condiciones de trabajo propuestas por el cesionario constituyan una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, esto supondría una la ruptura de la relación laboral imputable al empresario y originaría el derecho a indemnización.

¿Nos pueden despedir?

Cuando una empresa es absorbida, la idea básica es que no tiene por qué conllevar la pérdida de los puestos de trabajo, sino la continuidad de la relación laboral en idénticas condiciones.

No obstante, cabe la posibilidad de que la empresa que absorbe no quiera o no necesite a todos los trabajadores de la cedente. En este caso, la absorbente deberá ser quien despida a los trabajadores, recibiendo los empleados despedidos derecho a obtener su indemnización legal por despido, generalmente por causas objetivas.

¿Nos pueden modificar la jornada o el salario?

Cuando una empresa absorbe a otra y se da una subrogación, no se firma un nuevo contrato, sino un documento en el que se comunica el hecho a los trabajadores. Es decir, todo se mantiene igual.

No obstante, sí es posible que, una vez efectuada la subrogación, la nueva empresa decida cambiar las condiciones laborales de los trabajadores. El artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores establece que "la dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción".

En cualquier caso, siempre se deberán respetar los derechos mínimos recogidos en el convenio colectivo. La empresa sí puede cambiar el horario y la jornada alegando motivos que deberá justificar. Para ello deberá notificar las modificaciones al trabajador con un preaviso mínimo de 20 días. Si este se opone, podrá solicitar la resolución unilateral del contrato de trabajo, percibiendo una indemnización de 20 días por año trabajado.

¿Tengo derecho a finiquito si sigo en la nueva empresa?

No, no se tiene derecho a finiquito, no se está despidiendo a nadie con la subrogación. Por ello, al no extinguirse la relación laboral, tampoco hay que finiquitar nada. Sin embargo, los derechos de los trabajadores se mantienen intactos.