



GESTIÓN

EJE GENERAL 3

Promover la integración de la prevención mediante la mejora de la gestión preventiva de las empresas

Guía para la gestión de la prevención de riesgos laborales en procesos de sucesión de empresas o de movilidad voluntaria de trabajadores dentro de un mismo sector productivo.



Comunidad de Madrid

© Comunidad de Madrid

Edita: Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Consejería de Economía, Hacienda y Empleo

irsst.publicaciones@madrid.org

Edición digital: 2026

Publicado en España. *Published in Spain*



INDICE

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	6
DEFINICIONES	8
Ámbito y problemática preventiva	9
1.1. Ámbito y Alcance.	10
1.2. Problemática preventiva.	11
La Sucesión Empresarial.....	13
2.1. Análisis jurídico de las actividades preventivas en las sucesiones.	14
2.2. Metodología de actuación ante un proceso de sucesión.	20
2.3. Experiencia Sectorial: Restauración colectiva	45
Movilidad voluntaria de personas trabajadoras entre empresas del mismo sector productivo	48
3.1. Análisis jurídico.	50
3.2. Gestión de la validación.	51
3.3. Experiencias sectoriales.	53
Conclusiones y recomendaciones	56
ANEXOS	59
5.1. Anexo 1: Dictamen Jurídico	60
5.2. Anexo 2: Consideraciones sobre la Formación Online en PRL y su virtualidad en el ámbito jurídico preventivo	95



Presentación

Introducción

Definiciones



PRESENTACIÓN

Esta guía es producto de la iniciativa del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Comunidad de Madrid (IRSST) bajo el lema: “Prevención de Riesgos Laborales en Procesos de Sucesión de Empresas o de Movilidad Voluntaria de Trabajadores Dentro de un Mismo Sector Productivo”.

Surge como respuesta a la necesidad de los profesionales de prevención y empresas de hacer frente a las realidades de operaciones mercantiles, entre las que se pueden desde tacar las sucesiones, y del mercado laboral; al tiempo que lo hacen compatible con la consecución de los más altos niveles de seguridad y salud de sus trabajadores, en el marco de la siempre limitada disposición de recursos y la necesidad de optimización de la efectividad de estos. Así, es necesario abordar el reto, tanto empresarial como preventivo, que presentan las nuevas realidades, o con mayor presencia en la actualidad, como la subrogación por convenio, las fusiones empresariales o la venta de líneas de negocio. También es necesario abordar la mayor movilidad entre empresas que se produce de manera voluntaria por personas trabajadoras que desarrollan un determinado puesto o profesión, frente a la tradicional prestación de servicios en una sola empresa durante toda la vida laboral.

Su objetivo general es servir como herramienta de apoyo a los profesionales de prevención, sin perjuicio de poder ser de interés para empresarios y otros actores involucrados en la actividad preventiva, y profesionales en general. En definitiva, se pretende dar orientación a profesionales y, mediante el asesoramiento de éstos a las empresas, sobre la forma más efectiva de gestionar estas realidades societarias y laborales.

El documento ha sido elaborado por un equipo interdisciplinar de expertos en prevención de riesgos laborales pertenecientes al grupo BeOn*, con el soporte jurídico de la firma AJP, Asesoría Jurídica y Prevención, y con la coordinación y supervisión del Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo (IRSST) de la Comunidad de Madrid (CM). Esta iniciativa se enmarca en el compromiso de la CM con la mejora continua de las condiciones de trabajo y la prevención de los riesgos en el entorno laboral, reflejado en el VII Plan Director de Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad de Madrid para el período 2025-2028.

A través de un enfoque práctico basado en la experiencia de los profesionales de diversas empresas, se ofrece una metodología, herramientas para su aplicación, y un conjunto de orientaciones, buenas prácticas y propuestas para facilitar la mejora de la gestión preventiva en estos casos, al tiempo que se mantiene el máximo nivel de seguridad y salud de los trabajadores con una utilización efectiva de los recursos.



INTRODUCCIÓN

Según se ha mencionado anteriormente, la Comunidad de Madrid es consciente de los problemas que se plantean para una gestión efectiva, en el ámbito de la prevención de riesgos laborales (en adelante PRL), en los procesos en los que se produce un cambio de empleador. Parte de la consideración de que es habitual que personas trabajadoras capacitadas y con experiencia, pueden continuar desarrollando su trabajo en otra empresa (otra razón social) como consecuencia de una sucesión empresarial o de forma voluntaria dentro de un sector.

En particular, se refiere a los procesos en los que se produce un cambio de proveedor de un servicio, comúnmente denominado “subrogación”: (la empresa que sucede al antiguo proveedor del servicio se “subroga” en los deberes contractuales de este y se mantienen las mismas personas trabajadoras que realizan las tareas, así como las condiciones en las que aquellas llevan a cabo su actividad); e igualmente en los casos de fusión, absorción o adquisición entre empresas.

Así mismo, y con sus particularidades propias, también se analizarán los casos de movilidad voluntaria de personas trabajadoras dentro de un mismo sector industrial o productivo.

En la gestión de estos procesos es habitual que se originen ineficiencias por duplicidad de actuaciones que, de hecho, suponen un aumento de la carga de trabajo de los profesionales de prevención, generación de documentos duplicados, pérdidas de productividad, sobrecostes y percepción negativa por parte de la persona trabajadora (que tiende a pensar que sólo se hace por rutina de cumplimiento con la normativa y no por interés hacia ellas), sin que habitualmente aporte mejoras en sus condiciones de seguridad y salud. Por otro lado, la insuficiente gestión del proceso, desde el punto de vista preventivo, puede generar posteriormente la necesidad de abordar actividades preventivas no previstas y, por tanto, generar una mayor carga de trabajo.

Junto con lo anteriormente indicado se ha considerado que la empresa debe gestionar estos procesos de manera que, sin menoscabo del nivel de prevención y protección de las personas trabajadoras, se puedan aunar los requisitos y necesidades de diferentes aspectos como el productivo o el jurídico.

El profesional de prevención en su rol de asesoramiento, dentro del modelo de organización de la prevención¹ (en adelante MOP) debe disponer de conocimientos, al menos generales, sobre los diferentes supuestos de sucesión y los factores jurídico/laborales que confluyen en estos. No se considera que el profesional de prevención deba ser el “experto” en este campo, sino que pueda participar de manera eficiente en la gestión. En definitiva, se deben tener suficientes conocimientos para participar, de manera coordinada con otros departamentos de la empresa (jurídico, producción, etc.) y ofrecer el mejor asesoramiento en estos procesos, para que sea compatible su operativa normal con el cumplimiento de la legalidad vigente, el desempeño del trabajo seguro por parte de las personas trabajadoras, así como la integración de las nuevas personas trabajadoras en la nueva cultura empresarial.

Así, la presente guía se ha estructurado en una serie de capítulos y anexos en los que se desarrollan aquellos aspectos necesarios.

Se han incluido unas definiciones básicas considerando que el técnico o empresa, en especial las pequeñas y medianas empresas (PYME), pueden no estar habituados a las terminologías propias de estos procesos, para posteriormente, en el capítulo 1, abordar el ámbito y alcance de las sucesiones y movilidad de trabajadores conjuntamente con la problemática preventiva que supone.

Los capítulos 2 y 3, una vez definida la problemática, están dedicados en profundidad a las sucesiones y movilidad de trabajadores. En particular, se concluye la validez o no de las actividades preventivas y quedan complementados con un anexo jurídico en el que se desarrollan ampliamente estos aspectos. Partiendo de la identificación y jurisprudencia existente, esta guía propone una metodología a seguir para mejorar la gestión y

¹ A efectos de la presente guía, se entiende como “modelo de organización preventiva” (MOP) a la modalidad preventiva elegida por la empresa ya sea servicio de prevención propio, ajeno, mancomunado, con trabajadores designados, ...



eficiencia del proceso de sucesión entre empresas, llegando a identificar el posible impacto que puede tener en la empresa sucesora en lo relativo a acciones preventivas que debe planificar y a posibles responsabilidades que le podrían recaer como consecuencia de la sucesión. Indudablemente estas cuestiones le servirán de referencia a la posible empresa sucesora para decidir si sigue adelante la sucesión empresarial o no, o como base de referencia para presupuestar el coste que tendrán la sucesión empresarial.

Se complementa el tratamiento de las sucesiones con las iniciativas llevadas a cabo en un sector concreto y aquellas actuaciones realizadas en otros sectores que han resultado exitosas a modo de buena práctica que pueda exportarse a otros.

En definitiva, este texto constituye una guía práctica que aborda las implicaciones para la PRL en los procesos de sucesión empresarial y los de movilidad voluntaria de personas trabajadoras, demostrando que este tipo de procesos se pueden realizar de forma efectiva, manteniendo o mejorando los niveles de seguridad y salud de las personas trabajadoras de forma compatible con la operativa de la empresa y el cumplimiento de la normativa.



DEFINICIONES.

En el desarrollo de la presente guía se va a emplear terminología que puede ser ajena a los profesionales de prevención, y, en consecuencia, se ha considerado adecuado incluir un pequeño glosario que ayude a la comprensión del documento:

- a. **Sucesión empresarial:** traspaso, a través de cualquier negocio jurídico o situación de hecho, de una empresa, centro de trabajo, o unidad productiva autónoma a otra entidad empresarial diferente con la subsiguiente subrogación de ésta última en las relaciones laborales adscritas a la entidad transmitida. Por tanto, su principal efecto desde el punto de vista laboral es la continuidad de los contratos de trabajo de los empleados afectados, sin que medie despido ni nueva contratación.
- b. **Transmisión:** es el proceso de traspaso de los medios organizativos de una empresa a otra.
- c. **Empresa cedente:** como concepto general, será la empresa titular de la unidad económica con carácter previo a la transmisión, y con la que mantenían relación laboral las personas trabajadoras que serán cedidas después de dicha transmisión.

A modo de ejemplo, en el caso de prestación de servicios mediante contrato administrativo, será la empresa inicialmente adjudicataria de dicho contrato, y empleadora del personal encargado de la realización de los trabajos contratados.

- d. **Empresa sucesora o cesionaria:** Es la entidad que recibe la unidad económica que ha sido transferida pasando a ser la titular del servicio. Por ello asume la relación laboral con las personas trabajadoras de la cedente tras la transmisión, por subrogación en los derechos y obligaciones de esta.

A modo de ejemplo, en el caso de prestación de servicios mediante contrato administrativo, es la entidad que se subroga en las obligaciones derivadas del contrato en el que cesa la anterior titular, y que por ello asume la relación laboral con los trabajadores de la cedente que venían realizando los trabajos objeto de ese contrato.

- e. **Subrogación:** Proceso por el que una persona o entidad sustituye a otra en la titularidad de los derechos y obligaciones propios de una determinada relación jurídica establecida con anterioridad por la segunda. Puede darse en los ámbitos civil, mercantil o laboral, bien por acuerdo entre las partes o bien por imposición legal, y permite la citada sustitución sin la necesidad de formalizar un nuevo contrato.
- f. **Due Diligence preventiva o diligencia debida.** Proceso que supone analizar y valorar diferente tipo de documentación de una empresa antes de concluir una operación empresarial para conocer cuál es su situación real, identificar los riesgos y/o oportunidades, sus posibles contingencias asociadas (reclamaciones, sanciones, recargo de prestaciones, etc.) y planificar las acciones necesarias para adaptar la organización preventiva a la nueva realidad empresarial resultante de la transmisión.



CAPÍTULO 1

Ámbito y problemática preventiva

1.1. Ámbito y Alcance

1.2. Problemática preventiva

1.1. **Ámbito y Alcance.**

Según se ha mencionado anteriormente, en el tránsito empresarial y laboral actual se producen situaciones que llevan al cambio de empleador de uno o varios trabajadores. Este cambio puede tener su origen en diferentes supuestos entre los que se encuentran los que están a continuación.

1. **Por iniciativa empresarial**

Subrogación

La sucesión de una empresa por otra derivada de la sustitución en la prestación de un servicio derivado de un acuerdo en convenio sectorial o de empresa o tras la adjudicación de una licitación de un servicio para la administración pública.

En este supuesto el empleador, que tiene contratada a la persona trabajadora, traspassa este contrato a un empleador tercero. La persona trabajadora pasa entonces a depender de otro empresario o empresa (entidad con distinta razón social y CIF), pero sigue desarrollando el mismo trabajo en el mismo lugar.

Es quizás al que más habitualmente deben hacer frente el MOP y se da en diferentes sectores de actividad como la vigilancia de seguridad, limpieza, restauración colectiva, recogida de residuos, limpieza viaria, etc.

La sucesión empresarial produce un cambio en la relación contractual de la persona trabajadora que pasa a mantener su relación laboral con un nuevo empleador. La nueva relación laboral determina la necesidad del cumplimiento por parte del nuevo empleador, de las obligaciones legales establecidas en la LPRL.

Se trata de una situación de carácter imperativo, en particular en el caso de la sucesión denominada como "subrogación", que no se sujeta a la voluntad de las partes involucradas. Cuando se verifican las circunstancias que la configuran, esta se produce de forma automática, independientemente de lo que deseen las empresas implicadas.

En estos casos, de acuerdo con el art 44 del Estatuto de los Trabajadores, los elementos esenciales para su posible determinación son:

- *Que se produzca la transmisión de una entidad económica que conserva su identidad. Lo que requiere la evaluación global de factores materiales e inmateriales.*
- *Además, que se garantice una continuidad operativa de la actividad.*

Los posibles ámbitos de aplicación de la sucesión empresarial pueden ser:

- *La empresa en su totalidad.*
- *Un centro de trabajo específico.*

Cambio impuesto

La fusión, absorción o adquisición de centros de trabajo o unidades productivas entre empresas (considerada como sucesión por acuerdo entre las empresas). Este cambio no tiene origen en la voluntad del trabajador, pero si será necesaria la aceptación por éste del cambio contractual laboral.

La persona trabajadora que desarrolla su trabajo en una empresa pasa a pertenecer a otra distinta (entidad con distinta razón social y CIF) como consecuencia de una operación mercantil como una fusión, una absorción o la venta de un centro de trabajo o unidad productiva autónoma entre empresas, en la que se ve implicada aquella en la que desarrollaba su trabajo inicialmente. La persona trabajadora pasa entonces a depender de otro empresario o empresa, pero sigue desarrollando el mismo trabajo en el mismo lugar.



2. Por iniciativa del trabajador. “CAMBIO VOLUNTARIO”:

La persona trabajadora que ha desarrollado o desarrolla su trabajo en una empresa, por decisión propia - bien en busca de un nuevo empleo, si se encuentra en situación de desempleo, o en búsqueda de mejores condiciones laborales - dejar su anterior empresa para unirse a otra.

En el caso de cambio de empresa, relación laboral a iniciativa del trabajador, la presente guía únicamente entrará a analizar los supuestos de trabajadores, profesionales de puestos determinados, que desempeñarán tareas que pueden ser consideradas similares o incluso idénticas en la empresa de origen y la nueva.

Si bien este cambio de empresa puede ser por iniciativa de la propia persona trabajadora o porque se incorpore a una empresa inicialmente en situación de desempleo, no implican ninguna consideración diferenciada desde el punto de vista preventivo.

La estimación cuantitativa de estos supuestos es difícil de efectuar puesto que el volumen de personas trabajadoras subrogadas a raíz de sucesiones o involucradas en este tipo de situaciones no está recogido de forma sistemática y desglosada en las estadísticas laborales oficiales en España (como las del INE, el SEPE o la Seguridad Social), por lo que no existen datos públicos que indiquen con exactitud cuántos trabajadores están afectados. La subrogación por sucesión no está clasificada como una categoría diferenciada en la mayoría de las bases de datos oficiales y el fenómeno de movilidad voluntaria entre empresas no es objeto ni tan siquiera de inclusión. No obstante, y tal como se tratará en el capítulo “Experiencia sectorial: Restauración Colectiva” solamente en este sector se estima que hay una rotación anual de entre 300 – 500 centros.

Desde un punto de vista cualitativo, en ausencia de cifras oficiales, los datos disponibles en las Administraciones Públicas, en servicios de prevención ajenos y derivados de la experiencia de los MOP integrados en asociaciones, revelan que las subrogaciones son frecuentes en sectores como limpieza, seguridad privada, restauración colectiva, jardinería, servicios auxiliares y transporte (urbano, sanitario, etc.).

En estos sectores, especialmente cuando hay contratos públicos o concesiones administrativas, los convenios colectivos suelen incluir cláusulas de sucesión, con subrogación de los trabajadores obligatoria, para los nuevos adjudicatarios.

1.2. Problemática preventiva.

Ante los supuestos descritos, a los MOP y empresas, existiendo una efectiva relación laboral entre el trabajador/es y la empresa para la que actúan como MOP y por tanto siendo obligatoria el cumplimiento de la normativa en materia de PRL, se le plantean diferentes dudas tanto en el plano jurídico como en el plano preventivo.

En particular estas dudas e inquietudes surgen de la existencia de las siguientes necesidades respecto a la persona trabajadora:

- Asegura una real y efectiva prevención y protección.
- Hacer compatibles las necesidades de producción con el cumplimiento de la obligatoria prevención y protección de las personas. En particular cuando el servicio del que la empresa es sucesora conlleva unos plazos breves desde la adjudicación hasta el inicio.
- Optimizar las actividades preventivas en la empresa, a la vez que se garantiza el cumplimiento de sus obligaciones legales.
- Integrarlas en la nueva cultura empresarial, venciendo la posible resistencia al cambio que suele producirse con frecuencia.



- Identificar la posible existencia de responsabilidades empresariales en la sucesión empresarial.

Entre otras posibles se plantean las siguientes cuestiones:

- ¿Son válidas desde un punto de vista de cumplimiento legal formal las actividades preventivas ya desarrolladas por la empresa cedente?, y, en caso afirmativo, ¿Qué actividades se pueden dar por válidas desde el punto de vista de cumplimiento formal? ¿En particular, son válidas la formación, información y vigilancia de la salud de los trabajadores?
- ¿Es fiable la actividad o actividades preventiva que ha efectuado la empresa cedente?
- ¿Está asegurado de manera real y efectiva el nivel de prevención y protección legal y/o según estándar profesional.?
- ¿En caso de asunción como propia de una actividad preventiva por parte de la empresa, qué posibles responsabilidades podrán derivarse para la empresa y profesional preventivo?
- ¿Es válida desde un punto de vista de cumplimiento legal formal la formación que ha recibido un trabajador que se incorpora a mi empresa, por propia iniciativa, en otra empresa o institución?
- ¿Cómo debo gestionar estos procesos de manera que pueda tener un adecuado grado de certeza de haber realizado todas las actividades preventivas tanto formalmente como de manera real y efectiva?

No es infrecuente que los profesionales manifiesten sus dudas, en cualquiera de los casos descritos. Entre otros, cuando una persona trabajadora capacitada y con experiencia en una actividad, quiere o debe continuar desarrollando esa misma actividad en otra empresa (entidad con otro CIF), en las mismas –o muy similares- condiciones de trabajo. ¿Es necesario que vuelva a recibir la reglamentaria formación, información, entrega de EPI, y actualización de su vigilancia de la salud, sólo por el hecho de este cambio de empresa (otro CIF)?.

Ante estas dudas e inquietudes es habitual que las empresas y el asesoramiento de los MOP se encamine a una “tabula rasa” iniciando la programación y ejecución de la totalidad de las actividades preventivas; tal y como se efectuaría en el caso de una empresa que no ha realizado actividad preventiva previamente o, en la que habiéndose realizado, se produce la creación de un nuevo centro de trabajo, sin existencia previa, o la inclusión de una nueva línea de producción dentro de un centro de trabajo existente.

Este modo de actuación conlleva la ineficiencia – duplicidad de actuaciones, sobrecostes preventivos y pérdidas de productividad - en la utilización de los siempre limitados recursos, sin un impacto positivo en la efectiva seguridad de las personas trabajadoras. Además, originan un impacto negativo en la persona trabajadora que percibe que estas actuaciones se realizan por rutina y con la única finalidad de cumplir la normativa y responsabilidad legal, sin que les aporte ninguna mejora en sus condiciones de seguridad y salud.

Por otro lado, la optimización mediante la asunción de determinadas actividades preventivas por la empresa sucesora a la que se incorporan las nuevas personas trabajadoras con experiencia y capacitación en puesto similar debe dar fiabilidad de un cumplimiento formal y de validez legal, al tiempo que de un cumplimiento real y efectivo que asegure el nivel esperado de prevención y protección de los trabajadores.

CAPÍTULO 2

La Sucesión Empresarial

- 2.1. Análisis jurídico de las actividades preventivas en las sucesiones
- 2.2. Metodología de actuación ante un proceso de sucesión

2.1. Análisis jurídico de las actividades preventivas en las sucesiones.

2.1.1. Entorno jurídico general de la movilidad de trabajadores entre empresas, con especial referencia a las obligaciones empresariales en materia de PRL.

La sucesión empresarial determina una específica situación respecto a la organización preventiva que irá relacionada con el resultado del fenómeno sucesorio, teniendo en cuenta la normativa vigente, especialmente el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).

La empresa sucesora asume el rol de “empresario” en la relación laboral de las personas trabajadoras de la empresa cedente y asume las obligaciones y responsabilidades derivadas de su condición como tal. De esta forma, en el caso de que lo transferido o adquirido deba integrarse en el “modus operandi” de la empresa sucesora, esta deberá adaptar su sistema de prevención a la concurrencia de los nuevos espacios físicos, procedimientos de trabajo, riesgos y recursos humanos integrados.

Las citadas obligaciones que adquiere la empresa sucesora por la transmisión operada, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (ET), dan lugar al mantenimiento de los derechos y obligaciones respecto de las personas trabajadoras cedidas, lo que en consecuencia implica la transferencia de las acciones desarrolladas por la empresa cedente en cumplimiento de las obligaciones legales derivadas de los contratos de trabajo en los que son subrogados.

Así lo confirma la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 1208/2024, de 29 de octubre:

“(...) el nuevo empresario se subroga a todos los efectos en las relaciones laborales que se encuentren vigentes en el momento de la sucesión, asumiendo de esta forma frente a los mismos los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior empleador.”

De esta forma, las actividades preventivas realizadas por la empresa cedente en cumplimiento de sus deberes, como es el caso de la formación o la información de los trabajadores, son transmitidas dentro del acervo laboral a la empresa sucesora, la cual deberá, una vez verificada su adecuación, integrarlas en su sistema de gestión preventiva.

En consecuencia, la empresa sucesora podrá asumir determinadas actividades preventivas desarrolladas por la empresa cedente, eso sí, tras realizar el correspondiente estudio (Fase de análisis) sobre la posible adecuación de estas a las condiciones de trabajo en las que desarrollarán su actividad en su organización productiva las personas trabajadoras de la unidad económica que ha sido transferida. A modo de ejemplo, si una vez verificada la actividad de formación de las personas trabajadoras de la empresa cedente se entiende por la empresa sucesora que resulta asumible, esta no se tendrá que repetir tras la incorporación a la nueva organización, pudiéndose considerar como válidos a efectos de justificar el cumplimiento de la obligación los registros acreditativos de la misma entregados por la empresa cedente.

En este mismo capítulo se describe una metodología a aplicar por la empresa sucesora para incorporar a las nuevas personas trabajadoras estableciendo unos niveles de seguridad y salud equivalentes a las de sus actuales empleados y asegurando el cumplimiento de la normativa legal vigente.

2.1.2. Efectos Generales de la Sucesión Empresarial.

Como consecuencia de la sucesión empresarial operada de acuerdo con lo establecido en el Artículo 44 ET, los efectos generales más destables para la empresa sucesora son:

- **Subrogación inmediata:** La empresa sucesora asume desde el mismo momento en que la sucesión es efectiva todos los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social de la empresa cedente, abarcando también los compromisos de pensiones y protección social complementaria.



- **Mantenimiento de condiciones:** Las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras se mantienen inalteradas, incluyendo aquellas estipuladas en el convenio colectivo de origen, hasta su vencimiento o hasta la aplicación de un nuevo convenio.
- **Prohibición de despido:** La mera transmisión empresarial no constituye una causa objetiva para el despido de ninguna de las personas trabajadoras transferidas. No obstante, se mantienen válidos los despidos fundados en causas económicas, técnicas u organizativas previstos en la normativa aplicable y que la empresa cedente haya tramitado con anterioridad a la sucesión.
- **Responsabilidad solidaria:** El cedente y el sucesor responden solidariamente durante un periodo de tres años por las obligaciones laborales y de Seguridad Social generadas antes de la transmisión que permanezcan insatisfechas, incluso si la relación laboral con los trabajadores afectados ya ha sido extinguida.

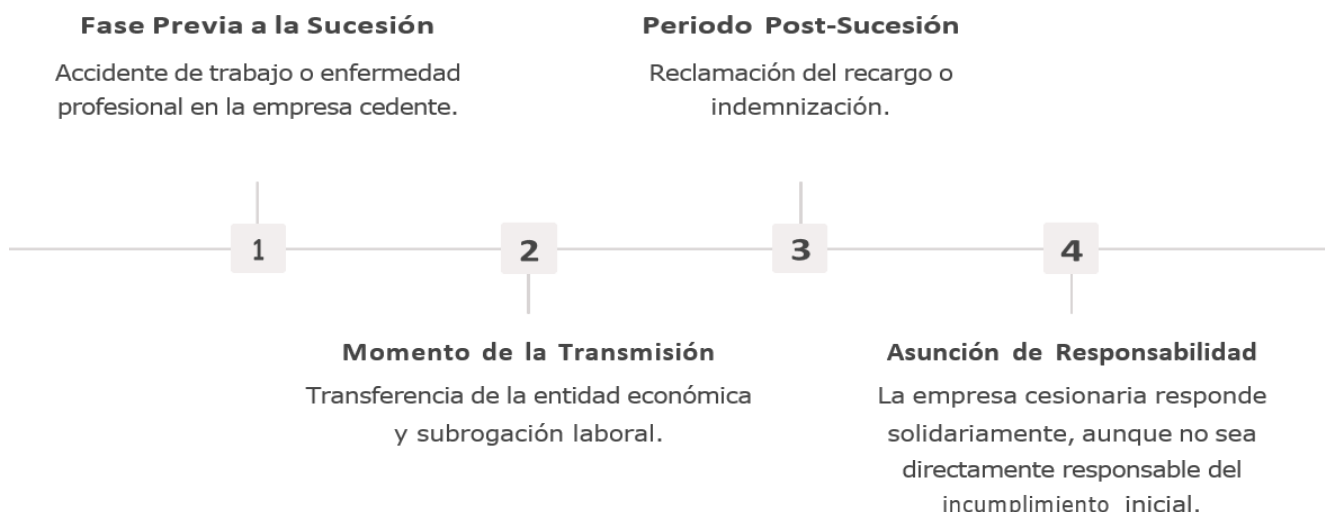
La empresa sucesora conserva su facultad de ejercer el poder directivo, lo que le permite realizar modificaciones en las condiciones de trabajo, siempre que se sigan los procedimientos legales establecidos (por ejemplo, conforme al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores para modificaciones sustanciales).

En la sucesión empresarial, la distribución de responsabilidades implica que la empresa sucesora se subroga no solo en las relaciones laborales activas, sino también en las responsabilidades derivadas de las relaciones laborales extinguidas, como salarios, indemnizaciones, cotizaciones a la Seguridad Social, y recargos por accidente de trabajo o enfermedad profesional. Esta asunción de responsabilidades es integral y busca garantizar la protección de los derechos de los trabajadores frente a cambios de empresa en la titularidad de un contrato de servicios.

2.1.3. Implicaciones específicas en Prevención de Riesgos Laborales.

Además de los efectos generales, hay otras específicos en materia de PRL que se resumen a continuación.

- **Responsabilidad por Recargos de Prestaciones:** La empresa sucesora asume la responsabilidad solidaria por los recargos de prestaciones derivados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales originados antes de la transmisión, incluso si los trabajadores afectados ya no mantienen una relación laboral con la empresa cedente. Alcanza incluso a los recargos “in fieri”, es decir, que se estuvieran investigando o tramitando.
- **Indemnizaciones por Daños y Perjuicios:** Esta responsabilidad solidaria se extiende también a las indemnizaciones a personas trabajadoras por daños y perjuicios resultantes de incumplimientos de la empresa cedente en materia de prevención de riesgos laborales anteriores a la sucesión.



Es importante recalcar que la responsabilidad solidaria por recargos de prestaciones e indemnizaciones se aplica incluso cuando la relación laboral del trabajador afectado finalizó antes de la sucesión. Dicha responsabilidad puede extenderse a accidentes laborales o enfermedades derivadas del trabajo cuyas manifestaciones clínicas aparezcan mucho tiempo después de la transmisión.

Por ello, es crucial para la empresa sucesora realizar previamente a la operación mercantil una evaluación exhaustiva de los riesgos potenciales y las responsabilidades preventivas inherentes a la sucesión empresarial.

2.1.4. Supuestos de sucesión empresarial. Casuística jurídica en base al Artículo 44 ET.

Los posibles tipos de sucesión empresarial previstos en la legislación vigente son:

- a. **Sucesión por transmisión directa:** Este tipo abarca la compraventa de empresas, fusiones, escisiones o cualquier otra operación mercantil que implique la transmisión de una unidad económica que conserva su identidad funcional y organizativa.
- b. **Sucesión en la contrata:** Se produce cuando una empresa sucede a otra en la prestación de un servicio contratado inicialmente a la otra, asumiendo una porción significativa de la plantilla desde el punto de vista del volumen o su importancia para la actividad, constituyendo el aspecto esencial de la unidad transmitida. Esta situación es relevante en sectores donde el capital humano constituye el elemento preponderante (por ej. Sector limpieza).
- c. **Sucesión por reversión:** Ocurre cuando una Administración Pública o una empresa principal decide reasumir la gestión de un servicio previamente externalizado y la legislación o convenio colectivo obliga a la entidad que recupera el servicio a subrogarse en los derechos y obligaciones laborales de la empresa saliente. La reversión por sí sola no es sinónimo de sucesión; para que esta exista debe producirse la transmisión de una entidad económica organizada (conjunto de medios materiales y humanos) que mantenga su identidad.

Es importante destacar que, en el ámbito de las licitaciones para contratos en el sector público, los pliegos pueden informar sobre una potencial subrogación, pero esta solo se materializará si se cumplen las circunstancias fácticas que configuran la sucesión legal por vía normativa o de convenio colectivo.

2.1.5. Análisis detallado de las diferentes actividades preventivas.

Conviene determinar si la empresa sucesora podría quedar exenta de alguna de las obligaciones preventivas, haciendo uso de lo ya llevado a cabo por la empresa cedente en relación con los trabajadores que pasan a la sucesora o cesionaria.

Para hacer este análisis, partimos del principio de que la empresa cedente ha hecho entrega de toda la documentación preventiva, regulada en el artículo 23 de la LPRL, que posee a la empresa sucesora, con las convenientes reservas en materia de protección de datos y permisos de acceso a la documentación de carácter médico. Agruparemos las diferentes cuestiones por materias.

2.2.2.1. Evaluación de riesgos, Planificación de la actividad preventiva y Plan de Prevención.

En el supuesto de que las circunstancias se modifiquen y no se mantenga la unidad del centro de trabajo o unidad productiva autónoma, será necesaria una revisión o una nueva evaluación de riesgos y planificación preventiva por mandato del artículo 6 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP).

Si las condiciones en el centro de trabajo o unidad productiva autónoma permaneciesen sin modificación alguna,



no se advierte el problema para su aprovechamiento por la empresa sucesora que efectivamente sucede a la empresa cedente, pero que no tiene por qué efectuar “tabula rasa” de las acciones y tareas realizadas por ésta. Otra cuestión diferente es que convenga su revisión para comprobar si se adapta a los estándares, protocolos, parámetros y criterios establecidos en la cesionaria. Ello serviría para valorar las medidas adicionales que, en su caso, se deberían adoptar para que la situación preventiva respondiera a dichos estándares y protocolos.

Estas consideraciones son de aplicación tanto a la llamada evaluación general como a aquellas específicas de determinados riesgos (higiénicos o ergonómicos), si bien se deberá analizar con detalle la validez de la evaluación de riesgos psicosociales, al ser presumible una modificación en los factores de riesgos de tipo organizativo.

Merece la pena remarcar que la evaluación de riesgos, desde el punto de vista formal y real/efectivo, podrá ser aprovechada en tanto no se produzcan cambios en las condiciones de trabajo, recayendo en la empresa sucesora la obligación de actualización de dicha evaluación.

En relación con la planificación de la actividad preventiva, sí sería necesario revisarla a fondo por cuanto supone la toma de decisiones financieras y de organización que normalmente varían de una entidad empresarial a otra.

En cuanto al Plan de Prevención, y en principio, no será frecuente que la empresa sucesora pueda asumir en su totalidad el elaborado por la cedente, dado que las particularidades y forma de expresión de la declaración de intenciones en cuanto a la política de gestión de la prevención de cada entidad, es previsible que puedan presentar variaciones de mayor o menor calado de una entidad a otra.

2.2.2.2. Formación

La empresa cedente debe participar a la empresa sucesora, y ésta exigir, la documentación acreditativa de la formación de sus trabajadores en materia de PRL y con ello comprobar si, al menos desde un punto de vista formal legal, sus obligaciones en materia de formación están cumplidas.

Recordemos que con la sucesión los trabajadores de la empresa cedente pasan a formar parte de la plantilla de la empresa cesionaria y, con ello, ésta asume todas las obligaciones propias de cualquier empresario en la relación laboral, incluyendo, por supuesto, las relativas a la formación de sus trabajadores.

A la hora de valorar el cumplimiento real y efectivo de la formación en materia preventiva es cuando se puede plantear cierta problemática, pues pueden existir diferencias entre lo considerado suficiente y adecuado por parte de una y otra empresas. Los contenidos de la formación a impartir vienen establecidos en la normativa o convenio sectorial en algunos casos, y en cuanto a la elaboración formal de las certificaciones existe un cierto nivel de acuerdo entre las entidades formadoras especializadas. No obstante, aún falta por lograr el consenso entre las empresas de algunos sectores para la aceptación general de los contenidos de ciertos cursos formativos y de las entidades que los imparten.

En este sentido, procede traer a colación alguna normativa sectorial convencional, especialmente la del sector industrial, más completo en esta materia.

- a. IV Convenio Colectivo estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal publicado el 12 de enero del 2022. El IV Convenio establece en sus arts. 91 a 95 una tarjeta profesional del sector del metal en formato físico y electrónico que permite determinar las certificaciones formativas que tiene el trabajador y, en concreto: “Acreditar la formación recibida en materia de prevención de riesgos laborales regulada en este capítulo” -art. 92 a) del Convenio Colectivo. El organismo encargado de la homologación es La Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo. Junto a la tarjeta reseñada el convenio prevé en sus art. 97 a 107 otra tarjeta: la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal es el documento expedido por la Fundación del Metal para la Formación, que acredita, entre otros datos, la formación específica recibida del sector del metal por la persona trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores del metal que trabajan en obras de construcción.

- b. VII Convenio colectivo general del sector de la construcción, publicado el 23 de septiembre del 2023 que atribuye a la Fundación Laboral de la Construcción la certificación de la formación específica preventiva -art. 153 del Convenio Colectivo-, documentando la misma al igual que el Convenio anterior en una tarjeta profesional de la construcción -art. 154 y ss. del VII Convenio Colectivo- en la que acredita la formación de todo tipo recibida por su titular y además que “su titular ha sido sometido a los reconocimientos médicos de acuerdo a los previsto en el presente Convenio” -art. 156 del VII Convenio Colectivo-.

La aportación y posterior examen de las tarjetas reseñadas permiten a las empresas del sector comprobar con facilidad, al menos en la formación base de cada puesto o tarea, la formación del trabajador y si ésta se adecúa a las tareas realizadas por el mismo en la empresa sucesora. Cabe matizar, no obstante, que ya proclamó el Tribunal Supremo (en sentencia de 27 de octubre de 2010), que la presentación de la tarjeta como soporte “físico” no es más que una de las formas posibles existentes para acreditar que efectivamente se ha cursado la formación prevista en el Convenio, sin que se pueda considerar la posesión de la tarjeta en sí misma como un requisito excluyente, sino que lo que realmente es exigible (y excluyente) es la realización efectiva de la formación.

En todo caso, la empresa sucesora deberá primero comprobar mediante la documentación aportada por la empresa cedente y, en su caso, por la propia persona trabajadora, cuál es el nivel formativo y la adecuación de esa formación a las tareas que desempeña, sin que exista obstáculo alguno en el aprovechamiento de las actividades formativas anteriores como propias si se constata su adecuación a las circunstancias personales de la persona trabajadora y del puesto. Otra cuestión es la necesaria adaptación y mantenimiento de dicha formación como exige el artículo 19 de la LPRL a la que el empresario sucesor está obligado como empresario ya en relación laboral.

Dadas las múltiples cuestiones que se plantean con relación a la formación ON-LINE se ha desarrollado la valoración de ésta en el anexo 4 de esta guía.

2.2.2.3. Vigilancia de la salud

La respuesta en esta materia ha de ser consecuentemente similar a la del apartado anterior. De hecho, entre la documentación que debe conservar la empresa se encuentra: “Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.” -artículo 23- 1 d) de la LPRL-. Esta documentación debe ser transmitida a la empresa sucesora, que debe exigirla igualmente, con los matices que derivan de la aplicación de la normativa sobre protección de la intimidad y protección de datos.

Advirtamos que algún convenio colectivo contiene alguna normativa que facilita el conocimiento real de la situación del trabajador, como el VII Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción, publicado el 23 de septiembre del 2023, que establece que la Tarjeta Profesional de la Construcción -artículo 154 y ss. del VII Convenio Colectivo- acredita la que “su titular ha sido sometido a los reconocimientos médicos de acuerdo a los previsto en el presente Convenio” -artículo 156 del VII Convenio Colectivo-.

Si nos encontramos ante puestos propios que ya se hallaban en la empresa cedente, en el centro de trabajo o unidad productiva autónoma transmitida, la empresa sucesora deberá analizar, dada la trascendencia y singularidad de los puestos con riesgo de enfermedad profesional de consecuencias graves para las personas trabajadoras que las padecen, si los reconocimientos médicos han sido los adecuados, exigiendo la documentación oportuna, pero entendemos que el sentido común, aun cuando pueden existir opiniones en contrario que sigan una literalidad estricta de la norma, no exige a la empresa sucesora repetir los reconocimientos médicos por razón de la incorporación de las personas trabajadores transferidas que ya constan en los archivos de la cedente, una vez constatados la actualidad, realidad y adecuación de éstos. La empresa sucesora deberá posteriormente proseguir y mejorar la labor de protección y control en esta materia conforme a la normativa y protocolos establecidos al efecto.



2.2.2.4. Medidas de actuación ante situaciones de emergencia:

Al igual que se ha tratado en el caso de la evaluación de riesgos y en ausencia de cambio en las condiciones de trabajo, tanto si se trata de un Plan de Autoprotección complejo como de medidas sencillas de actuación ante situaciones de emergencia, la empresa sucesora deberá valorar si lo existente se adecua a lo dispuesto en la legislación vigente y en los protocolos establecidos en la propia empresa, siendo siempre recomendable el aprovechamiento de todo lo ya realizado por la empresa cedente que se pueda integrar en los procedimientos ya implantados en la sucesora, o que se pueda utilizar como base para la elaboración de nuevos procedimientos.

2.2.2.5. Equipos de protección individual:

Se puede aplicar la misma regla indicada con anterioridad al tratarse de una medida de protección derivada de la evaluación de riesgos laborales. No obstante, en este caso se considera que se debe prestar especial atención en asegurar el cumplimiento real y efectivo de lo dispuesto en la citada evaluación, en particular en aspectos como la conservación y utilización de los equipos.

2.2.2.6. Equipos de trabajo e instalaciones:

También en esta materia se considera conveniente el aprovechamiento de toda instalación o equipo de trabajo que cuente con su correspondiente documentación en regla (marcado CE, declaración de conformidad, libro de instrucciones, o, en su caso, proyecto técnico, boletín de instalación, inscripción en el registro industrial, revisiones periódicas reglamentarias, libro de mantenimiento, etc.), previa comprobación de la validez de esta, así como del adecuado estado de conservación del equipo de trabajo o instalación.

Mención especial debe darse a aquellos equipos de trabajo para los que se hayan elaborado informes de puesta en conformidad con lo establecido en el Real Decreto 1215/1997. Se considera muy importante comprobar lo contenido en dichos informes y su vigencia, así como la acreditación de las entidades que los han elaborado.

2.2. Metodología de actuación ante un proceso de sucesión.

En los casos objeto de estudio de esta guía, es clave establecer un proceso de gestión que permita sistematizar el intercambio de información sobre seguridad y salud, la valoración y aceptación, así como el establecimiento del plan de acción, cuando sea necesario. Todo ello con los objetivos ya indicados de garantizar tanto la protección de las personas trabajadoras y prevenir incidentes, cumplir con la regulación vigente, hacer compatible producción y prevención y evitar posibles reclamaciones; todo en un marco de gestión efectiva de los recursos y del propio proceso.

El lector podrá preguntarse sobre la diferencia entre el proceso de Due Diligence al que se hará referencia durante el desarrollo del presente capítulo y la metodología propuesta o incluso una auditoría interna o voluntaria. Si bien mantienen muchas similitudes entre uno y otros, realizándose etapas similares en muchos casos, la diferencia estriba en el objetivo de cada una de ellas.

- **Due Diligence:** las actuaciones se encaminan a determinar posibles riesgos y responsabilidades a los que tendrá que hacer frente la empresa sucesora en el caso de incumplimientos, formales o reales, de la normativa preventiva y aquellos derivados de su responsabilidad solidaria por las actividades preventivas llevadas a cabo por la empresa cedente.
- **Auditoría interna realizada por la MOP:** se considera que es una herramienta más pensada para la valoración de las actividades preventivas individualmente o en su conjunto.

En ambos casos, en la metodología propuesta en esta guía se pone el énfasis en la determinación de si las actividades preventivas tienen un cumplimiento formal y real, adecuado y suficiente a la normativa, estándares profesionales y de la empresa sucesora. Todo con el objetivo de establecer un plan de acción, con la modificación necesaria de la actividad preventiva, de acuerdo con la situación existente y aquella que se debería alcanzar.

No obstante, a modo de resumen, se recomienda la aplicación de una Due Diligence paralela o conjunta con la metodología propuesta, con la evidente necesidad de trabajar coordinadamente y evitar duplicidad de actuaciones que pueden servir para todos los fines como la recopilación de documentación e información.

A partir del análisis de la información y documentación recibida, la empresa sucesora deberá disponer de información suficiente para:

- Valorar si puede asumir dentro de su sistema de gestión las actividades preventivas desarrolladas por la empresa cedente y soportadas en la documentación preventiva aportada por esta.
- Planificar y presupuestar las actividades preventivas necesarias para que las personas trabajadoras que se incorporan a su organización dispongan de las medidas de seguridad y salud que corresponden de acuerdo con lo establecido en la normativa aplicable.
- Conocer posibles responsabilidades legales (recargos de prestaciones, indemnizaciones, demandas y reclamaciones colectivas e individuales, sanciones, etc.) que asumiría como consecuencia de la responsabilidad solidaria derivada de la aplicación del Art. 44 del ET.
- En el caso de una absorción o compra, si se realiza la valoración de cumplimiento dentro de la Due Diligence, para decidir si completarla o no en base a la información resultante del estudio realizado.

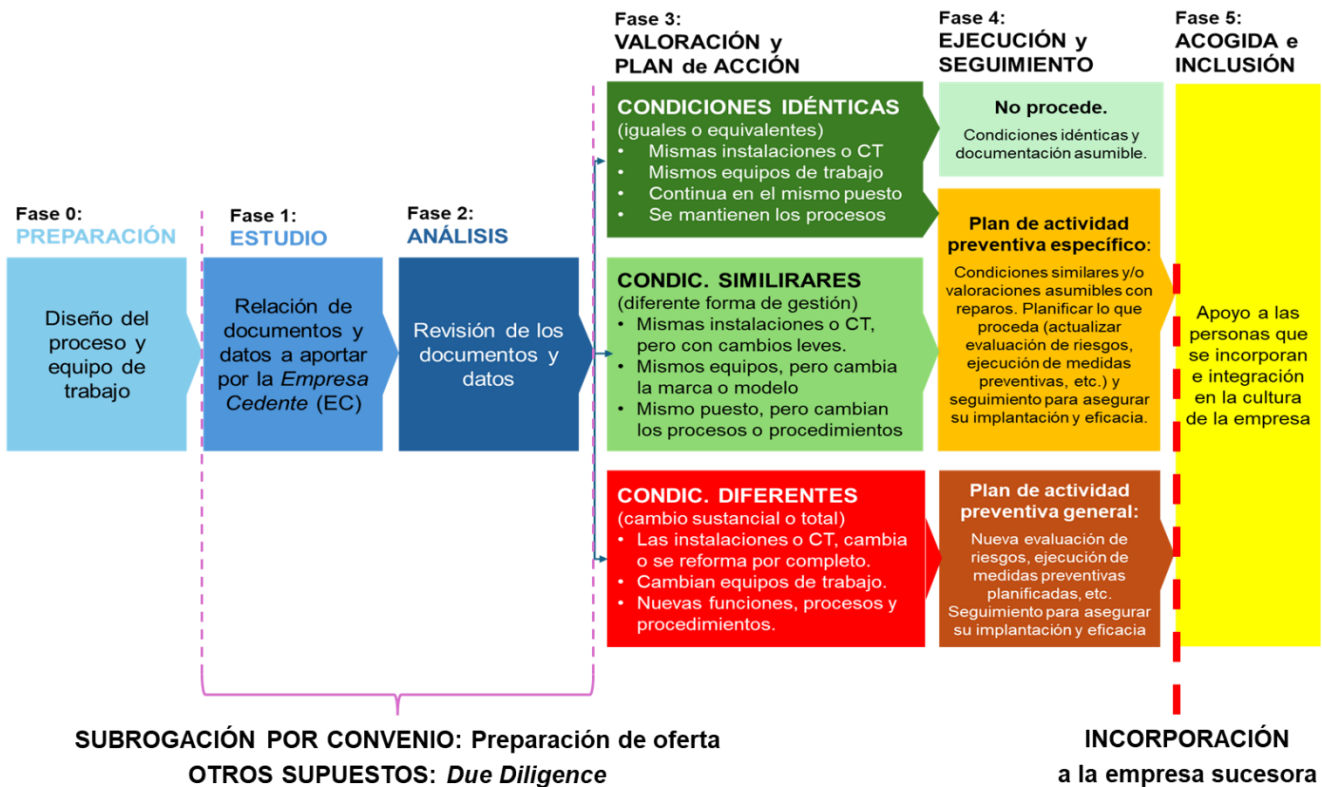
2.2.1. Metodología de gestión del proceso.

La metodología de gestión del proceso de la sucesión, con la consiguiente subrogación de trabajadores, detalla las diferentes fases que se debe seguir, desde la obtención de información previa hasta el diseño de un “Plan de Acción”, para lograr que las nuevas personas trabajadoras integradas en la empresa sucesora puedan desarrollar su trabajo de forma segura y cumpliendo la legislación vigente. El citado Plan de Acción deberá incluir las



actividades que deben emprenderse tanto de gestión como materiales y/o técnicas, y también deberá estar alineado con el Plan de Prevención de la Empresa, la programación anual del MOP y la planificación de la actividad preventiva.

La denominación y contenidos de las fases en las que está estructurado este proceso surgen de la colaboración entre diferentes profesionales de prevención involucrados en este tipo de procesos y tiene el objeto de definir cómo se debe desarrollar este, asegurando en todo caso que se mantienen o mejoran los niveles de seguridad y salud en el trabajo y que se produce una integración de las personas trabajadoras transferidas, de una manera eficiente, en el sistema de gestión de la PRL de su nueva empresa.



2.2.2.1. Fase 0: PREPARACIÓN

Esta fase constituye el punto de partida para las empresas, en especial aquellas involucradas de manera habitual en procesos de sucesión que incluyen la subrogación de personas trabajadoras y que tienen la necesidad de agilizar el proceso al tiempo que actuar de manera sistemática, no olvidando ningún factor y aunando el análisis de todos estos, entre ellos el preventivo, que afecta a estas operaciones mercantiles.

Su finalidad es lograr que la empresa sucesora esté preparada para afrontar todos los posibles escenarios de sucesión empresarial de una forma ágil y efectiva. Permite estructurar el proceso de forma coherente y alineada con los objetivos corporativos, además de garantizar que la seguridad y salud de las personas trabajadoras se aborde desde el inicio como un componente estratégico en el proceso de toma de decisiones, minimizando riesgos y asegurando su viabilidad.

Esta preparación debe tener en cuenta la adecuación a la empresa del proceso que se propone a continuación, así como la constitución de un equipo de trabajo en el que estarán integrados representantes de todas las unidades organizativas implicadas.

Acciones clave:

- **Definición del proceso interno para afrontar entornos de sucesión empresarial:** objetivos, alcance y duración de cada fase, escenarios de sucesión (ej: el recurso a una *Due Diligence* o las previsiones a efectuar en los acuerdos que las partes puedan firmar de forma previa a la operación), equipo de trabajo (personas), hoja de ruta y camino crítico, la documentación necesaria, referencias normativas y criterios de aceptación de lo aportado por la empresa cedente.
- **Constitución del equipo de trabajo:** selección de representantes de todas las unidades implicadas, asignación de roles y definición de su coordinación y de su sistema de trabajo.
- **Garantías y responsabilidades:** negociación de acuerdos precontractuales para tener derecho de inspección (*Due Diligence*) sobre documentación e instalaciones, y garantías/cláusulas para limitar las posibles consecuencias de incumplimientos no manifiestos del cedente y descubiertos con posterioridad a la sucesión (por ejemplo, los que impliquen a la jurisdicción penal).
- **Confidencialidad:** dada la información que se va a manejar, es importante establecer condiciones claras de confidencialidad respecto de dicha información y asegurar el compromiso de los integrantes del equipo de trabajo por mantenerlas.

En el diseño del procedimiento deberán intervenir los diferentes departamentos – dirección, operación, laboral, jurídico, prevención de riesgos laborales, etc.- de la empresa sucesora. Cuando proceda, será activado por la dirección, siendo la función principal del MOP la de asesoramiento en la ejecución de este procedimiento y la emisión de aquellos informes o dictámenes de valoración y posible visto bueno, sobre los aspectos preventivos del mismo.

Componentes del equipo de trabajo y su rol

- a. Representante de la Dirección o Coordinador del equipo
 - Activar el proceso de sucesión porque lidera el análisis y la toma de decisiones estratégicas.
 - Asegura la alineación del proceso con los objetivos empresariales.
 - Supervisa la ejecución del proceso y el cumplimiento de plazos.
- b. Responsable/s operativo del negocio que se va a comprar, absorber o subrogar.
 - Aporta conocimiento técnico y experiencia sobre el servicio.
 - Valora los recursos materiales, humanos y logísticos implicados.
 - Evalúa necesidades operativas e impacto en la calidad del servicio.
- c. Representante de la Asesor/a Legal o Jurídico Laboral
 - Supervisa el cumplimiento de la normativa aplicable.
 - Redacta o revisa los documentos legales asociados al proceso.
 - Evalúa riesgos legales y posibles contingencias (recargos de prestaciones, indemnizaciones).
- d. Representante del Departamento de Recursos Humanos
 - Evalúa las implicaciones laborales de la sucesión.
 - Revisa contratos, condiciones laborales, etc.
 - Coordina la comunicación con los trabajadores y sus representantes.
- e. Representante de la MOP
 - Propone los aspectos en materia de PRL que se deben revisar
 - Vela por la integración de la prevención en el proceso de sucesión y reorganiza/adapta el sistema de prevención y la modalidad preventiva.
 - Identifica posibles riesgos de especial peligrosidad que deben ser abordados antes de iniciar la prestación



del servicio.

- f. Representante del Departamento Comercial. Será conveniente su participación en casos en los que los que la operación se realizará en un proceso en licitación abierta, con presentación de ofertas técnico-comerciales, que tengan asociada una posible subrogación:
- Incluye los requisitos de la *empresa sucesora* en la oferta comercial.
 - Interactúa con el cliente para conseguir la información que necesite su empresa. Gestiona posibles vistas para conocer las instalaciones y su equipamiento.
- g. Otros especialistas técnicos:
- En función de los equipos e instalaciones existentes, técnicos cualificados deben, mediante su especialización y conocimientos, identificar cuestiones a tener en cuenta en relación con el estado actual de los items o de su mantenimiento posterior. Particularmente aquellas que puedan resultar determinantes respecto a la viabilidad del proyecto y/o las condiciones de seguridad en el manejo de equipos de trabajo o instalaciones.

Para facilitar la operativa del proceso, también es recomendable informar del procedimiento definido a los representantes de las personas trabajadoras de la empresa sucesora, al objeto de poder tener en cuenta posibles objeciones y, de este modo, cumplir lo dispuesto en la LPRL, contribuir a una mayor transparencia del proceso, y evitar barreras que pudieran surgir durante su desarrollo.

Las organizaciones preventivas de las empresas sin experiencia en este tipo de procesos podrán pensar que lo planteado es muy razonable desde un punto de vista teórico, pero que choca con la realidad. Esta realidad, en muchos de los casos y en especial en las subrogaciones por convenio (licitación de contratos de servicios administrativos), supone que la empresa sucesora no tiene posibilidad de imponer la documentación a aportar ni se puede intervenir con objeto de poder aportar la valoración, desde el punto de vista preventivo, de la operación de sucesión. Igualmente, estas sucesiones suelen comunicarse a la organización preventiva una vez ya se han materializado, siendo en este punto cuando deben hacer frente a la gestión de la actividad preventiva sin información previa y con las condiciones que va determinando según afronta cada actividad.

Así mismo, en las operaciones de sucesión por acuerdo entre empresas, no es habitual que se solicite la participación de los especialistas en prevención de riesgos laborales en el proceso de sucesión desde el momento en el que se inicia el análisis de su viabilidad.

Esta situación actual no debe hacernos decaer en nuestra labor, de manera que incidamos en nuestras empresas para conseguir que se establezcan procedimientos de gestión para aquellos procesos sobre los que la compañía tiene control como, por ejemplo, la adquisición de otra entidad, y que se realizarán, de manera general, con un desarrollo temporal que permite la intervención de la organización preventiva de manera sistemática y organizada. En el caso de otros procesos, tales como las subrogaciones por convenio derivadas de licitaciones a las que se ha aludido, deberemos asesorar a nuestras empresas y licitadores sobre la necesidad de incluir los aspectos preventivos en el momento de la presentación de la oferta. Así mismo, se debe explorar la posibilidad de acuerdos sectoriales o interempresas habitualmente involucradas en estos procesos.

2.2.2.2. Fase 1: ESTUDIO

El objetivo de esta fase es determinar la documentación que la parte sucesora considera necesario que aporte la empresa cedente, con objeto de poder comprobar el grado de cumplimiento de las obligaciones de esta en materia de PRL, y en consecuencia decidir si considera o no la situación como asumible².

² Revisa el alcance y adecuación del cumplimiento de los concretos deberes legalmente establecidos en materia de SST de la Empresa Cedente mediante la realización de las actividades preventivas que corresponde respecto de los trabajadores cuyo contrato será subrogado. Con ese análisis la empresa cesionaria determinará qué actividades puede reconocer como válidas (teniendo en cuenta además si mantendrá o no identidad de condiciones de trabajo tras la transferencia). Si la considera que es una actividad preventiva que cumple esos requisitos podrá determinar que los registros acreditativos de la misma que reciba son adecuados para demostrar su deber como Empresario y los podrá asumir como propios en su sistema de gestión, sin que deba realizarlos de nuevo por motivo de la sucesión.



Esta documentación necesaria para realizar la valoración, antes de la efectiva sucesión, debe incluir cuestiones generales del sistema de gestión de la prevención de la empresa, aspectos relativos a las funciones y responsabilidades de las personas trabajadoras, de las herramientas y equipos utilizados, las metodologías de trabajo, las instalaciones y centros de trabajo, registros de accidentes y enfermedades profesionales, etc.

Posteriormente, y una vez analizada la citada documentación y decidida su conformidad, la empresa sucesora trazará el plan de acción necesario para asegurar que las nuevas personas trabajadores puedan integrarse en el sistema de la empresa y seguir desarrollando su trabajo con las condiciones de seguridad y salud adecuadas.

A. Información general de la empresa cedente

La empresa sucesora debe conocer de la empresa o empresas cedentes la relación de información y documentos que se relacionan en las tablas que figuran en las páginas siguientes.

Cuando la sucesión sea debida a una absorción o compra de la empresa cedente (“Sí” en la columna “Otra”), se considera necesario disponer de la totalidad de esta información, y especialmente en procesos de Due Diligences.

En caso de que la sucesión conlleve una subrogación por establecerlo así el convenio colectivo, la relación documental será normalmente más limitada (y recomendamos que, cuando menos, sea la indicada con un “Sí” en la columna “Subrogación”).

De todas formas, siempre es conveniente la búsqueda de información mediante actuaciones directas “en campo” por parte de la empresa sucesora, que complementen o, en su caso, confirmen la información aportada por la cedente.

En la tabla siguiente se diferencia cuándo es necesario o no solicitar cada documento, y en su caso, con qué limitaciones.

Requisito	Documentos	Otra	Subrogación
Información general de la empresa	Sector de actividad, lugares geográficos en los que presta servicio, número de centros de trabajo, organigrama, número y distribución de empleados, roles y responsabilidades en SyS, siniestralidad (indicadores e informes de accidentes e incidentes) e información no financiera si aplica.	Sí	
Organización Preventiva y Sistema de gestión de la prevención	i. <i>Modalidad de organización preventiva en la que se especifique si es SPM, SPP, SPA indicando qué especialidades tienen concertadas, Trabajadores designados, etc. Por ejemplo, si es un SPM, se solicitará el acta de constitución. Si procede, el concierto con SPA de las especialidades concertadas.</i>	Sí	
	ii. <i>Concierto con SPA de las especialidades que correspondan.</i>	Sí	
	iii. <i>Plan de prevención (procesos y procedimientos), planificación preventiva anual, principales riesgos de especial peligrosidad, procedimiento de CAE, gestión de ETT.</i>	Sí	
	iv. <i>Memoria anual e informes de auditoría externa (legal, voluntaria y/o de certificación a normas tipo la serie de ISO 45.000)</i>	Sí	
	v. <i>Plan de formación y estado de ejecución (formación ya impartida y formación programada)</i>	Sí	Sí
	vi. <i>Vigilancia de la Salud (VS): Protocolo de actividad médica (PAM) que incluirá los tipos de protocolos médicos, vacunación y puestos de trabajo a los que se aplica, periodicidad y cómo asegurar los principios de voluntariedad u obligatoriedad, si procede, y de confidencialidad. Memorias e informes anuales de VS.</i>	Sí	Sí
	vii. <i>Documento de asociación o afiliación a mutua de AT y EP</i>	Sí	
De los Centros y Condiciones de trabajo): De cada uno de los puestos de trabajo que puedan desempeñar las personas trabajadoras	i. <i>Inventario de Centros de trabajo: Dirección, tipo de centro (oficina, almacén, taller, fábrica, etc.), si es de uso exclusivo o está compartido con otras entidades, descripción de la actividad que se realiza, etc.</i>	Sí	Sí (de lo subrogado)
	ii. <i>Inventario de puestos de trabajo: Nombre del puesto, descripción y competencias asociadas (ej: formación requerida, experiencia, etc.).</i>	Sí	
	iii. <i>Actividades funciones, tareas que incluye y responsabilidades específicas.</i>	Sí	
	iv. <i>Identificación y evaluación de riesgos asociados: Descripción de los riesgos existentes, incluyendo los riesgos específicos de la funciones y tareas del puesto, del centro de trabajo y sus condiciones, las instalaciones, máquinas y equipos de trabajo, así como de y los riesgos generados por la concurrencia de actividades. Se debe destacar su validez, actualizaciones y los riesgos de especial peligrosidad.</i>	Sí	
	v. <i>Medidas de prevención: Detalle de las medidas de prevención implementadas, procesos, procedimientos, ... incluyendo las medidas de prevención de los riesgos identificados y las medidas de protección de las personas trabajadoras por puesto de trabajo: información adecuada, programas de formación, relación y detalle de los EPI y los protocolos de vigilancia de la salud.</i>	Sí	
	vi. <i>Situaciones de emergencia: Procedimiento de actuación en caso de emergencia, accidente, incluyendo la evacuación, el rescate y la asistencia médica.</i>	Sí	
	vii. <i>Coordinación de Actividades Empresariales (CAE) si hay subcontratación o concurrencia de empresas</i>	Sí	



Requisito	Documentos	Otra	Subrogación
De las instalaciones, máquinas y equipos de trabajo.	<i>i. Inventario de instalaciones, máquinas y/o equipos</i>	Sí	Sí (de lo subrogado)
	<i>ii. De las instalaciones:</i> documentación técnica, legalizaciones y plan de mantenimiento (incluyendo últimas revisiones realizadas),	Sí	
	<i>iii. De cada máquina y equipo:</i> Marcado CE y declaración de conformidad, su manual de instrucciones y mantenimiento, plan de mantenimiento (incluyendo últimas revisiones realizadas), Adaptación RD1215/97, si es necesario	Sí	
De las personas trabajadoras: Para valorar su aplicación en las personas trabajadoras, de cada una de las personas que se transfieren, deberá presentar de forma específica.	<i>i. Datos de filiación (nombre completo, fecha de nacimiento, puesto de trabajo con fecha de antigüedad, etc.)..</i>	Sí	Sí (de las personas trabajadoras subrogadas)
	<i>ii. Información recibida y su registro de entrega (fecha y firma).</i>	Sí	
	<i>iii. Formación que tiene:</i> Programa de formación, fecha de realización y registro de asistencia.	Sí	
	<i>iv. EPI recibidos,</i> si procede, fecha y registro de su recepción.	Sí	
	<i>v. Resultado de la vigilancia de la salud</i> (Ej: apto, apto con limitaciones, no apto), protocolo médico aplicado (PVD, Altura, riesgo eléctrico, etc.) y su validez.	Sí	
	<i>vi. Vacunación,</i> si procede por los riesgos de su puesto de trabajo.	Sí	
	<i>vii. Si es una persona considerada especialmente sensible:</i> comprobación de la adecuación del puesto a las posibles limitaciones y adaptación realizada. Verificar cumplimiento protección datos.	Sí	
	<i>viii. Absentismo:</i> diferenciando los procesos cerrados/abiertos por siniestralidad laboral, por enfermedad profesional y por contingencias comunes.	Sí	
	<i>ix. Accidentes y Enfermedades Profesionales.</i>	Sí	
	<i>x. En su caso, también se indicarían posibles procesos abiertos en materia de igualdad o riesgos psicosociales.</i>	Sí	
Representación Legal de las Personas Trabajadoras.	<i>i. Delegados de prevención:</i> Relación de representantes legales de las personas trabajadoras especializados en PRL (Filiación, ubicación, formación y sindicato. Registro de la designación ante la autoridad competente.	Sí	Sí (de las personas trabajadoras subrogadas)
	<i>ii. Comités de seguridad y salud:</i> número de comités, actas de constitución, reglamento, actas de reuniones, registro ante la autoridad competente.	Sí	
	<i>iii. Comité Intercentros,</i> si procede.	Sí	
	<i>iv. Evidencias de la participación de los Trabajadores en las diferentes actividades preventivas, como por ejemplo en las evaluaciones de riesgos laborales.</i>	Sí	
Otras informaciones relevantes.	<i>i. Convenios colectivos de aplicación.</i>	Sí	Sí (de las personas trabajadoras subrogadas)
	<i>ii. Actuaciones de la Inspección de Trabajo y/o de organismos regionales de seguridad y salud en curso o cerradas en los últimos cuatro años:</i> Diligencias entregadas, requerimientos, actas de infracción.	Sí	
	<i>iii. Absentismo: Índices de absentismo de la empresa, departamentos, etc.</i> Indicando expresamente las personas trabajadoras con bajas de larga duración.	Sí	
	<i>iv. Protocolos de acoso laboral, por razón de sexo y plan de igualdad.</i>	Sí	
	<i>v. En su caso, también se indicarían posibles procesos abiertos en materia de igualdad o riesgos psicosociales.</i>	Sí	



B. Cómo realizar el intercambio de información

La entrega de información por parte de la empresa cedente normalmente estará condicionada a la firma de un acuerdo de confidencialidad y no divulgación, así como sobre el cumplimiento de la normativa de protección de datos personales, que siempre es recomendable que sea elaborado o revisado por el asesor jurídico o representante legal respectivo de ambas empresas.

Para realizar el intercambio, lo habitual es entregar una copia digital de cada una de las informaciones o documentos solicitados. Se puede hacer llegar por correo electrónico, apoyándose en ocasiones en sistemas de intercambio de información masivo o mediante el uso de plataformas digitales para compartir información.

Resulta de gran ayuda complementar los intercambios documentales con reuniones entre representantes de cada empresa con objeto de poder aclarar cualquier duda y acordar cualquier actuación.

2.2.2.3. Fase 2: ANÁLISIS

El objetivo de esta fase es analizar la documentación e información obtenida en materia de seguridad y salud con objeto de valorarla respecto a los criterios de aceptación establecidos por la empresa sucesora. Se considera que la empresa cedente deberá estar en posesión de la documentación exigida en la normativa aplicable, como mínimo.

Al mismo tiempo, ello permitirá a la empresa sucesora conocer el grado de cumplimiento de las obligaciones de la cedente en materia de PRL: si únicamente se ha realizado lo exigido por la normativa, o bien se ha implementado algún sistema o procedimiento que mejora el mero cumplimiento legal. En consecuencia, la sucesora podrá estar en condiciones de valorar si debe -y en qué grado- o no adoptar medidas tras la sucesión, elaborando el correspondiente Plan de Acción, con objeto de garantizar la seguridad y la salud de las personas trabajadoras transferidas y en definitiva, si dicha sucesión es o no asumible -o conveniente- para la empresa.

A. Cómo realizar el Análisis

Para estar en disposición de concluir si el sistema de gestión de la prevención de la empresa cedente (o determinados documentos acreditativos de actividades preventivas desarrolladas) son asumibles o no, se proponen las acciones que se indican a continuación.

Siempre se debe hacer una revisión:

- a. **Documental:** De todos los documentos recibidos de ente los indicados en el apartado anterior. La revisión permitirá conocer y analizar las actividades preventivas efectivamente desarrolladas, el nivel de implantación de cada uno de los elementos que forman parte del sistema de gestión de la prevención, así como su grado de integración en la empresa.
- b. **Datos:** El análisis de los datos presentados permitirá identificar posibles fortalezas, riesgos y áreas de mejora.

Se recomienda completar el proceso de revisión documental con:

- a. **Auditorías internas de campo:** con visitas para comprobar las condiciones de trabajo, los procedimientos e instrucciones y su aplicación real por parte de las personas trabajadoras, así como los medios, equipos e instalaciones en los centros de trabajo que serán transferidos por la empresa cedente. Estas visitas serán imprescindibles para la posterior decisión acerca de la asunción de las actividades preventivas.
- b. **Entrevistas:** A representantes de la organización de la empresa cedente, incluyendo responsables de seguridad y salud, para obtener las aclaraciones que se consideren necesarias, así como otra información adicional. En las entrevistas se tratará de ampliar el conocimiento de los procesos y procedimientos relacionados con la seguridad y salud, así como sus responsabilidades y funciones asociadas.



B.1. Revisión documental.

Para hacer este análisis, partimos del principio de que la empresa cedente ha hecho entrega a la empresa sucesora de toda la documentación preventiva indicada en la tabla anterior o al menos la indicada en el art. 23 de la LPRL, con las convenientes reservas en materia de protección de datos y transmisión de datos de carácter médico. Agruparemos las diferentes cuestiones por materias.

La revisión documental permitirá identificar posibles diferencias y actualizaciones a realizar con relación a, entre otras cosas, las condiciones, lugares y equipos de trabajo. Además, el resultado de este análisis permitirá comparar con posterioridad a la sucesión efectiva, las condiciones de seguridad y salud antes y después del cambio del empleador.

Parece evidente que para llevar a cabo de manera práctica este análisis deberemos de contar con una herramienta que nos permita trabajar de manera sistemática y ordenada, al tiempo que aseguramos que no hemos dejado de valorar todos los aspectos necesarios. En este sentido se considera que el empleo de una lista de comprobación puede ser la herramienta más adecuada. En esta lista se establecen una serie de ítems, de entre los cuales deberá hacerse una selección de aquellos críticos (aspectos que se consideran fundamentales y no deberá olvidarse su valoración en ningún caso). Así mismo, se propone una escala de valoración que permita la definición posterior, en su caso, del plan de acción necesario. Esta escala de valoración propuesta es de tipo cualitativo, si bien cada empresa, en función de la sucesión objeto de análisis y su experiencia cuando se trata de procesos de sucesión habituales, podrá establecer una escala de tipo cuantitativo.

Escala de valoración:

El resultado de la valoración de cada uno de los ítems o documentos una vez contrastados con la normativa de aplicación, la práctica profesional preventiva, los estándares sectoriales y los de la propia empresa, tiene tres posibles alternativas:

- a. **Asumible.** Visto bueno favorable porque es conforme. En este caso, la actividad preventiva llevada a cabo por la *empresa cedente* hace que la *empresa sucesora* pueda integrarla en su sistema de gestión preventiva sin que tenga la necesidad de realizar nuevas actividades o modificar las existentes.
- b. **“Asumible con condiciones”.** Tiene el visto bueno favorable, pero sujeto al cumplimiento de ciertas condiciones o la realización de ciertas actividades por parte de la empresa sucesora porque la actividad preventiva llevada a cabo por la *empresa cedente* es conforme pero sólo parcialmente. La *empresa sucesora* tendrá que realizar actividades preventivas complementarias o modificar las efectuadas. A modo de ejemplo la *empresa cedente* ha diseñado, implantado y aplicado medidas de actuación en caso de emergencia, pero se constata que no se ha cumplido la periodicidad en la realización de simulacros (se debe complementar); se ha realizado una formación en la utilización de equipos de protección individual pero no se ha contemplado la utilización de ropa de protección contra el frío para acceso y permanencia en cámara frigorífica (se debe modificar).
- c. **NO asumible.** Visto bueno desfavorable. Globalmente se valora que la actividad preventiva llevada a cabo por la *empresa cedente* no es conforme. A modo de ejemplo, no se dispone de constancia documental de la realización de inspección periódica de instalación eléctrica sujeta a la misma (inspección por OCA), no se ha realizado una evaluación de exposición a contaminante físico (ruido), etc.

A continuación, se hace una propuesta de lista de comprobación. Con objeto de reducir el tamaño de la presente guía no se incluyen las celdas correspondientes a “valoración” y “Observaciones” en cada ítem. Sólo se describe como se debe revisar cada uno de los documentos indicados en la fase anterior, que son clave para asegurar que las condiciones de trabajo sean seguras y adecuadas para las personas trabajadoras que pasan a formar parte del nuevo empleador. Los aspectos que se consideran críticos estarán en “Negrita”.



Documentación	Criterio de revisión y validación
<i>Ítem</i>	<i>Criterio de revisión</i>
	Valoración:
Observaciones:	



A.- Información general de la empresa

Documento	Criterio de revisión y utilidad
Sector de actividad, lugares geográficos en los que presta servicio, número de centros de trabajo,	Debe recibir información que permita entender la actividad de la empresa, localizaciones en las que desarrolla su negocio y las personas que están en cada una de las localizaciones. Esta información permite entender la actividad de la empresa y deberá incluir la relación completa de centros y lugares de trabajo.
Organigrama, número de empleados, roles y responsabilidades en SyS.	Comprobar que el organigrama incluye todas las unidades organizativas o departamentos afectados por la sucesión. En cada unidad organizativa debe figurar el número de personas trabajadoras que lo forma, así como los roles que tiene y que responsabilidades tienen asignadas en materia de seguridad y salud.
Siniestralidad (indicadores e informes de accidentes e incidentes)	Comprobar si en la información recibida sólo se reportan accidente o si también registran incidentes, lo que demostraría mayor madurez en su cultura preventiva. Analizar el número de siniestros, su gravedad, y su fecha de ocurrencia. Revisar las investigaciones y si los planes de acción han sido implementados. Permite analizar el grado de mejora continua que puede tener el sistema de gestión.
Información no financiera si aplica.	Esta información es complementaria. Si se aporta ayuda a entender el nivel de compromiso y sensibilidad de la <i>empresa cedente</i> en materia de seguridad y salud, así como la posible cultura preventiva existente.

B. Organización Preventiva y Sistema de gestión de la prevención

Documento	Criterio de revisión y utilidad
i. <i>Modalidad de organización preventiva</i> en la que se especifique si es SPM, SPP, SPA indicando que especialidades tienen concertadas, Trabajadores designados, etc. Por ejemplo, si es un SPM, se solicitará el acta de constitución. Si procede, el concierto con SPA de las especialidades concertadas.	El acta debe informar tanto de la modalidad preventiva adoptada, como de su justificación, medios humanos (cualificación profesional) y técnicos (inventario). La MOP de la <i>empresa sucesora</i> podrá valorar si debe modificar su modalidad de organización a raíz de la incorporación de las nuevas personas trabajadoras o actividades.
ii. <i>Concierto con SPA de las especialidades que correspondan.</i>	El acta/concierto reflejaría que la empresa ha optado por uno o varios SPA, y que se encargan de determinadas especialidades o actividades preventivas. La



	<p>información aportada ayuda a valorar si la modalidad de organización de la empresa cesionaria era correcta y cubría la totalidad de actividades preventivas.</p> <p>Permite valorar que necesidades o recursos necesita la empresa, como también ofrece información sobre los SPA y su posible contratación para la nueva empresa, en caso de no contar con los recursos necesarios.</p>
<p>iii. <i>Plan de prevención (procesos y procedimientos), planificación preventiva anual, principales riesgos de especial peligrosidad, procedimiento de CAE, gestión de ETT.</i></p>	<p>Analizar de forma especial la política preventiva, la organización e integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa, así como los procesos y procedimientos relativos a la planificación preventiva anual, riesgos de especial peligrosidad, procedimiento de CAE así como la gestión de ETT. En todos los casos analizar la fecha de entrada en vigor y quién lo ha aprobado.</p> <p>Permite valorar si el plan de prevención de la cedente era conforme a normativa, si se encontraba efectivamente implantado. Además, permitirá valorar si los procedimientos de gestión se pueden integrar en el sistema de gestión de la empresa sucesora.</p>
<p>iv. <i>Memoria anual e informes de auditoría externa (lega, voluntaria y/o de certificación a normas tipo la serie de ISO 45.000)</i></p>	<p>Este tipo de documentos permiten conocer el estado real de la prevención en la empresa cedente. Muestran los riesgos existentes, el grado de cumplimiento legal, las deficiencias detectadas y las acciones preventivas en marcha. En conjunto, aportan una radiografía clara de las obligaciones y responsabilidades que asumirá la empresa sucesora, ayudando a prevenir problemas legales y a integrar con seguridad a los trabajadores transferidos.</p>
<p>v. <i>Plan de formación de la empresa cedente y estado de ejecución (formación ya impartida y formación programada)</i></p>	<p>Los programas y el plan de formación permiten conocer y valorar la formación preventiva recibida por las personas trabajadoras (p. ej. formación inicial, específica del puesto, o establecida por convenio).</p> <p>Permite valorar su adecuación a los riesgos de la actividad y si se cumplen las obligaciones del art. 19 de la Ley de PRL. Además, permite saber si existe formación pendiente o programada, lo que ayuda a la empresa sucesora a planificar su continuidad, en su caso.</p> <p>Refleja el grado de compromiso de la empresa cedente con la capacitación preventiva y la integración de la PRL en todos los niveles organizativos.</p>
<p>vi. <i>Vigilancia de la Salud: Protocolo de actividad médica (PAM) que incluirá los tipos de protocolos médicos, vacunación y puestos de trabajo a los que se aplica, su periodicidad y cómo se aseguran los principios de voluntariedad u obligatoriedad, si procede, y de confidencialidad. Memorias e informes anuales de Vigilancia de la Salud.</i></p>	<p>El Protocolo de Actividad Médica (PAM) permite conocer los reconocimientos médicos previstos para cada puesto, las vacunaciones aplicables, su periodicidad y cómo se garantiza la voluntariedad y la confidencialidad.</p>



	Las memorias e informes anuales de Vigilancia de la Salud ofrecen una visión global del estado de salud de la plantilla, detectando riesgos emergentes, medidas preventivas aplicadas y el grado de seguimiento de la vigilancia.
vii. <i>Documento de asociación o afiliación a mutua de AT y EP</i>	Esta documentación indica con qué mutua está cubierta la empresa saliente, qué contingencias cubre (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; incapacidad temporal, etc.), como también cual es la situación con relación a accidentalidad la empresa saliente.

C. De los Centros y Condiciones de trabajo): De cada uno de los puestos de trabajo que puedan desempeñar las personas trabajadoras

Documento	Criterio de revisión y utilidad
i. <i>Inventario de centros de trabajo:</i> Dirección, tipo de centro (oficina, almacén, taller, fábrica, etc.), si es de uso exclusivo o está compartido con otras entidades, descripción de la actividad que se realiza, etc.	<p>Comprobar que está toda la información de cada uno de los centros de trabajo. Si previamente se conoce alguno, comprobar que está en la lista para asegurar que está completa.</p> <p>También se pueden cruzar datos con la evaluación de riesgos para verificar si la información coincide, lo cual sería indicio de que puede estar completa efectivamente.</p>
ii. <i>Inventario de puestos de trabajo:</i> Nombre del puesto, descripción y competencias asociadas (ej: formación requerida, experiencia, etc.).	Comprobar que la información de cada puesto de trabajo está completa. Para asegurar que está completo, se puede verificar que están los de las personas que se tengan de contacto.
iii. <i>Actividades funciones, tareas que incluye y responsabilidades específicas.</i>	Por puesto, revisar las funciones, tareas y responsabilidades específicas, con especial atención en los que estén expuestos a riesgos con especial peligrosidad.
iv. <i>Identificación y evaluación de riesgos asociados:</i> Descripción de los riesgos existentes en la empresa, incluyendo los riesgos específicos de la funciones y tareas del puesto, del centro de trabajo y sus condiciones, las instalaciones, máquinas y equipos de trabajo, así como de y los riesgos generados por la concurrencia de actividades. Se debe destacar su validez, actualizaciones y los riesgos de especial peligrosidad.	<p>Revisar que la evaluación de riesgos incluye las condiciones y centros de trabajos incluidos en la sucesión, así como todo lo relacionado con los puestos de trabajo máquinas, equipos, tareas, etc.). Revisar la fecha de entrada en vigor, actualizaciones y su vigencia.</p> <p>Cruzar con la evaluación propia para identificar si la relación de riesgos evaluados es similar. Por ejemplo, si el resultado de la evaluación de la cedente considera que el riesgo es igual o mayor que el mismo riesgo en la sucesora, se puede considerar asumible. Si por el contrario está evaluado con un nivel inferior, se debe considerar incluirla en el desarrollo de un plan de acción.</p> <p>Poner especial atención en los riesgos de especial peligrosidad.</p>

<p>v. <i>Medidas de prevención:</i> Detalle de las medidas de prevención implementadas, procesos, procedimientos, ... incluyendo las medidas de prevención de los riesgos identificados y las medidas de protección de las personas trabajadoras por puesto de trabajo: información adecuada, programas de formación, relación y detalle de los EPI y los protocolos de vigilancia de la salud.</p>	<p>Comprobar que se ha presentado toda la información solicitada y revisar que incluye detalle de todas las medidas preventivas resultantes en la evaluación de riesgos.</p> <p>En concreto:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Información: revisar los posibles contenidos y los puestos para los que está destinado. ▪ Formación: programas formativos (temarios, empresas homologadas, etc.) y puestos de trabajo para los que está destinado (riesgos). ▪ EPI: relación de equipos, marcas y modelos seleccionados, puestos/tareas para las que están destinados, condiciones de mantenimiento y caducidad. ▪ Protocolos de vigilancia de la salud: tipos de protocolos previstos y puestos de trabajo a los que se deben aplicar. De cada protocolo, las pruebas consideradas y referencia científica.
<p>vi. <i>Medidas en caso de emergencia:</i> Procedimiento de emergencia en caso de accidente, incluyendo la evacuación, el rescate y la asistencia médica.</p>	<p>Valorar que contempla todas las posibles situaciones de emergencia en cada caso y que cada centro de trabajo tiene el suyo.</p>
<p>vii. <i>Coordinación de Actividades Empresariales (CAE)</i> si hay subcontratación o concurrencia de empresas.</p>	<p>Se aplica si la <i>empresa cedente</i> subcontrata algún tipo de obra o servicio. En ese caso analizar el proceso de CAE que tenga establecido. Revisar si se ajusta o no a las Directrices para una Eficaz CAE del INSST.</p> <p>A modo de ejemplo y según corresponda al tipo de actividad, se revisará que se haya informado de los riesgos, medidas preventivas y de emergencia, que también se haya intercambiado la documentación preventiva necesaria entre empresas, que existan protocolos de coordinación firmados y actualizados, que se hayan designado interlocutores responsables por cada parte y estableciendo las vías y formas de comunicación, y que se hayan realizado reuniones de coordinación con sus correspondientes registros, en caso de disponer de esta documentación.</p> <p>Si procede, se solicitará la relación de empresas, personas trabajadoras que prestan los servicios, así como las funciones y tareas que desempeñan.</p>



D. De las instalaciones, máquinas y equipos de trabajo.

Documento	Criterio de revisión y utilidad
<i>i. Inventario de instalaciones, máquinas y/o equipos.</i>	Revisar el inventario presentado. Si previamente se conoce alguno, comprobar que está en la lista para asegurar que está completa.
<i>ii. De las instalaciones:</i> documentación técnica, legalizaciones y plan de mantenimiento (incluyendo últimas revisiones realizadas).	De cada una de las instalaciones comprobar que está toda la información solicitada. Es importante verificar la existencia de un plan de mantenimiento preventivo documentado de las instalaciones, adaptado a sus características y riesgos. Si previamente se conoce alguna, comprobar que está en la lista para asegurar que está completa. Se recomienda contrastar la revisión documental con observaciones in situ.
<i>iii. De cada máquina y equipo:</i> Marcado CE y declaración de conformidad, manual de instrucciones del fabricante, libro de mantenimiento, en su caso, plan de mantenimiento (incluyendo últimas revisiones realizadas). Adaptación RD1215/97, si es necesaria.	De cada máquina y equipo comprobar que está toda la información solicitada. Es importante verificar la existencia de un plan de mantenimiento preventivo documentado de las máquinas y equipos, adaptado a las características y riesgos de cada uno. Verificar que los informes de mantenimiento las operaciones realizadas y su fecha de realización, así como la existencia de certificados de revisión están emitidos por personal cualificado. Si previamente se conoce alguna, comprobar que está en la lista para asegurar que está completa. Se recomienda contrastar la revisión documental con observaciones in situ. En caso de dudas o ausencia de información técnica, se recomienda contactar con el fabricante, distribuidor o el servicio de mantenimiento autorizado para validar el cumplimiento de las condiciones de uso y mantenimiento seguro.



E. De las personas trabajadoras: documentación específica de cada persona trabajadora que se transfiere

Documento	Criterio de revisión y utilidad
<i>i. Datos de filiación (nombre completo, fecha de nacimiento, puesto de trabajo con fecha de antigüedad, etc.).</i>	<p>De cada persona trabajadora comprobar que está toda la información solicitada. Permiten ubicar a la persona trabajadora en la plantilla, mantener la antigüedad y situarlo en la organización preventiva.</p>
<i>ii. Información recibida y su registro de entrega (fecha y firma).</i>	<p>Revisar los registros de la información en materia de seguridad y salud y otra específica del puesto de trabajo recibida, comprobar que es la adecuada para su puesto de trabajo, en especial en las actividades alto riesgo, de acuerdo con lo establecido en el plan de prevención y la fecha de recepción.</p> <p>Esta documentación evidencia que la persona fue informada de los riesgos y medidas preventivas y de emergencia que le afectan. En su caso, el resultado sirve para planificar nuevas acciones de información o reciclar contenidos.</p>
<i>iii. Formación que tiene: Programa de formación, fecha de realización y registro de asistencia.</i>	<p>Revisar los registros de la formación recibida, comprobar que es la adecuada se corresponde con la necesaria para su puesto de trabajo, en especial en las actividades alto riesgo, de acuerdo con lo establecido en el plan de prevención y plan de formación y debe incluir la fecha de realización y contenido de la acción formativa la fecha de recepción.</p> <p>En su caso, el resultado sirve para verificar que dispone de la formación mínima exigida por la legislación vigente aplicable y para planificar nuevas formaciones o reciclar contenidos.</p>
<i>iv. EPI recibidos, si procede, fecha y registro de su recepción.</i>	<p>Revisar los registros de los EPI e instrucciones de uso entregados y recibidos, comprobar que son los adecuados para su puesto de trabajo, de acuerdo con lo establecido en la evaluación de riesgos laborales y el plan de prevención, fecha de recepción y de última revisión, así como su fecha de caducidad. Revisar las comprobaciones periódicas del estado de los EPI y su protocolo de retirada.</p> <p>Informa sobre los EPI proporcionados, así como su adecuación a los riesgos y su estado y vigencia acorde a la necesidad.</p>
<i>v. Resultado de la vigilancia de la salud (Ej: apto, apto con limitaciones, no apto), protocolo médico aplicado (PVD, Altura, riesgo eléctrico, etc.) y su validez.</i>	<p>Revisar los resultados de los controles del estado de salud, comprobar que se han aplicado los protocolos adecuados para su puesto de trabajo, de acuerdo con lo establecido en el programa anual de medicina del trabajo (PEM), así como la fecha de realización y su vigencia.</p>

	<p>Poner especial atención en los puestos de trabajo que puedan tener asociado riesgo de enfermedad profesional y en los de alto riesgo.</p> <p>Permite saber si la persona trabajadora puede desempeñar su puesto en condiciones seguras y si hay que hacer reconocimientos médicos próximos o si hay que realizar adaptaciones del puesto de trabajo.</p> <p>Requerir los registros de renuncia al reconocimiento médico.</p>
vi. <i>Vacunación</i> , si procede por los riesgos de su puesto de trabajo.	Refleja la cobertura sanitaria preventiva asociada a determinados riesgos (ej. sanidad, residuos, biológicos).
vii. <i>Si existen personas consideradas especialmente sensibles:</i> comprobación de la adecuación de puestos a las posibles limitaciones existentes y las adaptaciones realizadas.	<p>Relación de personas y su sensibilidad para comprobar que pueden ser adecuados o no para su nuevo puesto de trabajo, en definitiva, si este es compatible con sus limitaciones y/o es necesario aplicar adaptaciones necesarias.</p> <p>Revisar evidencias de las adaptaciones del puesto realizadas</p>
viii. <i>Absentismo:</i> diferenciando los procesos cerrados/abiertos por siniestralidad laboral, por enfermedad profesional y por contingencias comunes.	Ayuda a identificar tendencias de absentismo, siniestralidad, o problemas de salud, enfermedad profesional, incapacidad por contingencias comunes que requieren medidas preventivas.
ix. <i>Accidentes de trabajo y Enfermedades Profesionales.</i>	<p>Revisión de los registros de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Evaluación de si se han investigado adecuadamente y si se han tomado medidas correctoras (aplicación de medidas, planificación real y verificación de las medidas).</p> <p>Muestra si se investigaron y corrigieron adecuadamente los incidentes, aportando información clave para la mejora preventiva.</p>
x. <i>En su caso, también se indicarían posibles procesos abiertos en materia de igualdad o riesgos psicosociales.</i>	Advierte de posibles situaciones legales, organizativas o de salud que la nueva empresa deberá asumir tras la sucesión.



F. Representación Legal de las Personas Trabajadoras

Documento	Criterio de revisión y utilidad
<i>i. Delegados de prevención:</i> Relación de representantes legales de las personas trabajadoras especializados en PRL (Nombre apellidos, ubicación, formación y sindicato. Registro de la designación ante la autoridad competente).	Comprobar que, de cada una de los delegados de prevención, está toda la información solicitada.
<i>ii. Comités de seguridad y salud:</i> número de comités, actas de constitución, reglamento, actas de reuniones, etc..	Comprobar que, de cada una de los Comités de Seguridad y Salud, está toda la información solicitada. Revisar las actas para detectar posibles denuncias y trabajos o puntos de acción pendientes de resolver y si se ha comunicado a la empresa. Valorar si se han efectuado las reuniones preceptivas y se han tratado los aspectos objeto de consulta y participación reflejados en la legislación.
<i>iii. Comité Intercentros,</i> si procede.	En su caso, comprobar que está toda la información solicitada. Revisar las actas para detectar posibles denuncias y trabajos o puntos de acción pendientes de resolver.
<i>iv. Evidencias de la participación de los Trabajadores en las diferentes actividades preventivas, como por ejemplo en las evaluaciones de riesgos laborales.</i>	Comprobar si existen actas de reuniones con los delegados de prevención, comunicaciones internas sobre seguridad y salud, y canales establecidos para que los trabajadores puedan realizar propuestas, expresar quejas o participar en encuestas preventivas, de esta forma se puede contrastar las condiciones previas al nuevo empleador y verificar como han sido las condiciones de trabajo. Puede ayudar a conocer mejor el historial y las circunstancias de las condiciones de trabajo con el anterior empleador y el tipo de relación existente entre este, los trabajadores y sus representantes.



G. Otras informaciones relevantes	
Documento	Criterio de revisión y utilidad
i. <i>Convenios colectivos de aplicación.</i>	En función de la actividad desarrollada, verificar la existencia de convenio colectivo propio de la organización o convenio colectivo sectorial, y a que aspectos a nivel de prevención de riesgos laborales se aplica (por ejemplo, periodicidad mínima del reconocimiento médico laboral).
ii. <i>Actividades de la Inspección de Trabajo y/o de los organismos regionales de seguridad y salud en curso o cerradas en los últimos cuatro años: Diligencias entregadas, requerimientos, actas de infracción.</i>	Solicitar la existencia y disponibilidad de las referencias documentales relacionadas y comprobar su estado (solucionadas o en curso), especial hincapié en las causas de infracciones o sanciones y nivel de gravedad de estas.
iii. <i>Absentismo: Índices de absentismo de la empresa, departamentos, etc. Indicando expresamente las bajas de larga duración.</i>	En este caso, analizar las causas de la duración de las bajas de larga duración.
iv. <i>Protocolos de acoso laboral, plan de igualdad, etc.</i>	Comprobar la existencia de dichos documentos y su difusión a las personas trabajadoras. El Plan de Igualdad debe revisarse con una vigencia máxima de cuatro años (Real Decreto 901/2020) Verificar la participación de la RLPT en los mismos (obligatorio en algunos casos).
v. <i>En su caso, también se indicarían posibles procesos abiertos en materia de igualdad o riesgos psicosociales.</i>	Solicitar evidencias de la existencia de denuncias en estos ámbitos y en caso afirmativo los registros correspondientes de la comisión instructora. (Manteniendo las condiciones de confidencialidad)



B.2. Inspección in situ / Observación directa.

Es importante completar la revisión documental con actuaciones de observación directa para comprobar el nivel de implantación real de lo previsto en dichos documentos. Estas observaciones permitirán verificar el estado y nivel de cumplimiento normativo tanto de los centros y condiciones de trabajo, así como de las instalaciones maquinarias y equipos de trabajo.

Su objetivo es verificar que todo lo establecido en el sistema de gestión de la prevención es conocido y lo aplican las personas trabajadoras, y que así lo refleja el estado de los centros de trabajo, sus instalaciones, máquinas y equipos.

A modo de ejemplo, la observación directa de las máquinas o equipos de trabajo permitirá verificar que cuentan con las protecciones reglamentarias sin manipulaciones y que se encuentren en buen estado de mantenimiento, tal y como está documentado en las revisiones periódicas.

En caso de contar con instalaciones muy complejas, otra opción es contratar a una empresa especializada que pueda verificar que esas instalaciones en su totalidad cumplen la normativa vigente.

B.3. Entrevistas/revisión a trabajadores subrogados.

Las entrevistas a personas trabajadoras de la empresa sucesora son fundamentales para comprobar el nivel de integración de la prevención de riesgos laborales en todos los niveles de la organización. Permite verificar si la prevención forma parte del sistema de gestión general de la empresa, no es un añadido, y está incorporada en todas las actividades, procesos y decisiones, desde el diseño del trabajo hasta el nivel jerárquico más alto.

Además, a través de preguntas directas a personas trabajadoras que están en el día a día, se puede verificar, por ejemplo, si han recibido información clara sobre las condiciones de su puesto de trabajo, si han sido formados específicamente en el uso seguro de los equipos de trabajo que utilizan, si conocen los procedimientos de emergencia y a quién deben acudir en caso de incidente o una situación de emergencia.

B.4. Puestos con Riesgos de Enfermedad Profesional.

Con carácter general, en los puestos de trabajo que se vayan a cubrir que presenten un riesgo alto de que quien los ocupe pueda llegar a padecer enfermedades profesionales, o que las que se pueden llegar a contraer son de consecuencias graves para las personas trabajadoras, las empresas están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la distribución de dichas personas en sus puestos de trabajo y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas aplicables.

Si procede, los reconocimientos serán a cargo de la empresa sucesora que lo incluirá en su plan de acción y tendrán el carácter de obligatorios para las personas trabajadoras afectadas.

Si la persona trabajadora resultase no apta, no podrá ser destinada a desempeñar los puestos de trabajo de que se trate. La misma prohibición se establece respecto a la continuación de la persona en su puesto de trabajo cuando no se mantenga la aptitud en los reconocimientos sucesivos.

Si nos encontramos ante puestos de este tipo existentes en la empresa cedente (en el centro de trabajo o unidad productiva autónoma transmitida), la empresa sucesora deberá analizar, dada la trascendencia y singularidad de los puestos con alto riesgo de enfermedad profesional, si los reconocimientos médicos efectuados por cuenta de la cedente han sido los adecuados, exigiendo la documentación oportuna. No obstante lo anterior, entendemos que el sentido común, aun cuando pueden existir opiniones en contrario que sigan una literalidad estricta de la norma, no exige a la empresa sucesora repetir los reconocimientos médicos por razón de la incorporación de las personas trabajadores transferidos que ya constan en los archivos de la cedente. Una vez constatados la actualidad, realidad y adecuación de éstos, la empresa sucesora deberá posteriormente proseguir y mejorar la



labor de protección y control en esta materia conforme a la normativa y protocolos establecidos al efecto.

2.2.2.4. Fase 3: Valoración y Plan de Acción

El resultado de la valoración de la información obtenida será una combinación entre el resultado de analizar cada ítem y los tres posibles escenarios que se pueden presentar.

A modo de recordatorio, los tres posibles resultados de la valoración de un ítem o documento contrastado con la normativa de aplicación, la práctica profesional preventiva, los estándares sectoriales y los de la propia empresa, de acuerdo con lo indicado en la fase 2, pueden ser:

- a. **Asumible**". En este caso, la actividad preventiva realizada por la *empresa cedente* puede ser integrada en el sistema de gestión preventiva de la *empresa sucesora* sin que tenga que realizar nuevas actividades o modificar las existentes.
- b. **"Asumible con condiciones"**. La actividad preventiva realizada por la *empresa cedente* es conforme parcialmente. Requiere que esta tenga que realizar actividades preventivas complementarias o modificar las efectuadas por la cedente.
- c. **"No asumible"** (Visto bueno desfavorable). Valorada la actividad preventiva llevada a cabo por la *empresa cedente* su resultado es no conforme.

Por otra parte, la valoración general de las condiciones de trabajo se deberá hacer en base a las siguientes consideraciones:

A. Condiciones Idénticas

Se consideran condiciones idénticas de trabajo cuando, tras la sucesión, las condiciones de trabajo del personal transferido serán sensiblemente iguales a las que tenían con la empresa cedente, de forma que su seguridad y su salud debe mantener el mismo nivel de garantía, al menos.

Esta circunstancia puede darse en casos en los que las nuevas personas trabajadoras de la empresa sucesora se encuentran en la siguiente situación:

- Permanecerán en las mismas instalaciones en las que venían prestando servicio.
- Dispondrán de los mismos equipos de trabajo que venían utilizando.
- Continuarán desarrollando las mismas funciones y tareas (mismo puesto de trabajo)
- Seguirán desarrollando los mismos procesos de trabajo.

En este caso, las medidas preventivas a aplicar por la empresa sucesora deberán ser, al menos, las mismas que las de la empresa cedente.

El diseño e implantación de un nuevo plan de acción por parte de la empresa sucesora dependerá del resultado de la valoración de los ítems o documentos aportados por la cedente.

B. Condiciones similares:

Se consideran condiciones similares cuando, tras el cambio de empresa, la sucesora introducirá cambios de poca importancia, que no modifican significativamente las condiciones anteriores de las personas trabajadoras transferidas. Se dan en los casos en los que dichas personas trabajadoras:

- Estarán en las mismas instalaciones, pero estas han sufrido o están en proceso de sufrir cambios que resultan poco relevantes a efectos del servicio.
- La empresa sucesora aportará equipos de trabajo de distinta marca o modelo respecto a las que se venían



utilizando, si bien el nivel de riesgo para sus usuarios es similar a los utilizados con la empresa anterior.

- Se mantendrán las mismas funciones y tareas que venían desempeñando con la empresa anterior, pero la sucesora aplicará algunos procesos o procedimientos de trabajo que presentan algunas diferencias con respecto a los que aplicaba la cedente.

En este caso, al menos, será necesario desarrollar un Plan de Acción para actualizar las medidas preventivas que afectan a las personas trabajadoras, como consecuencia de los cambios introducidos en las condiciones de trabajo. Además, la empresa sucesora tendrá que complementar el citado plan con todo aquello que no haya cambiado pero que, como resultado de la validación documental y de campo realizado, no sea considerado como “asumible” en su totalidad.

C. Condiciones Diferentes

Se consideran condiciones diferentes cuando, tras el cambio de empresa, la sucesora introducirá cambios de importancia, que modifican significativamente las condiciones anteriores de las personas trabajadoras transferidas. Se dan en los casos en los que dichos trabajadores:

- Las instalaciones en las que los trabajadores transferidos venían desempeñando sus tareas se modificarán de forma considerable, o bien este personal se deberá trasladar a un nuevo centro de trabajo.
- Se utilizarán otros equipos de trabajo diferentes.
- Se asignarán funciones diferentes dentro de su mismo puesto de trabajo a las personas transferidas, y/o se destinará a algunas de estas a puestos de trabajo diferentes a los que tenían.
- La empresa sucesora aplicará procesos o procedimientos de trabajo significativamente distintos a los que aplicaba la empresa cedente.

En este caso, la empresa sucesora tendrá que definir un Plan de Acción que incluirá todas las medidas preventivas que sea necesario realizar como consecuencia de los cambios introducidos. Si procede, tendrá que complementar el citado plan con todo aquello que no haya cambiado pero que, como resultado de la validación documental y de campo realizado, no pueda ser considerado como “asumible” en su totalidad.

Por tanto, y en relación con la elaboración de planes de acción por parte de la empresa sucesora, se podrán dar las siguientes tres situaciones:

- a. **No procede** porque las condiciones de trabajo son idénticas y las actividades preventivas son asumibles por la *empresa sucesora*.
- b. **Plan específico** que incluirá las actividades preventivas que han sido valoradas como “**Asumible con condiciones**” y aquellas otras que sean necesarias como consecuencia de cambios poco relevantes en las condiciones de trabajo.
- c. **Plan general**, que deberá contener una planificación completa de la actividad preventiva tras la sucesión, dado que la situación existente anteriormente se ha valorado por la empresa como “no asumible”.

El plan de acción diseñado tendrá como objetivo lograr que las nuevas personas trabajadoras de la empresa sucesora dispongan de unos niveles de seguridad y salud equivalentes a los demás empleados. Este plan de actividades preventivas resultante supondrá la toma de decisiones financieras y de organización que varíen siempre de una organización empresarial a otra.

Por último, sea el plan de acción específico o general, siempre se deberá priorizar por la ejecución de medidas para las actividades de riesgos de especial peligrosidad, si las hubiera, asegurando que son implementadas antes de que las personas trabajadoras inicien la actividad.

Como consecuencia de todo lo anterior, se resume en la tabla siguiente la actuación que deberá seguir la empresa sucesora en relación con los planes de actividad preventiva tras la sucesión:



	Items Asumible	“Asumible”, pero necesita ser complementado.	Inadecuado
Condiciones Idénticas	NO Procede		Plan específico
Condiciones Similares	Plan específico	Plan específico	Plan general
Condiciones Diferentes			

2.2.2.5. Fase 4: Ejecución y seguimiento

Una vez definido el plan de acción correspondiente, el objetivo es garantizar su implementación efectiva, así como el control continuo de su adecuado cumplimiento y la comprobación de su eficacia. Para conseguirlo, las acciones clave que deben llevarse a cabo serán:

A. Acciones clave para asegurar la ejecución del plan

- **Creación de un equipo de trabajo** integrado por representantes operativos y de la MOP que se encargue de gestionar el plan. Acordará las prioridades, el sistema de toma de decisiones, los canales de comunicación y la forma de llevar a cabo el seguimiento. Preferiblemente deberá estar coordinado por un mando de la unidad operativa afectada por el proceso de sucesión.
- **Asignación de responsabilidades y plazos de ejecución:** Es necesario asignar un responsable del seguimiento de la correcta ejecución de cada acción preventiva planificada, así como acordar un plazo razonable para dicha ejecución. Para fomentar la integración de la prevención en la estructura de la empresa, se deberá asignar responsabilidades a los mandos de las áreas operativas, siempre que sea posibles.
- **Elaborar un plan de comunicación interna:** Deberá establecer la forma en la que comunicar a todas las personas trabajadoras afectadas los cambios operativos y las medidas preventivas que se van a adoptar, asegurando su comprensión y solicitando su participación. También se deberán establecer los procedimientos para la transmisión de mensajes en todas direcciones (tanto instrucciones de los mandos hacia las personas que deberán ejecutarlas, como comunicaciones de las personas trabajadoras hacia sus mandos, para trasladarles cualquier situación o circunstancia que observen durante el desarrollo de su tarea, e incluso las comunicaciones con el cliente en relación con cualquier asunto que afecte al trabajo de la empresa sucesora).
- **Integración en la nueva estructura:** Analizar posibles diferencias entre la *empresa cedente y la sucesora* para adaptar el cambio y evitar interferencias, discontinuidades o solapamientos operativos.

B. Acciones clave para asegurar el seguimiento y control del plan

- **Supervisión periódica:** Establecer mecanismos de control para verificar el cumplimiento de las actividades preventivas, mediante inspecciones, auditorías internas o reuniones de seguimiento.
- **Indicadores de eficacia:** Definir y monitorizar indicadores que permitan evaluar posteriormente el impacto de las medidas adoptadas (por ejemplo, reducción de incidentes, mejora en la percepción de riesgos, cumplimiento normativo).
- **Gestión de incidencias:** Registrar y analizar cualquier desviación, incidente o no conformidad detectada durante la ejecución, proponiendo medidas correctoras.
- **Revisión continua:** Adaptar el plan de acción en función de los resultados obtenidos, los cambios



organizativos o normativos, y las aportaciones de los trabajadores.

C. Coordinación entre empresas

En los casos en que la subrogación implique la coexistencia temporal de la *empresa cedente y la sucesora*, es esencial establecer canales de coordinación para asegurar la coherencia en la aplicación de las medidas preventivas acordadas y evitar interferencias, especialmente en todo lo que tenga impacto en la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

2.2.2.6. Fase 5: Acogida e Inclusión

El fenómeno de la movilidad entre empresas no debe entenderse únicamente como un proceso orientado a asegurar el cumplimiento de la legislación vigente en relación con las nuevas personas trabajadoras o la identificación de posibles responsabilidades. Se trata de un proceso de cambio organizacional profundo y prolongado que impacta tanto en la estructura organizativa como en las personas que la integran. Este tipo de transiciones requiere un tiempo de adaptación también emocional por parte de los profesionales, por lo que resulta fundamental priorizar la comunicación, la coherencia en los mensajes y la gestión adecuada de las emociones.

Es responsabilidad de las empresas sucesoras propiciar un entorno colaborativo, minimizar las posibilidades de que se pueda producir conflictos y favorecer que los equipos y profesionales se sientan preparados, apoyados y motivados para afrontar dicho cambio con éxito. Uno de los principales factores que dificultan el éxito de estos procesos es la falta de atención al estado emocional de los profesionales durante la transición y en los primeros momentos posteriores a esta.

El acompañamiento en la fase previa a la movilidad tiene como objetivo facilitar la adaptación, fomentar el compromiso y salvaguardar el bienestar emocional de los equipos, con el fin de reducir al mínimo el impacto negativo sobre la cultura organizacional, el clima laboral y el desarrollo de la actividad.

Para lograrlo, es necesario diseñar e implementar un plan de acción estructurado, con objetivos claros y diferenciados.

Son muchas y conocidas las **resistencias** más frecuentes:

- Miedo a lo desconocido.
- Temor ante un posible cambio de rol.
- Falta de confianza en la nueva estructura.
- Desalineación entre los objetivos del proyecto y las motivaciones personales.
- Sensación de pérdida de control sobre el entorno de trabajo.
- Diferencias en los valores y estilos de trabajo.
- Posibles conflictos interpersonales.
- Pérdida de cohesión en los equipos.
- Pasividad o inacción. Oposición manifiesta.
- Actitudes de sabotaje y/o quejas constantes.

Con el fin de reducir la **incertidumbre y facilitar la integración**, se recomienda llevar a cabo una serie de acciones estratégicas:

- Elaborar un Plan de Comunicación Interna que favorezca la integración y participación de todos los profesionales implicados, sensibilizando de forma especial a los responsables involucrados, y enfocando especialmente cuestiones como:



-
- Campaña de sensibilización para los profesionales que acogen (los que ya pertenecían a la empresa sucesora).
 - Campaña de sensibilización para los profesionales cedidos (estaría relacionada con la información de acogida).
 - Diseñar e implantar un plan de formación específico para los mandos, al menos, de la empresa sucesora, en el que se aborden cuestiones como la gestión del cambio, el duelo, seguimiento y apoyo a las personas de sus equipos en estos procesos, etc.
 - Definir un Plan de Integración adecuado al tipo de movilidad y a las características específicas de las unidades organizativas, centros de trabajo, etc. implicados. El objetivo es que las nuevas personas trabajadoras puedan conocer la cultura de la empresa en la que se acaban de incorporar. Además, en el caso de compras o fusiones, el plan también deberá incluir acciones pensadas para los actuales empleados de la empresa, puedan conocer el negocio recién incorporado y el impacto que puede tener.
 - Identificar los indicadores para evaluar el proceso.

La clave del acompañamiento en procesos de movilidad radica en su enfoque bidireccional: tanto los profesionales que ya forman parte de la organización como los que se incorporan deben participar activamente en la creación de un nuevo espacio de convivencia y colaboración. Esta interacción proactiva permite reducir conflictos, promover la cohesión y facilitar la adaptación.

Por ello, es fundamental analizar en profundidad las prácticas de acogida existentes, así como las posibles barreras para su correcta implantación. Solo así será posible ofrecer a las organizaciones una guía útil y adaptada a los retos que implican estos procesos, sin perder de vista la dimensión emocional de las personas implicadas.



2.3. Experiencia Sectorial: Restauración colectiva

El sector de la restauración colectiva, derivado del convenio sectorial de restauración colectiva, está obligado a la subrogación de las personas trabajadoras cada vez que una licitación es adjudicada a una empresa de la competencia. Se considera que los contratos tienen una duración estimada entre 2 y 4 años, dando lugar a una rotación anual de entre 300 – 500 centros, afectando a varios miles de personas trabajadoras.

Como desde el momento de la adjudicación es necesario garantizar la continuidad del servicio manteniendo los niveles de calidad y de seguridad alimentaria, las principales empresas del sector han estado trabajando en la elaboración de un acuerdo sectorial para estandarizar la capacitación de las personas trabajadoras, que es el principal aspecto en una sucesión que puede dificultar dicha continuidad.

La estandarización de la capacitación de las personas trabajadoras, además de incrementar sus niveles de seguridad y salud, permite estandarizar soluciones acordadas y comunes para todos. De esta forma, se consigue que todas las personas trabajadoras del sector cuenten con la misma capacitación, y por tanto, en caso de que se produzca una subrogación, la empresa sucesora podría asumir directamente esta situación sin tener que programar actuación complementaria alguna.

Esta experiencia puede ser tenida en consideración por otros sectores para estandarizar la capacitación de sus personas trabajadoras al objeto de desarrollar los procesos de subrogación de una manera más efectiva.

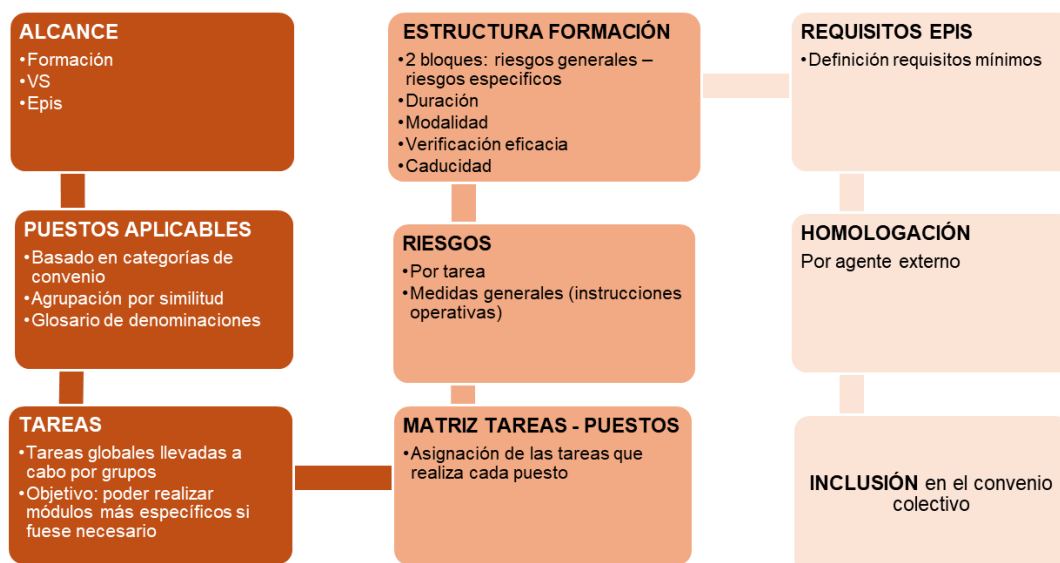
A. Contexto

Como se ha comentado, el sector de la restauración colectiva ha analizado su problemática específica para buscar una solución que agilice los habituales y farragosos procesos de sucesión de empresas con subrogación obligatoria en la plantilla de trabajadores de la empresa cedente.

Para desarrollar el proceso de estandarización, los aspectos que resultaron clave han sido:

- El acuerdo se desarrolló en el marco de la Comisión Nacional de Seguridad del convenio de restauración colectiva.
- Para desarrollarlo, se constituyó una comisión formada por 3 empresas representantes del sector y se contó con la participación de los Sindicatos CCOO y UGT.
- Se realizó un análisis diferenciando las contrataciones públicas de las contrataciones privadas.

B. Hoja de ruta



-
- La primera fase del proyecto consistió en la definición del **ALCANCE** del mismo, es decir a que aspectos en concreto del sistema de gestión se podía hacer extensiva esta estandarización en el sector. Analizando toda la información se estableció el marco de aplicación que engloba la formación del personal, la vigilancia de la salud (VS) y la gestión de los equipos de protección individual (EPI). Esta elección estratégica se justifica porque, a nivel sectorial, las tareas son muy similares independientemente de la empresa contratante. Por consiguiente, resulta relativamente sencillo reconocer los riesgos asociados, y por ende, facilitar la estandarización de los protocolos preventivos y de seguridad para todas las empresas del sector.
 - Una vez establecido este marco general de actuación, la siguiente etapa se enfoca en la identificación precisa de los **PUESTOS** a los cuales les es aplicable el acuerdo. Este paso resulta esencial para la operatividad y comienza por tomar como base las categorías oficiales citadas en el convenio ALEH. No obstante, para gestionar la diversidad del sector, lo que se realizó fue un ejercicio de comparación exhaustiva de la nomenclatura que cada empresa del sector utilizaba para sus diferentes categorías. El resultado de este análisis fue la creación de una tabla de equivalencias, englobando para cada categoría citada en el convenio los posibles nombres o denominaciones que podían darse en la práctica. Adicionalmente, se procedió a la agrupación por similitud de tareas de diversas categorías, unificándolas para optimizar la gestión de la formación y de la prevención de los riesgos de dichas tareas.
 - Gracias a esta estructura de puestos depurada, la etapa posterior consistió en la definición de las **TAREAS** globales llevadas a cabo por estos grupos. El resultado final y objetivo principal de esta definición es la posibilidad de crear una matriz puesto/tarea clara que, a su vez, facilita la estructuración de la formación por módulos específicos y fácilmente asignables.
 - Con los puestos agrupados y la Matriz Puesto/Tarea definida, la siguiente acción crítica fue la identificación de los **RIESGOS** asociados. En esta etapa, se establecieron los riesgos vinculados a cada una de las tareas consolidadas, lo que se realizó a través de un análisis riguroso por cada una de ellas. El resultado de este análisis desembocó, además, en la creación de medidas de prevención y protección, formalizadas en instrucciones operativas claras y detalladas para el personal.

La identificación de estos riesgos fue la base que permitió definir simultáneamente los tres elementos definidos en el alcance:

- a. el contenido de la formación que se impartirá,
 - b. los protocolos de Vigilancia de la Salud (VS) que se establecerán,
 - c. los requisitos mínimos para los Epi necesarios.
- Una vez establecida esta base de riesgos y sus implicaciones preventivas, se procede al diseño de la **ESTRUCTURA DE FORMACIÓN**. Dicha estructura se articula necesariamente en dos grandes bloques de contenido (basado en el análisis previo): uno de riesgos generales (conceptos básicos, emergencias, etc.), aplicable a toda la plantilla, y otro de riesgos específicos, adaptado a las matrices de cada puesto. Se definieron parámetros clave como la duración, la modalidad, las condiciones para impartirla (capacitación de los formadores, ratio alumnos/monitor, medios de la empresa formadora, etc.), la verificación de eficacia y la caducidad de cada curso formativo realizado.
 - Una vez que el sistema de gestión de riesgos, tareas y formación fue diseñado, el proceso continuaba con una etapa importante: la **HOMOLOGACIÓN**. Aunque esta fase específica no llegó a desarrollarse en la práctica, la planificación preveía la validación del sistema por un agente externo. El objetivo de esta homologación no solo era certificar la validez y el cumplimiento legal de la formación, sino también extender esta validación a los protocolos de Vigilancia de la Salud (VS) y a la gestión de los EPI. Este aval externo perseguía asegurar el nivel de protección a los trabajadores a través de la estandarización completa de todos los procedimientos preventivos entre las empresas del sector, de manera que se evitasen diferencias en el nivel de protección ofrecido por los procedimientos de unas compañías respecto a los de otras. Este paso era fundamental para dar pleno cumplimiento a las exigencias establecidas en el Artículo 19 de la LPRL, garantizando la calidad y la conformidad legal de todo el sistema.



-
- Finalmente, la etapa de **INCLUSIÓN** en el convenio colectivo representa la culminación y la máxima formalización de todo el proyecto. Esta fase consistió en la incorporación del esquema preventivo completo (incluyendo la gestión de riesgos, la estructura de formación estandarizada, los protocolos de Vigilancia de la Salud y los requisitos de los EPI) en el texto oficial del convenio. El objetivo primordial de esta inclusión era ~~es~~ dotar a todo el proyecto de solidez y carácter vinculante, transformándolo en un requisito legal y contractual. Al quedar reflejado en el convenio, se garantizó su obligatoriedad, su continuidad en el tiempo y se aseguró su aplicación sistemática por todas las partes implicadas, trascendiendo cualquier directriz interna de empresa.



CAPÍTULO 3

Movilidad voluntaria de personas trabajadoras entre empresas del mismo sector productivo

Movilidad voluntaria de personas trabajadoras entre empresas del mismo sector productivo.

En la actualidad cada vez es más frecuente la movilidad de personas trabajadoras entre empresas por iniciativa propia, frente a la permanencia en una misma empresa durante toda la vida laboral. Las causas de la movilidad pueden ser muy diversas, entre las que podemos destacar la búsqueda de un nuevo empleo o el cambio para la mejora de sus condiciones económicas o laborales.

Junto a esta realidad nos encontramos la cada vez más frecuente constitución de sociedades que mantienen su actividad únicamente mientras se lleva a cabo un proyecto determinado. En este supuesto podemos encontrar situaciones tales como, por ejemplo, personas trabajadoras especializadas del sector cinematográfico y musical que suelen cambiar de empresa, productora, al finalizar la filmación o la gira musical en la que han participado. También es frecuente que se produzca esta situación de cambio en sectores o actividades productivas con alta demanda de puestos de trabajo especializados, como la construcción, la distribución alimentaria, los instaladores y mantenedores de telecomunicaciones, etc.

Igualmente, en este supuesto de movilidad voluntaria, podemos encontrar personas trabajadoras que puedan quedar, por diferentes circunstancias, en situación de desempleo y se quieran incorporar a otra empresa en el mismo sector o actividad productiva para desempeñar un puesto de trabajo similar al que tenían antes del desempleo.

Si bien este cambio de empresa puede ser por iniciativa de la propia persona trabajadora estando en situación de actividad, o bien porque se incorpore a una empresa desde una situación de desempleo, desde el punto de vista preventivo no tiene por qué implicar consideraciones diferentes.

Esta incorporación de una persona trabajadora que ya dispone de capacitación y experiencia profesional en la realización de un puesto de trabajo igual o similar en otra empresa del mismo sector plantea a la MOP la encrucijada entre:

1. **iniciar las actividades preventivas desde cero**, desechando las ya realizadas por el anterior empleador de la nueva persona trabajadora,
2. o la posibilidad de **valorar la asunción de las actividades preventivas ya realizadas por la anterior empresa y que aún conservan su validez**.

De manera más concreta, se refiere a la formación y la vigilancia de la salud de la persona trabajadora, sin que esto lleve a un menoscabo en el nivel de prevención y protección de su seguridad y su salud y asegurando siempre el cumplimiento de todos los requisitos legales por parte de la empresa al asumir dichas actividades.

En el primer caso, es decir, optar por el inicio de las actividades desde cero, la MOP y la empresa tendrán completa seguridad y confianza en el contenido y la forma en la que se han llevado a cabo las actividades preventivas de acuerdo con los estándares normativos, profesionales, así como alineados con su propia cultura empresarial. Por otro lado, se estarán empleando unos recursos, tanto humanos como materiales que le suponen a la empresa un determinado coste, y posiblemente originará un retraso en la incorporación a la operativa de la empresa de la nueva persona trabajadora. Esto inevitablemente tendrá su incidencia tanto en el sistema de la gestión de la prevención, como en las operaciones de la empresa.

Conviene recordar el rechazo que provoca en la persona trabajadora, en especial cuando la movilidad entre empresas se produce de manera frecuente, el tener que repetir actividades preventivas que ya ha efectuado al no entender la razón por la que debe volver a realizarlas (como por ejemplo, un reconocimiento médico o una actividad formativa determinada). Esta situación hace arraigar en el trabajador la idea de que la nueva empresa se limita exclusivamente a cumplir con lo que le requiere la normativa, sin preocuparse por garantizar de manera eficiente su seguridad y su salud.



En el segundo caso, es decir, si el MOP y la empresa optan por valorar y asumir como propias las actividades preventivas realizadas por cuenta de la empresa de la que procede el nuevo trabajador, deberán, con carácter previo, comprobar la validez de estas y su adecuada correspondencia con las funciones y tareas propias del puesto de trabajo que va a ocupar dicho trabajador. En su caso, sería igualmente conveniente comprobar si la formación recibida capacita al nuevo trabajador para el desarrollo de otras funciones distintas a las propias de su puesto, como por ejemplo las que le permitirían formar parte de un equipo de intervención para situaciones de emergencia en su centro de trabajo.

Para llevar a cabo la validación, podrán basarse en la revisión de la documentación disponible o en otros medios que fundamenten que la actividad preventiva realizada por el trabajador ha sido adecuada tanto en contenido como en forma de realización (profesional que la ha llevado a cabo), etc.

Esta labor puede resultar más sencilla y directa cuando las actividades preventivas a realizar con las personas trabajadoras están acordadas a nivel sectorial. En el apartado 3.4 se presentan experiencias sectoriales que han acordado e implantado estándares de formación con controles de calidad que los garantizan. En ese caso, la persona trabajadora que disponga de esta formación estandarizada podrá moverse de una empresa a otra sin necesidad de repetir dicha formación, simplemente presentando el certificado que lo acredite.

En la presente guía únicamente se analizarán los supuestos de personas trabajadoras, profesionales de puestos determinados, que realicen tareas que pueden ser consideradas similares o incluso idénticas tanto en la empresa de origen como en la nueva, siendo ambas pertenecientes al mismo sector productivo.

3.1. Análisis jurídico.

Desde el punto de vista jurídico, este supuesto de movilidad voluntaria no plantea ninguna diferencia respecto a otras formas de contratación laboral, es decir, que como en todos los casos, el empresario tiene el deber de cumplir las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales establecidas por la propia ley que la regula y el resto de normativa laboral, con respecto a cualquier persona trabajadora que se incorpora a su organización cualquiera que sea la modalidad de contratación.

No obstante lo anterior, y en el supuesto de movilidad voluntaria de trabajadores, lo más habitual será que estos hayan realizado ya algunas de las medidas preventivas reglamentarias por cuenta de su anterior empleador, y que aún estén dentro de su período de vigencia -como son los casos muy frecuentes de la formación e información preventiva, y de la vigilancia de la salud-, por lo que cabe la posibilidad de que la empresa, asesorada por su MOP, se plantee asumir esas medidas preventivas como válidas a sus efectos, y por consiguiente considere cumplidas sus obligaciones en esas materias concretas con respecto al nuevo trabajador.

Para que esto sea posible, es imprescindible que la persona trabajadora disponga de los certificados que acrediten la realización de las actividades preventivas que refiera, y en particular la vigilancia de la salud y la formación preventiva y especialmente si dicha formación es obligatoria por ley o convenio o está vinculada a la habilitación para tareas específicas. Cuando esta formación está reflejada en un convenio colectivo, normalmente se establece el deber de la empresa de certificar la realización de dicha formación, y por tanto y paralelamente, existirá el derecho del trabajador a recibir dicha certificación. En algunas modalidades de contratación es exigencia legal dicha certificación a la finalización del contrato, y en todo caso, al finalizar cualquier tipo de relación laboral, el empresario tiene el deber de extender certificación de servicios prestados y funciones desempeñadas por el trabajador que cesa.

Este problema no se debe presentar con relación a la vigilancia de la salud ya que el resultado de las pruebas realizadas durante el reconocimiento médico-laboral es confidencial y debe ser comunicado única y directamente a la persona trabajadora. En este caso, el empresario solo recibe conclusiones sobre la aptitud de la persona para el puesto que ocupa, sin que tenga acceso en ningún caso a los resultados médicos detallados.

Por último, en el caso de que sean asumidas las antes mencionadas medidas o actividades preventivas por la empresa sin que previamente se realice un proceso de validación, las posibles responsabilidades derivadas de la



inadecuación de tales actividades, o de su incorrecta ejecución de acuerdo con la normativa, serían asumidas por la empresa a todos los efectos.

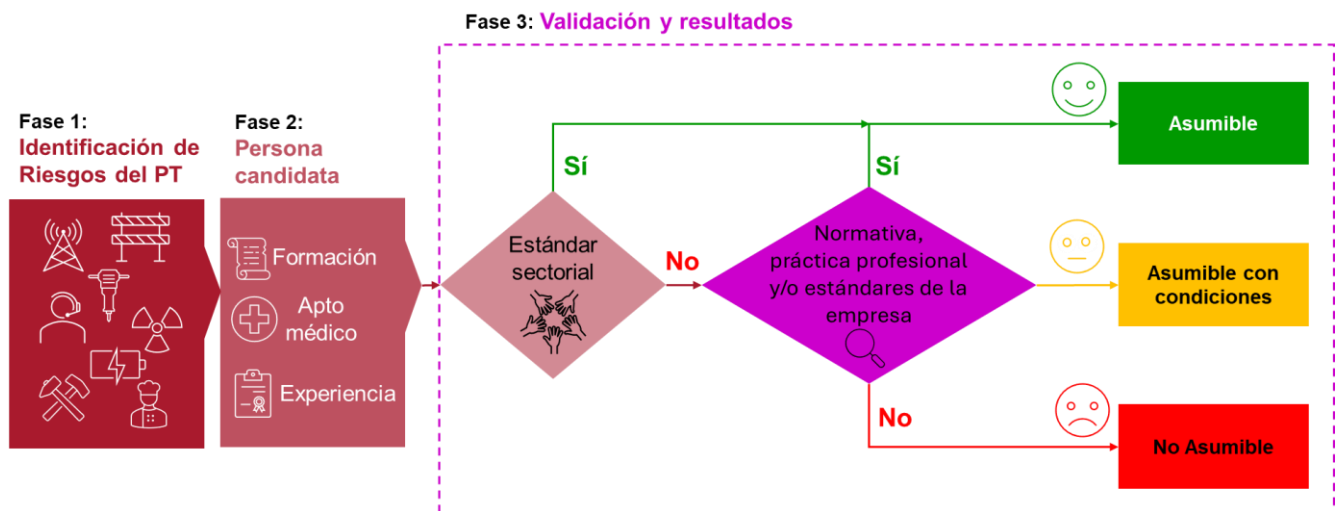
3.2. Gestión de la validación.

La gestión del proceso de contratación e integración de una persona trabajadora con experiencia y capacitación preventiva (formación y aptitud médica) en un puesto de trabajo similar o equivalente dentro del mismo sector de actividad, no necesita del diseño e implantación de un procedimiento en sí. No obstante, si se deben realizar ciertas actuaciones y establecer los criterios de convalidación, aceptación y asunción, para que la empresa llegue a considerarlas como propias.

Desde el punto de vista de eficiencia empresarial, siempre que se incorpore una persona trabajadora que tenga experiencia en el puesto dentro del mismo sector, se debería tratar de convalidar las actividades preventivas ya efectuadas. Esto tiene como objetivo lograr una utilización efectiva de los recursos empresariales, al tiempo que se mantiene el mismo nivel de prevención y protección de la persona trabajadora.

Evitar la realización de actividades preventivas sólo por cumplir un trámite legal ayudará a desarrollar una cultura preventiva encaminada a realizar actividades preventivas proporcionalmente y porque son necesarias, y aumentará la implicación de la persona trabajadora al comprobar que las actividades preventivas desarrolladas tienen como finalidad principal promover su seguridad y su salud.

A continuación, se muestra un diagrama de flujo sobre la forma de gestionar la validación de las actividades preventivas.



Fase 1: Identificación de riesgos del puesto de trabajo

Esta primera fase tiene como objetivo identificar los riesgos asociados a las tareas y funciones que se van a encomendar a la persona trabajadora. Identificados y evaluados los riesgos, se procede a la planificación de la formación y vigilancia de salud que debe disponer cualquier persona trabajadora que tenga que desempeñar el puesto de trabajo.

La planificación de una acción formativa implica, al menos, la definición de sus contenido teóricos y prácticos, como su duración mínima o recomendable. En algunos casos, puede ser necesario establecer periodos de reciclaje.

Por su parte, planificar la vigilancia de la salud implica tener identificados los protocolos médicos que se deben aplicar, si su realización es voluntaria u obligatoria, y su vigencia.

Esta identificación de riesgos, y medidas preventivas correspondientes, resulta fundamental para la empresa en orden a poder valorar si lo aportado por el trabajador candidato se adecua a lo considerado como correcto -y por tanto asumible- por parte de dicha empresa.

Fase 2: Persona candidata

En esta segunda fase, se le debe solicitar al candidato que aspira al puesto de trabajo, que acredite su experiencia profesional en puestos iguales o similares, así como su formación y aptitud médica. El objetivo es que la persona trabajadora pueda demostrar que dispone de capacitación suficiente para desarrollar el puesto de trabajo ofertado, como consecuencia de las actividades o tareas profesionales desarrolladas en otras empresas del sector.

De forma concreta, la persona trabajadora deberá aportar:

- i. La **formación** que ha recibido. Tendrá que aportar documentación suficiente y fiable (contenido teórico y práctico, duración, modo de impartición, quién la ha impartido, fecha de realización y/o repetición, etc.) para que la MOP pueda valorarla.
- ii. La **vigilancia de la salud** que ha recibido. Tendrá que aportar el resultado de la última vigilancia de la salud en el que se pueda ver a demás del resultado, los protocolos aplicados, pruebas médicas realizadas, posibles necesidades de adaptaciones del puesto de trabajo, vigencia, profesional que la firma, etc. para que la MOP pueda valorarla.

Fase 3: Valoración

La valoración se puede realizar siguiendo estándares sectoriales contemplados en convenios colectivos o establecidos por acuerdo entre las empresas del sector, o bien, en ausencia de lo anterior, se podrá llevar a cabo siguiendo los criterios propios de la empresa.

1. **Con convenio o acuerdo sectorial en vigor:** La primera etapa será comprobar si las acreditaciones de la persona trabajadora se ajustan al acuerdo o convenio sectorial. Si lo cumple, directamente sería asumible por la empresa y finalizaría el proceso de validación. En caso contrario, deberá analizarse como en los casos en los que no existe un convenio o acuerdo sectorial.
2. **Sin convenio o acuerdo sectorial:** Si no existe convenio o las acreditaciones de la persona trabajadora no se ajustan al estándar establecido, la validación se realizará confrontado lo aportado por la persona con lo establecido en la normativa aplicable, las buenas prácticas profesionales y, sobre todo, la planificación de medidas preventivas de la empresa o sus estándares de referencia. Y en el caso de que lo realizado por el trabajador aspirante responda a estándares aún más exigentes, se contrastará con dichos estándares las certificaciones aportadas para comprobar o verificar su adecuación a los mismos.

Los posibles resultados de la valoración de la documentación aportada por la persona trabajadora serán:

- a. **Asumible**". En este caso, la formación y/o apto médico de la persona trabajadora puede ser asumida e integrada en el sistema de gestión preventiva de la *empresa empleadora* sin que tenga que realizar nuevas actividades.
- b. **"Asumible con condiciones"**. La formación y/o apto médico de la persona trabajadora es conforme parcialmente. Requiere la realización de actividades preventivas complementarias por parte de la empresa. En este caso, se recomienda antes de realizar la actividad que proceda, explicar a la nueva persona trabajadora las razones por las que es necesario llevarla a cabo.
- c. **No asumible**". La formación y/o apto médico de la persona trabajadora no es conforme. Requiere que la nueva persona trabajadora tenga que participar en las formaciones y/o vigilancia de salud que proceda. Estas actividades deberán ser planificadas y realizadas por parte de la empresa.



La valoración de la documentación aportada por la nueva persona trabajadora deberá realizarse de forma independiente dado que cada validación podría tener un resultado diferente.

Al mismo tiempo, se recomienda analizar la totalidad de las actividades preventivas asumiendo aquellas para las que se tiene suficiente fiabilidad sobre su adecuación con relación a los estándares normativos, profesionales y de la compañía. A modo de ejemplo, si el trabajador ha realizado una formación como operador de jirafa (producción cinematográfica) aportando un documento que justifica que se ha realizado y sus contenidos, pero aporta una formación en manejo manual de cargas de 1 hora de duración sin especificar parte práctica, se puede deducir que es posible validar la formación de utilización de grúa hidráulica articulada pero no la de manejo manual de cargas. Dado que el resultado sería “asumible con condiciones”, la empresa sucesora únicamente planificaría la formación en manejo manual de cargas para la nueva persona trabajadora.

En todo caso, independiente de cuál sea el resultado de la valoración de la formación aportada por la nueva persona trabajadora, la empresa deberá valorar adicionalmente si es necesario realizar otro tipo de formación para completar su adaptación a su puesto de trabajo, tal y como exige el art. 19 de la LPRL.

3.3. Experiencias sectoriales.

En aquellos sectores en los que la movilidad de trabajadores es algo que ocurre con frecuencia, es recomendable que las empresas afectadas se pongan de acuerdo en alcanzar una solución al problema de la validación de las actividades preventivas realizadas por otras empresas. Se recuerda que estos acuerdos por convenio o sectoriales, mejoran la operatividad de las empresas, ayudan a reducir costes evitando la realización de actividades preventivas innecesarias, y además, tienen un impacto positivo en la persona trabajadora al no someterle a la repetición de actividades preventivas que no le aportan valor ya que sólo se hacen para obtener un nuevo certificado para que la empresa, aparentemente, cumpla mejor con la legislación vigente.

Adicionalmente, estas experiencias sectoriales facilitan el desarrollo de una CAE efectiva al mejorar los estándares de formación de las personas trabajadoras y evitar que cada una de las empresas del sector pueda establecer requisitos de formación diferentes para un mismo riesgo, provocando un impacto muy negativo especialmente en las PYMES.

3.3.1 Convenios colectivos (ej. Construcción, Metal)

Como ejemplos sectoriales se destacan las normativas sectoriales más completas en esta materia:

- IV Convenio Colectivo estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal publicado el 12 de enero del 2022. El IV Convenio establece en sus arts. 91 a 95 una tarjeta profesional del sector del metal en formato físico y electrónico que permite determinar las certificaciones formativas que tiene el trabajador y, en concreto: “Acreditar la formación recibida en materia de prevención de riesgos laborales regulada en este capítulo” -art. 92 a) del Convenio Colectivo. El organismo encargado de la homologación es La Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo. Junto a la tarjeta reseñada el convenio prevé en sus art. 97 a 107 otra tarjeta: la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal es el documento expedido por la Fundación del Metal para la Formación, que acredita, entre otros datos, la formación específica recibida del sector del metal por la persona trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores del metal que trabajan en obras de construcción.
- VII Convenio colectivo general del sector de la construcción, publicado el 23 de septiembre del 2023 que atribuye a la Fundación Laboral de la Construcción la certificación de la formación específica preventiva -art. 153 del Convenio Colectivo-, documentando la misma al igual que el Convenio anterior en una tarjeta profesional de la construcción -art. 154 y ss. del VII Convenio Colectivo- en la que acredita la formación de todo tipo recibida por su titular y además que “su titular ha sido sometido a los reconocimientos médicos de acuerdo a los previsto en el presente Convenio” -art. 156 del VII Convenio Colectivo-.



La aportación y posterior examen de las tarjetas reseñadas permiten a las empresas del sector comprobar con facilidad la formación de la persona trabajadora y si ésta se adecúa a las tareas realizadas en la empresa cedente. Cabe matizar, no obstante, que ya proclamó el Tribunal Supremo (en sentencia de 27 de octubre de 2010) que la presentación de la tarjeta como soporte “físico” no es más que una de las formas posibles existentes para acreditar que efectivamente se ha cursado la formación prevista en el Convenio, sin que se pueda considerar la posesión de la tarjeta en sí misma como un requisito excluyente, sino que lo que realmente es exigible (y excluyente) es la realización efectiva de la formación y, por tanto, su acreditación.

3.3.2 Acuerdos sectoriales (ej. Telco, Aelec)

A. Acuerdo Formativo de Capacitación TELCO 2021

Es una iniciativa de colaboración sectorial pionera impulsada por la asociación DigitalES, suscrita por operadores, suministradores, instaladores, centros de formación y certificadoras del sector de las telecomunicaciones. El acuerdo está definido por la propia DigitalES como una “alianza viva” en constante revisión y abierta a nuevas adhesiones de empresas.

Se aplica a todas las personas que desempeñen actuaciones de instalación o mantenimiento en el sector de las telecomunicaciones y tiene como principales objetivos:

- Unificar la formación en prevención de riesgos laborales (PRL) para todos los profesionales del sector.
- Establecer contenidos mínimos, programas homologados y requisitos de reciclaje.
- Garantizar que todos los trabajadores estén acreditados exclusivamente con formaciones TELCO, sin convalidaciones externas desde julio de 2024.
- Mejorar la eficiencia, seguridad y profesionalización de los trabajadores del sector.

Cuenta con 9 módulos formativos de carácter teórico-práctico. Cada módulo está definido por un programa de formación específico que detalla sus contenidos formativos mínimos y prácticas que se deben superar, plazos de reciclaje y su duración que puede oscilar entre las 6 horas del módulo más básico a las 35 horas del más complejo.

Para asegurar su implementación con un nivel de calidad que se mantenga en el tiempo, el acuerdo contempla:

- Plazos de adaptación al estándar para las empresas que se incorporan.
- Sistema de certificación y de renovación de esta certificación para las empresas de formación que quieran impartir los diferentes módulos formativos. Este proceso, entre otros, especifica las instalaciones mínimas que debe tener la empresa, la propia formación y experiencia de los formadores, el número máximo de alumnos por formador, periodicidad de renovación, posibles auditorías aleatorias, etc. La certificación debe ser realizada por Audelo o AENOR.
- Listado de empresas formadoras y, en cada caso módulos formativos que tiene homologados y lugares en los que se deben impartir.
- A partir de julio de 2024, este acuerdo no acepta convalidaciones de otros certificados, requiriendo acreditación específica para todas las personas trabajadoras del sector.
- En la web de DigitalES se puede encontrar un modelo de adhesión para organizaciones que deseen sumarse.

Para más información se puede consultar [Acuerdo del sector Telco - Asociación DigitalES](#)

B. Acuerdo Formativo de AELEC

De forma similar al acuerdo alcanzado en el sector de las Telecomunicaciones, la Asociación Española de Empresas del Sector Eléctrico (AELEC) ha desarrollado un marco de formación certificada en Prevención de Riesgos Laborales.



Está dirigido a empresas contratistas que operan en instalaciones eléctricas, y sus principales objetivos son:

- Unificar los requisitos formativos en PRL para todos los trabajadores que accedan a instalaciones eléctricas.
- Asegurar que la formación esté alineada con la normativa vigente y con las mejores prácticas del sector.
- Reducir la siniestralidad laboral y mejorar la coordinación entre empresas.
- Establecer un sistema de certificación y renovación periódica (cada 3 años)

También cuenta con 9 módulos formativos de carácter teórico-práctico. Cada módulo está definido por un programa de formación específico que detalla sus contenidos formativos mínimos y prácticas que se deben superar, plazos de reciclaje y su duración.

Para asegurar su implementación con un nivel de calidad que se mantenga en el tiempo, el acuerdo contempla:

- Aplica a todas las empresas contratistas que trabajen en el sector eléctrico.
- La formación debe ser impartida por centros homologados y acreditados por entidades como Audelco, Bureau Veritas y TÜV Rheinland.
- Las personas trabajadoras deben superar los módulos correspondientes para obtener la certificación AELEC, válida para acceder a instalaciones eléctricas

Para ampliar la información se recomienda consultar [Formacion Aelec](#)

C. Otros Acuerdos Formativos

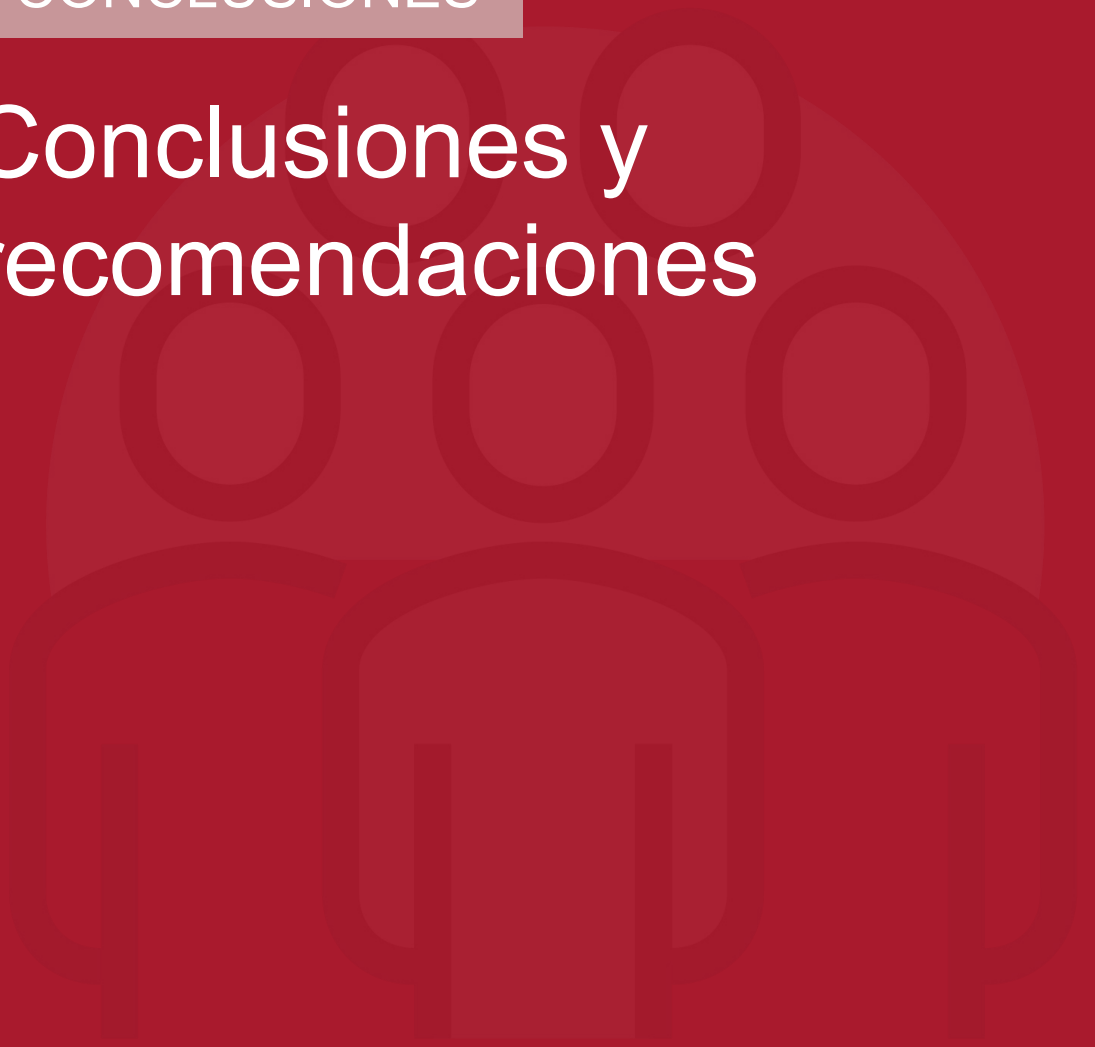
Además de los anteriores hay otras organizaciones como Sedigas que también disponen de acuerdo formativos propios. [Certificación | SEDIGAS - Asociación Española del Gas](#)

También el sector de las empresas energéticas dispone de acuerdos sectoriales, como los “GWO Training Standards” desarrollados por GLOBAL WIND ORGANISATION, organismo que engloba a un grupo de empresas del sector eólico.



CONCLUSIONES

Conclusiones y recomendaciones



Conclusiones y Recomendaciones

La sucesión empresarial conlleva importantes implicaciones y responsabilidades en materia de prevención de riesgos laborales para la empresa sucesora. También, la experiencia demuestra que una gestión inadecuada o una falta de planificación preventiva en este tipo de procesos puede afectar al proceso productivo de la empresa sucesora y derivar en sobrecostes, posibles conflictos laborales y pérdida de eficacia del sistema preventivo.

Para tomar una decisión fundamentada acerca de la viabilidad de la operación y determinar si es segura para la empresa sucesora, es recomendable que por parte de esta se lleve a cabo una *Due Diligence preventiva* o *diligencia debida* rigurosa. Esta gestión preventiva proactiva y adecuada durante el proceso de sucesión además de prevenir las mencionadas responsabilidades legales, contribuye activamente a la mejora de las condiciones de seguridad y salud de todos los trabajadores, fomentando un clima de confianza y compromiso con la prevención en la organización.

El análisis evidencia que las principales dificultades se concentran en la falta de información previa a la sucesión por diversos motivos, dado que en el momento de la incorporación de las nuevas personas trabajadoras o del inicio de la prestación del servicio, es habitual que no se disponga de información sobre el contenido ni el estado del sistema de prevención de la empresa cedente. Esto se complica si además la empresa sucesora no dispone de un proceso para incorporar a las personas trabajadoras transferidas que incluya cuestiones como: criterios para evaluar la documentación transferida, un sistema de coordinación entre las áreas implicadas, etc.

Para cubrir esa falta de información, en los procesos de sucesión empresarial derivados de una licitación en la que no existe un vínculo entre la empresa cedente y la sucesora, se recomienda incluir en la indicada licitación una cláusula específica para que la empresa saliente permita el acceso a la información relativa a las condiciones de trabajo de su personal, la visita a los lugares de trabajo implicados, etc. para que las empresas licitantes puedan disponer de información que les permita, en la medida de lo posible, ser conscientes y tener diseñado el plan de acción inicial que proceda antes de asumir el nuevo servicio, en el caso de ser adjudicatarios. También es recomendable incluir en los contratos de transmisión cláusulas de garantía específicas.

Para que las empresas sucesoras puedan estar adecuadamente preparadas, esta guía propone metodologías estructuradas que ayudan a abordar el proceso de sucesión de una forma sistemática, eficiente y conforme a la normativa vigente. Las metodologías ofrecen una secuencia de actuaciones que favorecen una transición ordenada y segura, minimizando las contingencias legales, técnicas y organizativas que pueden surgir en el momento de la sucesión.

Como se ha detallado en los apartados anteriores de la presente guía, una gestión adecuada y ágil del proceso de transferencia o sucesión de empresas comprendería, de modo muy resumido, los siguientes pasos:

1. Antes de iniciar el proceso de sucesión.

- Incluir en el contrato de transmisión o subrogación cláusulas específicas para el acceso a la información preventiva de la empresa saliente.
- Recopilar y validar toda la documentación preventiva relevante, y en particular, la relativa a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, contingencias laborales y las responsabilidades asociadas a las mismas.
- Comprobar y contrastar todos aquellos aspectos preventivos y laborales que puedan afectar o condicionar posteriormente a la empresa sucesora (Due Diligence), como por ejemplo la formación y la vigilancia de la salud de los trabajadores implicados en el proceso.
- Evaluar el coste de la adaptación de los trabajadores transferidos, al sistema de gestión preventiva de la empresa sucesora.



2. Durante el proceso de sucesión.

- Gestionar proactivamente el proceso, y no sólo de forma meramente comprobatoria o fiscalizadora, procurando generar un clima de confianza en el sistema de gestión de la empresa, que a su vez promoverá una actitud de compromiso en los nuevos trabajadores, y en definitiva, una mejora en las condiciones de trabajo.
- Realizar las actuaciones de campo necesarias para verificar los aspectos más importantes contenidos en la documentación aportada por la empresa saliente, y en particular, las condiciones de trabajo y estado de los equipos e instalaciones utilizados por los trabajadores de dicha empresa.
- Identificar a los trabajadores especialmente sensibles y sus necesidades de adaptación del puesto de trabajo.

3. Después de finalizado el proceso de sucesión.

- Adaptar el sistema de gestión de la empresa sucesora a la nueva configuración de la plantilla.
- Planificar la adecuada integración de todos los trabajadores en el sistema de gestión de la PRL de la empresa y en su cultura empresarial.

El resultado de la aplicación del proceso permitirá que la empresa y su MOP dispongan de criterio para considerar que información y documentación es “asumible” integrándola como si fuera propia, la que es “asumible con condiciones” que requerirá de un plan de acción específico para poder asumirla en su integridad y la que es “no asumible” originado un plan de acción general para integrarla en el sistema de gestión de la prevención e la empresa sucesora.

Por último, para facilitar la movilidad de personas trabajadoras por el motivo que sea de una forma eficiente, se recomienda desarrollar acuerdos sectoriales para estandarizar las medidas preventivas de las personas. Además de facilitar el intercambio porque la empresa sucesora puede asumir directamente las medidas preventivas estandarizadas, promueva la seguridad y salud en el trabajo de las citadas personas trabajadoras. Esta guía dispone de varios ejemplos y del camino que se ha seguido para conseguirlo, siendo una buena práctica a imitar.



ANEXOS

Anexo 1: Dictamen Jurídico

Anexo 2: Consideraciones sobre la Formación Online en PRL y su virtualidad en el ámbito jurídico preventivo

Anexo 3: Recomendaciones para aplicar en las “Due Dilligences”

Anexos

5.1. Anexo 1: Dictamen Jurídico

5.1. Introducción	¡Error! Marcador no definido.
5.2. La sucesión en el ámbito laboral	¡Error! Marcador no definido.
5.2.1. El concepto general de sucesión y su regulación	62
5.2.4.1 La regulación	62
5.2.4.2 Las notas de la sucesión en la doctrina del TJUE y sus efectos sobre la doctrina judicial española. 63	
5.2.2. Supuestos de sucesión	67
5.2.2.1 La existencia de la sucesión como un imperativo legal, no condicionada a la voluntad de las partes. 67	
5.2.2.2 ¿La sucesión ex convenio colectivo?	68
5.2.2.3 La denominada sucesión en la contrata.....	68
5.2.2.4 Sucesión por reversión	69
5.2.2.5 ¿La sucesión laboral por pliegos?.....	70
5.2.2.6 La sucesión en el concurso de acreedores.....	72
5.2.3. Ámbitos objeto de la sucesión	73
5.2.4. Efectos de la sucesión	74
5.2.4.1 Efectos generales de la sucesión laboral.....	74
5.2.4.2 De las facultades de dirección empresarial de la entidad sucesora.....	79
5.2.4.3 Algunos efectos en relación con la normativa de prevención de riesgos laborales señalados por la doctrina judicial: el recargo de prestaciones y la indemnización por daños y perjuicios derivados de la siniestralidad laboral.....	79
5.2.5. Obligaciones empresariales del empresario sucesor o cesionario respecto del cumplimiento normativo en materia de prevención	82
5.2.5.1 En cuanto a los deberes generales ligados a la organización preventiva y sistema de gestión ...	82
5.2.5.2 En cuanto a las obligaciones materiales respecto de los trabajadores subrogados	83
5.2.6. La matización de las obligaciones preventivas de la empresa sucesora por el cumplimiento de la empresa cedente	84
5.2.6.1 Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva y Plan de Prevención.....	84
5.2.6.2 Formación	84
5.2.6.3 Vigilancia de la salud	85
5.3. Recomendaciones en orden a facilitar el control del cumplimiento de las obligaciones preventivas por el empresario subrogado	86
5.3.1. El problema	86
5.3.2. La llave: el acuerdo precontractual o contractual sobre el control de riesgos	87



5.3.3. La herramienta de control: Due Diligence o auditoría previa de riesgos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.	88
5.3.4. Conclusión.	90
5.4. El grupo de empresas	91
5.4.1. El concepto: grupo de empresas mercantil y laboral.	91
5.4.2. Algunas reflexiones en torno a las peculiaridades en materia de seguridad y salud en el trabajo en el trasvase de trabajadores en el seno del grupo de empresas.	93
5.4.3. Una herramienta: el protocolo de colaboración ante la transferencia de trabajadores.	93



5.1.1 Introducción

La movilidad de los trabajadores entre las empresas es un fenómeno común pero que no tiene una regulación única de todas sus manifestaciones. Esencialmente nuestro derecho se ocupa de forma más clara del fenómeno de la sucesión de empresas, que estudiaremos seguidamente, y de una forma más difusa, principalmente a través de la actividad interpretativa de nuestros tribunales del trasvase de trabajadores en los grupos de empresa. Existen otras formas de trasvase de trabajadores, pero poseen una regulación diferenciada o estamos ante fenómenos ilícitos cuyas consecuencias son graves para las empresas involucradas en el supuesto y que no constituyen el objeto de este estudio.

Una regulación diferenciada y propia posee el supuesto de la cesión lícita de trabajadores a través de la relación entre empresa usuaria y empresa de trabajo temporal mediante la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal³ y de la Directiva 2008/104/Ce del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

Igualmente, una regulación específica posee los supuestos de descentralización empresarial o subcontratación que podrían considerarse de una forma amplia como una herramienta que permite la utilización de los recursos humanos de una empresa por otra, lo que comúnmente también se denomina externalización. Pero la puesta en juego de la estructura empresarial y de los poderes directivos de la contrata en este tipo de relación deberían alejar a la subcontrata de los fenómenos que aquí analizamos. Además, la subcontratación posee una regulación muy específica en materia laboral y preventiva⁴ que produce un régimen jurídico y efectos totalmente independientes. Sin embargo, cabe señalar que todos los fenómenos de trasvase de prestación de servicios e interrelación entre mercantiles tienen fronteras muy difuminadas como demuestra la STJUE de 24 de octubre de 2024, asunto C-441/23.

Desde otra perspectiva, conviene evitar los supuestos ilícitos de movilidad de trabajadores como la cesión ilegal, regulada en el art. 43 ET, aunque conviene reseñar que la citada STJUE de 24 de octubre del 2024 presenta un panorama incierto para los supuestos frontera entre la cesión, la subcontratación y la prestación de servicios como empresa de trabajo temporal.

5.1.2 La sucesión en el ámbito laboral

5.1.2.1. El concepto general de sucesión y su regulación.

5.1.2.1.1 La regulación

Desde el prisma jurídico laboral, la sucesión ha sido objeto de un volumen muy elevado de resoluciones judiciales. Si nos constreñimos a las más recientes allí podemos encontrar un concepto claro de sucesión y una referencia aclaratoria de la normativa aplicable. Sobre la base de la misma, podemos definir la sucesión como el traspaso a través de cualquier negocio jurídico o situación de hecho de una empresa, centro de trabajo, o unidad productiva autónoma a otra entidad empresarial diversa con la subsiguiente subrogación de ésta en las relaciones laborales adscritas a aquellos.

En nuestro derecho, es el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores el que regula esta materia.

³ Objeto de numerosas modificaciones, las últimas de ellas: Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre; Ley 4/2022, de 25 de febrero de 2022; y Ley 4/2023, de 28 de febrero.

⁴ Entre otras: art. 42 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 -desde ahora ET- y en el ámbito preventivo, arts. 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales -desde ahora LPRL-, 42.3 del 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 -desde ahora LISOS-, Real Decreto 171/2004, de 30 de enero, por el que se desarrolla el artículo 24 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, en materia de coordinación de actividades empresariales y Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y de salud en las obras de construcción.



“1. 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, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa 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 accesoría.

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delicto.”.

La regulación actual es el fruto de la incidencia sobre la normativa española de la normativa y de la doctrina judicial comunitaria. Específicamente es de aplicación la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembro 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, a través de cuya interpretación se ha moldeado la normativa y jurisprudencia españolas.

5.1.2.1.2. Las notas de la sucesión en la doctrina del TJUE y sus efectos sobre la doctrina judicial española.

A. Breves notas sobre la doctrina del TJUE acerca de la sucesión.

Las notas fundamentales que determinan la existencia de sucesión empresarial han sido establecidas por la doctrina del TJUE, que parte de un concepción previa. La normativa comunitaria surge para *“garantizar la continuidad de las relaciones laborales existentes en el marco de una entidad económica, con independencia de un cambio de propietario”* - STJUE de 06 Mayo 2010, caso, C-151/09, asunto UGT-Ayuntamiento de la LINEA DE LA CONCEPCIÓN-.

En todo caso, muy sintéticamente ha establecido lo siguiente:

El elemento central de esta doctrina es el concepto de "transmisión de una entidad económica que mantiene su identidad", que se determina mediante un análisis global de diversos factores, que se analizan a efectos de advertir el trasvase o no de una a otra empresa de elementos materiales e inmateriales, la continuidad de la actividad y la contratación de una parte esencial de la plantilla. El concepto es amplio y se aplica a todo tipo de situaciones.

El criterio decisivo para determinar si existe una transmisión en el sentido de la Directiva es si la entidad económica mantiene su identidad tras el cambio de titular. Este principio fundamental fue establecido en la STJUE de 18 de marzo de 1986, caso 24/85, asunto SPIJKERS, donde se determinó que: *"El apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187, de 14 de febrero de 1977, debe interpretarse en el sentido de que la noción de «transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad a otro empresario» se refiere al supuesto de que la entidad económica en cuestión conserve su identidad".* Este criterio ha sido reiterado de forma constante en la jurisprudencia posterior. Por ejemplo, en la STJUE de 9 Septiembre 2015, caso C-160/14, asunto FERREIRA, afirmó: *"Según jurisprudencia reiterada, la Directiva 2001/23 tiene por objeto garantizar la continuidad de las relaciones laborales existentes en el marco de una entidad económica, con independencia de un cambio de propietario. El criterio decisivo para determinar la existencia de una transmisión a los efectos de esta Directiva consiste, por consiguiente, en determinar si la entidad de que se trata mantiene su identidad, lo que se desprende, en particular, de la circunstancia de que continúe efectivamente su explotación o de que ésta se reanude".*

Siendo la noción clave la entidad económica, también el TJUE ha fijado su concepto, definiéndola en su resolución de 24 Enero del 2002, caso: 51/00, asunto TEMCO, como *“un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio”*. Noción reiterada en la STJUE de 27



Febrero del 2020, caso núm. C-298/18, asunto GRAFE: *“Procede recordar que, con arreglo al artículo 1, apartado 1, letra b), de la Directiva 2001/23, se considerará transmisión la de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria. Así, el concepto de entidad se refiere a un conjunto de personas y bienes organizados que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio.”*

El concepto de entidad económica lleva consigo la necesaria evaluación de la circunstancias fácticas que concurren en la situación, como aclara la STJUE de 6 de Mayo 2010, caso C-151/09, asunto UGT-AYUNTAMIENTO DE LA LINEA DE LA CONCEPCIÓN: *“para determinar si se reúnen los requisitos para la transmisión de una entidad económica organizada de forma estable, han de tomarse consideración todas las circunstancias de hecho que caracterizan a la operación de que se trata (...) todas las circunstancias de hecho que caracterizan la operación en cuestión, entre las cuales están, sobre todo, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el hecho de que haya habido o no una transmisión de los elementos materiales como los edificios y bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades.”*

De esta forma, en el supuesto relatado en la STJUE de 20 de noviembre del 2003, caso: C-340/01, asunto SODEXHO, se relata el supuesto donde una empresa se ocupaba después de otra de la *“gestión completa de la restauración dentro del hospital, sirviendo a los pacientes y al personal las comidas y las bebidas.”* Se concluye por el tribunal la existencia de sucesión al utilizar el segundo empresario *“importantes elementos de activos materiales utilizados anteriormente por el primer empresario y puestos a su disposición después por la entidad contratante, aun cuando el segundo empresario haya manifestado la intención de no hacerse cargo de los trabajadores del primer empresario”*. Por tanto, a pesar de no haberse traspasado personal existe sucesión al haberse transferido de forma directa o indirecta, a través de un tercero, la identidad de la entidad económica:

“(…) la restauración colectiva no puede considerarse como una actividad que se base esencialmente en la mano de obra, en la medida en que exige unos equipos importantes. Como lo señala la Comisión, en el asunto principal, SODEXHO se hizo cargo de los elementos materiales indispensables para la actividad de que se trata -a saber, los locales, el agua y la energía, así como los equipos, pequeños y grandes (en particular los elementos fijos necesarios para la preparación de las comidas y las lavadoras)-. Además, la situación controvertida en el litigio principal se caracteriza por la obligación, expresa y esencial, de preparar las comidas en la cocina del hospital y, por lo tanto, de hacerse cargo de dichos elementos materiales. La transmisión de los locales y de los equipos, puestos a disposición por el hospital, que es indispensable para la preparación y la distribución de las comidas a los pacientes y al personal del hospital, basta para caracterizar, en estas circunstancias, la transmisión de la entidad económica. Además, es evidente que el nuevo adjudicatario se ha hecho cargo necesariamente de la clientela de su antecesor, por tener ésta carácter cautivo.”

En otras actividades, en función de la identidad esencial de su entidad económica, la contratación de una parte sustancial de los trabajadores del anterior empresario será factor relevante para considerar la existencia de sucesión. Por ej. en el supuesto de limpieza analizado en la STJUE de 20 Enero 2011, caso C-463/09, asunto CLECE, puesto que *“una actividad de limpieza, como la del procedimiento principal, puede considerarse una actividad que descansa fundamentalmente en la mano de obra y, por consiguiente, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común de limpieza puede, a falta de otros factores de producción, constituir una entidad económica.”* A estos efectos, es indiferente, y eso supuso un punto angular para el cambio en la jurisprudencia del Tribunal Supremo, si la incorporación de los trabajadores se produjo por mandato del Convenio Colectivo, por decisión empresarial o por cualquier otra causa. En el caso concreto, no había producido la sucesión, pero ello porque el Ayuntamiento únicamente había asumido la actividad de limpieza, pero no la mayor parte de la plantilla de la contrata, lo que de haberse producido hubiera determinado la existencia de sucesión.

Ya La STJCE de 11 marzo 1997, caso: C-13/95, Asunto SÜZEN, había afirmado que: *“en la medida en que, en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica, ha de*



admitirse que dicha entidad puede mantener su identidad aún después de su transmisión cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal".

B. Breves notas de la doctrina judicial española acerca de la noción de la subrogación laboral.

Como decíamos anteriormente, la doctrina del TJUE ha modelado la jurisprudencia española. De este modo, la doctrina jurisprudencial ha hecho hincapié en la transmisión de los elementos patrimoniales que resultan inevitables para la continuidad de la actividad, lo que revela la transmisión de un conjunto de instalaciones y medios que conforman una determinada actividad económica que mantiene su identidad (STS, Sala de lo Social, de 12 de marzo de 2020, núm. de recurso 1916/2017).

Y es que como señala la STSJ, Sala de lo Social, de Galicia, núm. 2383/2025, de 5 de mayo: *"la actual regulación del art. 44 ET fue obra de la Ley 12/2001 de 9 julio, que ha sido la encargada de introducir las modificaciones necesarias para adaptar nuestras disposiciones a la Directiva 98/50/CEE y en concreto de transponer la Directiva 2001/23/CE de 12 de marzo, derogatoria de las Directivas anteriores sobre la materia [la 98/50 y su antecedente modificado, la Directiva 77/187/CEE]. C) La STS (Pleno) 873/2018 de 27septiembre (rcud. 2747/2016; CLEANET EMPRESARIAL S.L.) actualizó la doctrina sobre la subrogación empresarial casos como el presente para concordarla con la del TJUE."*

La STS, Sala de lo Social, de 27 de enero de 2015, recurso 15/2014, explica que lo importante no es el coste de las inversiones en medios materiales, sino la necesidad de los mismos, ya que la importancia de los factores que intervienen en la producción no se mide en términos cuantitativos, sino cualitativos, esto es atendiendo a la necesidad de los mismos para el *funcionamiento de la actividad*.

La lectura de las SSTS, Sala de lo Social, de 12 de diciembre del 2002, núm. de recurso 764/2002, y núm. 293/2016, de 14 de abril, núm. de recurso: 148/2015, citadas y recogidas por la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, núm. 663/2021, de 25 de octubre, nos ilustra de hasta qué punto la doctrina judicial española bebe directamente de las fuentes interpretativas de la doctrina TJUE:

"La normativa examinada alude a "traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad" (artículo 1. a) de la Directiva 2001/23/CEE, del Consejo de 12 de marzo de 2001), en tanto el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores se refiere a "cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma ", utilizándose en el apartado 2 de dicho artículo 44 la expresión "transmisión", procediendo a establecer en que supuestos se considera que existe sucesión de empresa de forma similar a la regulación contenida en el artículo 1 b) de la Directiva. En efecto, a tenor del precepto, se considera que existe sucesión de empresa, 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, ya fuere esencial o accesoria (artículo 1 b de la Directiva).

El elemento relevante para resolver si existe una transmisión, a los efectos ahora examinados, consiste en determinar si la entidad de que se trata mantiene su identidad, lo que se desprende, en particular, de la circunstancia de que continúe efectivamente su explotación o de que esta se reanude (sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de marzo de 1986, Spijkens, 24/85; de 11 de marzo de 1997 , Süzen, C-13/95; de 20 de noviembre de 2003, Abler y otros, - 340/01 y de 15 de diciembre de 2005, Guney-Gorres, C.232/04 y233/04). La transmisión debe referirse a una entidad económica organizada de forma estable, cuya actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada (sentencia de 19 de septiembre de 19956, Rygaard, C-4888/94), infiriéndose el concepto de entidad a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio (sentencias Süzen y Abler y otros, antes citadas).

Para determinar si se reúnen los requisitos necesarios para la transmisión de una entidad, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trate, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios y los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la



mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y de la duración de una eventual suspensión de dichas actividades. Sin embargo, estos elementos son únicamente aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y no pueden, por tanto, apreciarse aisladamente (asunto SÜZEN antes citado)

De este modo, la STS, Sala de lo Social, núm. 112/2023, de 8 de febrero, núm. de recurso 48/2022, ha reseñado para apreciar la existencia de sucesión:

“bien la transmisión de elementos patrimoniales y de personas, o bien, en el caso de que la actividad en concreto descansa fundamentalmente en la mano de obra, que sea esta (mano de obra) la que se transmite (por todas, SSTs de 16 de abril de 2018, recurso 2392/2016; de 29 de enero de 2020, recurso 2914/2017; y 24 de septiembre de 2020, recurso 300/2018)”.

No existirá sucesión en la mera sucesión en la ejecución de la actividad sin la concurrencia de otros elementos adicionales.

“No se aplica el artículo 44 ET cuando se produce la mera sucesión en la ejecución de una actividad económica porque una entidad empresarial no puede reducirse a la actividad de que se ocupa y por ello el mero cambio en el titular de la actividad no determina la aplicación de la normativa sobre transmisión de empresa, en tanto la operación no vaya acompañada de una cesión -entre ambos empresarios- de elementos significativos del activo material o inmaterial. Porque en las contrataciones sucesivas de servicios, en las que lo que se transmite no es una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, sino de un servicio carente de tales características, no opera, por ese solo hecho, la sucesión de empresas establecida en el artículo 44 ET ” (STS de 12 de diciembre de 2017, recurso 668/2016 y las citadas en ella).”

De forma sintética, y siguiendo la doctrina judicial comunitaria y del Tribunal Supremo la STSJ Madrid, Sala de lo Social, Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social, núm. 486/2021, de 21 de mayo del 2021, ha afirmado que: *“En todos los casos de sucesión han de concurrir dos elementos:*

1 . Subjetivo: consiste en la sustitución de un empresario por otro; sin que sea necesaria la existencia de relaciones contractuales entre ambos, ya que la cesión puede tener lugar a través de un tercero (SSTJUE 7-3-96, asuntos C-171/94 y C- 172/94; 11-3-97, asunto C-13/95; 24-1-02, asunto C-51/00; 20-11-03, asunto C-340/01).

2. Objetivo: supone la entrega real de todos los factores esenciales de la empresa y capaces de asegurarla continuidad del conjunto de sus elementos, tanto el técnico como el organizativo y patrimonial o, cuando menos, el traspaso de elementos patrimoniales susceptibles de constituir un soporte productivo dotado de autonomía funcional (STS 4-4-05). Por tanto, la cesión de una serie de servicios que constituyen un negocio y cuya titularidad se transmite, conlleva que lo cedido sea una entidad económica con identidad propia, como conjunto de medios organizado y aunque esta no constituya la actividad medular de la sucedida, incluso sea accesoria (STS de 12-5-10).”

En aplicación de esta doctrina, se ha entendido que existía sucesión en el supuesto reflejado en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Social núm. de resolución 2581/2024 de 19 de septiembre, núm. de recurso: 2922/2022: *“D2022, modo existiera sucesión cuando “Partiendo de los hechos antes expuestos se ha de concluir, en el sentido en que lo hizo la sentencia de instancia, la existencia de una sucesión empresarial, la cual se produjo a partir del mes de enero de 2020. Así, en efecto, es a partir de esa fecha cuando puede afirmarse que concurren los requisitos para la existencia de la sucesión cuestionada por la recurrente, pues consta que se había producido la transmisión del centro de trabajo, la transmisión de la maquinaria utilizada para el desarrollo del mismo, la asunción de un número importante de trabajadores de la anterior empresa (7 de 10) y la continuidad de la misma actividad que con anterioridad desarrollaba ICP; lo que permite concluir que se produjo un cambio de una unidad productiva autónoma y que la organización y la gestión del servicio pasaron a Sevilla Control SA.” Y, en consecuencia, ambas empresas deberán responder solidariamente de la declaración de improcedencia del despido.”*



5.1.2.2. Supuestos de sucesión.

La variedad de situaciones que pueden generar la sucesión es enorme. Sin embargo, a los efectos normativos, excepto en el ámbito del concurso, realmente lo esencial es la determinación de las notas que caracterizan la sucesión para poder determinar cuándo estamos ante ella. Podemos encontrarnos ante situaciones tan complejas como la relatada en la STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, núm. 82/2025, de 4 febrero, núm. de recurso: 982/2024, donde las distintas empresas posiblemente sucesoras negaban la existencia de la sucesión empresarial con el fin de evadir su responsabilidad en el pago de la indemnización adeudada por la empresa originaria, pero el órgano judicial competente, aplicando, la doctrina expuesta, procedió a estimar la existencia de la misma al determinar una por una la transmisión de activos y pasivos de forma encadenada y con ella la aplicación de todo el régimen jurídico oportuno que trae consigo.

5.1.2.2.1 La existencia de la sucesión como un imperativo legal, no condicionada a la voluntad de las partes.

La sucesión existe cuando se dan las circunstancias que la identifican. La empresa no puede utilizar el mecanismo de la sucesión para subsanar situaciones inadecuadas que requieren herramientas de otra índole. De esta forma, es nula la imposición del paso a la empresa matriz dedicada a los prefabricados de hormigón de los trabajadores de un empresa gasolinera en pérdidas sin contar con la voluntad de los trabajadores y a través del mecanismo del art. 41 ET, puesto que -STSJ Castilla La Mancha, Sala de lo Social, núm. 136/2025, de 28 de enero, núm. de recurso: 1308/2023-:

“Como se ha reseñado concurren razones objetivas de carácter económico y productivo que hacían necesario acometer un cambio de modelo y reformas en la actividad que se estaba gestionando por la empresa que podía optar por llevar a cabo una extinción de carácter colectivo o afrontar medidas conservadoras de modificación de las condiciones de trabajo de diversa índole, que sin embargo no podían alcanzar las que se adoptaron consistentes en traspasar a los trabajadores a otra empresa, ya que no se trata entonces de alterar o variar las condiciones de trabajo sino de cambiar la titularidad del empleador y sustituir uno de elementos subjetivos del contrato de trabajo, suponiendo entonces una cesión del contrato de cada trabajador, acordando unilateralmente una subrogación que exige para cada caso el consentimiento expreso. Tal cesión constituye una novación subjetiva del contrato de trabajo por cambio de empleador, que en cuanto tal de acuerdo con el art. 1.205 del Código Civil “no puede hacerse sin el consentimiento de los acreedores en dichas obligaciones”. Sólo en el supuesto de subrogación legal por transmisión de empresa del art. 44 del ET está previsto en el ordenamiento español el efecto de cambio automático de la persona del empleador. “El requisito de consentimiento individual del trabajador puede cumplirse lógicamente en cualquiera de las formas previstas para la expresión de la voluntad, incluida la aquiescencia y el consentimiento tácito. (.....). La falta de tal conformidad o consentimiento individual expreso o tácito mantiene la relación contractual de trabajo con la empresa anterior, con la que se estableció el nexo contractual, la cual, por su parte, estaría habilitada en su caso para la adopción de las decisiones de modificación, suspensión o extinción del contrato por necesidades de la empresa previstas en el ordenamiento jurídico” (STS 30-4-2002, rec. 47/2001). Como quiera que tal consentimiento no se ha producido no cabe mantener la validez del cambio operado por vía de dicha subrogación impuesta unilateralmente que excede el ámbito de los términos de la modificación legalmente admisible y supone la nulidad de la misma, con retorno de los trabajadores a las condiciones anteriores y a la titularidad en la relación laboral de la anterior empleadora.”

En sentido inverso, en numerosas ocasiones se trata de obviar la responsabilidad empresarial -por deudas a la seguridad social, fiscales, o derivadas de otros ámbitos-, extinguiendo la empresa originaria, y creando otra que se supone independiente de la anterior. Ante tales supuestos, se impone la realidad de las cosas, la concurrencia de las circunstancias que determinan la existencia de la sucesión lleva consigo la misma. A estos efectos, puede servir de ejemplo el supuesto reflejado en la STSJ de Castilla La Mancha, Sala de lo Social, núm. 1057/ 2023, de 23 de junio , núm. de recurso:1009/2022, en la cual se aprecia la sucesión empresarial entre dos entidades dedicadas a la misma actividad -fijación y montaje de vallas publicitarias- con domicilio en el mismo Polígono Industrial, utilizando la segunda materiales y vehículos de la primera para su actividad y coincidiendo en diversos vínculos societarios, a efectos de la deuda derivada por la responsabilidad por un recargo de prestaciones:



“Ambas empresas tiene su centro de trabajo en la misma nave, se dedican a actividades similares, y aunque la empresa A, como empresa en liquidación podía seguir en funcionamiento, lo cierto es que ya no figura su publicidad en la entrada sino que ha sido sustituida por la de V, la cual, sin embargo, utiliza un formato similar a la de la anterior empresa, siendo el administrador y la apoderada de A los que siguen acudiendo a dicha nave, nave en la que se sigue haciendo uso del camión propiedad de A así como de otro vehículo propiedad de otra mercantil de la que el administrador único de A es administrador solidario”.

Y a la inversa, cuando es un trabajador el que reclama la existencia de sucesión debe aportar los elementos mínimos que justifican la misma -STSJ de Andalucía, Sevilla, Sala de lo Social, núm. 449/2024, de 15 de febrero-, puesto que sin su apreciación no existe la subrogación empresarial.

Como ya hemos advertido, en suma, la existencia de sucesión o subrogación *“procederá en el caso de que legalmente se aprecie que procede y no en función de la actuación que lleve a cabo una u otra empresa pues vendría determinada por una norma convencional de aplicación a la relación entre las partes y que no puede ser desconocida en perjuicio de los trabajadores”* -STSJ de Madrid, Sala de lo Social, núm. 69/2024, de 1 de febrero, núm. de recurso: 620/2023-.

De este sentido imperativo, no escapa ni el acuerdo colectivo que tiene vedado impedir la aplicación de los mecanismos subrogatorios cuando se dan las notas para ello. Así, la STS núm. 876/2021, de 8 de septiembre de 2021: *“La exclusión del régimen subrogatorio común (art. 44 ET) por parte del convenio colectivo únicamente es válida cuando no se transmite una unidad productiva con autonomía funcional.”* Y es que el convenio colectivo puede mejorar la regulación del ET y de la Directiva 2001/23/CE, no preterirla o empeorarla.

El TJUE también ha subrayado el carácter imperativo de las disposiciones de la Directiva sobre sucesión laboral. En su Sentencia 3 de junio del 2020, caso C-242/09, asunto ALBRON CATERING BV, el Tribunal estableció que *“las disposiciones de la Directiva 2001/23 son imperativas, de modo que no pueden admitirse excepciones a lo previsto en ellas en perjuicio de los trabajadores.”*

5.1.2.2.2 ¿La sucesión ex convenio colectivo?

La STS, Sala de lo Social, núm. 2733/2024 del 12 de diciembre de 2024 es una clara demostración de la asunción por la jurisprudencia española de los criterios del TJUE en materia de subrogación laboral. El convenio colectivo puede determinar la existencia de sucesión del art. 44 ET si a través de su mandato se produce la transmisión de la identidad de la entidad económica. Ello es habitual en sectores como la vigilancia de seguridad y la limpieza, donde los convenios colectivos provinciales imponen ante ciertas situaciones el trasvase de parte del personal con cierta antigüedad lo que suele derivar en la aplicación general del mecanismo subrogatorio.

“Primera.- Hay transmisión de empresa encuadrable en el art. 44 ET si la sucesión de contratas va acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las empresas saliente y entrante. Segunda. - En actividades donde la mano de obra constituye un factor esencial, la asunción de una parte relevante del personal adscrito a la contrata (en términos cuantitativos o cualitativos) activa la aplicación del artículo 44 ET. El hecho de que la asunción de una parte relevante de la plantilla derive de lo preceptuado por el convenio colectivo no impide la aplicación de la anterior doctrina.”

En todo caso, existen supuestos más conflictivos en relación con la transmisión de la identidad económica de la empresa -los vehículos en el ámbito del transporte sanitario- donde las resoluciones judiciales han impuesto la subrogación laboral por así determinarlo el convenio colectivo -STSJ País Vasco, Sala de lo Social, núm. 2749/2023, de 12 de diciembre-, a pesar de no transferirse la entidad económica. Más dudosa es la referencia de la STSJ Madrid, Sala de lo Social, núm. 486/2021, de 21 de mayo, a una sucesión convencional de efectos limitados, sin aplicación del régimen del art. 44 ET, que admite la Sala con aplicación de la jurisprudencia anterior del Tribunal Supremo, al cambio operado por mor de la doctrina judicial del TJUE.

5.1.2.2.3 La denominada sucesión en la contrata.

El Tribunal Supremo, en Sentencia de la Sala de lo Social de 6 de mayo de 2020, núm. de recurso 2601/17, recuerda otras anteriores como la de 23 de noviembre de 2016, núm. de recurso: 795/15 en que se caracteriza cuando la mera sucesión de contratas se convierte en una supuesto del art. 44 ET:



"(...)El supuesto particular de sucesión de contratas o concesiones con "sucesión de plantillas" se caracteriza por la presencia de las siguientes relaciones y circunstancias entre personas físicas y/o jurídicas: A) una empresa contratista o adjudicataria de servicios ("empresa entrante") sucede a la que desempeñaba anteriormente tales servicios o actividades ("empresa saliente") por cuenta o a favor de un tercero (empresa "principal" o entidad "comitente"); B) la sucesión de contratas o adjudicaciones se ha debido a que la empresa o entidad comitente ha decidido dar por terminada su relación contractual con la "empresa saliente", encargando a la "empresa entrante" servicios o actividades sustancialmente iguales a los que desarrollaba la contratista anterior; C) la "empresa entrante" ha incorporado al desempeño de los servicios o actividades objeto de la contrata o adjudicación a un parte importante, cualitativa o cuantitativamente, de la plantilla de trabajadores de la "empresa saliente"; y D) el activo principal para el desempeño de los servicios o actividades objeto"

En la STS, Sala de lo Social, núm. 876/2021, de 8 de septiembre de 2021, se resumen los criterios jurisprudenciales en materia de sucesión de contratas, manteniendo como referencia muy importante Sentencia del mismo Tribunal y Sala del Pleno, de 27 de septiembre del 2018, núm. de recurso 2747/2016:

"Los criterios jurisprudenciales en materia de sucesión de contratas, tal y como recordamos en la resolución de referencia, resumidos en STS (Pleno) 27-09-2018, rcud. 2747/2016, eran los que siguen: A) La exclusión del régimen subrogatorio común (art. 44 ET) por parte del convenio colectivo únicamente es válida cuando no se transmite una unidad productiva con autonomía funcional. B) El convenio colectivo puede mejorar la regulación del ET y de la Directiva 2001/23/CE, no preterirla o empeorarla. Las previsiones convencionales solo rigen 'siempre y cuando no conculquen ningún precepto de Derecho necesario'. C) Cuando el convenio obliga a la asunción de la plantilla preexistente en supuestos adicionales a los legales, aunque materialmente haya una 'sucesión de plantilla' no debe acudir a la regulación común, puesto que lo pactado opera como mejora de las previsiones heterónomas. D) Siempre que haya transmisión de medios materiales o infraestructura productiva lo que procede es aplicar el régimen general de la transmisión de empresa con subrogación laboral."

Lo reseñado se resume en la STS, Sala de lo Social, ya citada, núm. 2733/2024, del 12 de diciembre de 2024:

"Primera. - Hay transmisión de empresa encuadrable en el art. 44 ET si la sucesión de contratas va acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las empresas saliente y entrante. Segunda. - En actividades donde la mano de obra constituye un factor esencial, la asunción de una parte relevante del personal adscrito a la contrata (en términos cuantitativos o cualitativos) activa la aplicación del artículo 44 ET. Tercero. - Cuando (como en el caso) lo relevante es la mano de obra (no la infraestructura) la subrogación solo procede si se da esa asunción de una parte relevante (cuantitativa o cualitativamente) del personal. Cuarto. - El hecho de que la asunción de una parte relevante de la plantilla derive de lo preceptuado por el convenio colectivo no impide la aplicación de la anterior doctrina."

Habrà sucesión ex art. 44 ET cuando una empresa prosiga a otra en la actividad de un servicio o contrata y se den las circunstancias que denotan aquella, ya advertidas, sin que los convenios colectivos puedan excluir la aplicación del artículo 44 ET cuando existe una verdadera transmisión de unidad productiva autónoma, puesto que pueden mejorar, pero nunca empeorar las garantías legales. De esta forma, hay sucesión cuando hay sucesión en la contrata donde el elemento esencial, la entidad económica, estriba en la mano de obra, puesto que el servicio consiste en *"la vigilancia de gasoductos por el personal adscrito al servicio (que) (...) sigue siendo el mismo y que hasta la fecha ha venido operando manera estable mediante un conjunto determinado de trabajadores, en los cuales era una circunstancia especialmente relevante el peso específico de la experiencia"*-STSJ de Castilla y León, de 25 de enero del 2021, núm. de recurso: 2067/2020-.

5.1.2.2.4 Sucesión por reversión

La reversión de un servicio acaece cuando la empresa que había contratado la prestación de un servicio o actividad decide realizarla por ella misma. Estaremos, como en todos los supuestos, ante un supuesto de sucesión del art. 44 ET cuando en esta situación de reversión coincidan las notas propias la misma.



La STS, Sala de lo Social, núm. 1207/2024, de 17 de octubre, analiza un supuesto de sucesión por reversión, afirmando que esta es posible aun cuando sea la Administración el posible sucesor, dependiendo exclusivamente de la concurrencia de los requisitos que determinan la existencia de sucesión en el sentido arriba expuesto. De esta forma, la decisión de una Administración pública de hacerse cargo directamente de un servicio que previamente había sido externalizado no excluye que haya una sucesión de empresa, habrá que estar *“para alcanzar o no esa conclusión habrá de estarse a las circunstancias del caso concreto. (...) no solo la Administración pública asumió a una parte de la plantilla, sino que se le hizo entrega de elementos materiales de relevancia para la atención del servicio, como vehículos, maquinaria, enseres y utillaje, afectos a la realización de las labores de la actividad contratada.”* No existirá sucesión pese a la reversión del servicio cuando el Ayuntamiento solo se ha hecho cargo de uno de los trabajadores de la empresa saliente y los elementos necesarios para el ejercicio de la actividad son poco relevantes. No existirá sucesión por reversión del servicio cuando *“tampoco consta que las barredoras, propiedad de la empresa saliente, fueran adquiridas por título jurídico alguno por la corporación.”*

Tampoco existirá sucesión por reversión en el supuesto contenido en la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, núm. 376/2023, de 17 de junio:

“No estamos por tanto ante la reversión de un servicio público que pasa a prestarse por la Administración cuando “El servicio Público de la atención social primaria siempre ha sido y sigue siendo, de titularidad municipal, y se desempeña de forma directa por el Ayuntamiento, sin perjuicio de que se hayan dejado de desarrollar algunas funciones, en concreto los programas comunitarios para la promoción social de individuos y grupos de población, y para la prevención y detección precoz de situaciones de riesgo, que en su día prestó a través de la empresa hoy recurrente. Este específico objeto no consta que se siga prestando, al margen de que desde la Concejalía y desde el Centro Municipal de Servicios sociales se presten las funciones propias de la atención social primaria referidas en el art. 31 de la Ley de Servicios Sociales. No consta la contratación de ningún trabajador por el Ayuntamiento, y la convocatoria de concurso para proveer cuatro plazas de trabajador social, se ha publicado en el boletín Oficial del Estado, casi un año después, con lo que no puede afirmarse, con los datos de que disponemos, que el objeto del contrato se haya seguido prestando. En definitiva, no consta la existencia de reversión que haya afectado a un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, que es lo exigido tanto por la Jurisprudencia del Tribunal Supremo en interpretación del art. 44 ET, como por la Directiva 2001/23 para apreciar la sucesión empresarial pretendida por el recurrente.”

En el mismo sentido, la STSJ, Sala de lo Social, de Galicia, núm. 2383/2025, de 5 de mayo, ha expresado la posibilidad clara de la sucesión en el caso de reversión, aun cuando la afectada sea la Administración Pública:

“La cuestión ha sido harto resuelta de forma reiterada por lo que no existe duda sobre la imposición del deber de subrogar el personal de las empresas que transmiten su actividad a otra aun cuando esta sea Pública Administración y así lo ha resuelto la STS de 28/1/2022 (RCUD nº 3781/2020) sobre la condición laboral de los trabajadores de una empresa privada que presta un servicio público que en un momento determinado se asume por la Administración, que se subroga en los contratos de estos empleados, integrándolos en su plantilla de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores. Se indica que: << Sobre la base recién expuesta vamos a responder a la cuestión suscitada y a resolver el debate en los mismos términos que lo hizo la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social. A ello nos conduce un doble razonamiento.”

5.1.2.2.5 ¿La sucesión laboral por pliegos?

La Administración solo puede imponer a través de sus pliegos la sucesión o subrogación laboral cuando tal facultad se derive o de la normativa convencional aplicable o de la propia concurrencia de las notas de la sucesión que ya hemos expuesto antes.

La STSJ de Madrid, Sala de lo Social, núm. 69/2024, de 1 de febrero, núm. de recurso 620/2023, lo explicita con claridad, recopilando al respecto la doctrina de la sala de lo contencioso administrativo del Tribunal Supremo. Subrayamos los aspectos de mayor interés, aunque es importante su reproducción por la singularidad y utilidad del hilo argumentativo:



(...) lo que determina la obligación o no de subrogación no son los pliegos administrativos sino lo que prevean al respecto los convenios colectivos de aplicación. A tal efecto cabe citar la sentencia de esta Sala de 28 de mayo del 2021 (Rec. 237/2021, sección 1ª), que a su vez se remite a diversas resoluciones del Tribunal Supremo señalando: "Así nos lo recuerda la STS contencioso-administrativo de 18 de junio de 2019, rec.702/2016: la obligación o no de subrogar a los trabajadores vendrá o no impuesta por las disposiciones legales con eficacia normativa, tal es el caso de los convenios colectivos, en cada caso aplicables, y no por el propio Pliego, que en ningún caso puede por sí imponer esa medida por tener un contenido estrictamente laboral". También tiene declarado este Tribunal que la cláusula de subrogación empresarial excede del ámbito subjetivo propio de los pliegos - Administración contratante y adjudicatario-, en la medida en que dicha cláusula supondría establecer en un contrato administrativo estipulaciones que afectan a terceros ajenos al vínculo contractual, como son los trabajadores de la anterior empresa adjudicataria. Desde un punto de vista objetivo, dicha cláusula impondría al contratista obligaciones que tienen un contenido netamente laboral (la subrogación en los derechos y obligaciones del anterior contratista respecto al personal que esté destinado a la prestación del servicio) y que forman parte del status del trabajador, de cuyo cumplimiento o incumplimiento no corresponde conocer ni a la Administración contratante ni a la jurisdicción contencioso administrativa, sino a los órganos de la jurisdicción social". La subrogación no puede constituir una de las obligaciones que se imponen en el pliego de cláusulas administrativas particulares del adjudicatario del contrato. De este modo, solo cuando la subrogación venga impuesta por ley por convenio colectivo, podrán los pliegos recoger tal exigencia. Mantiene así esta Sala en Sentencia de 8 de junio de 2016 (Recurso 1602/2015), la doctrina que ya se acogió en la anterior de 16 de marzo de 2015 (Recurso 1009/2014) que también declaró que "la circunstancia de que en determinados supuestos sea una obligación legal mantener o absorber a los trabajadores del anterior concesionario no permite que en apliego contractual se establezca dicha subrogación como obligación en todo caso y con las consecuencias que ello conlleva". El principal argumento empleado por la Jurisprudencia contencioso-administrativa para rechazarla posibilidad de que los pliegos de contratación impongan la subrogación es sin duda, el que parte de considerar que dicha obligación solo puede derivar de la aplicación del régimen jurídico de la sucesión de empresa previsto en el art. 44 ET -en aquellos casos en que el cambio de contratista va acompañado de la transmisión de una entidad económica entendida en los términos previstos en dicho precepto-, en otra norma legal o, si estos preceptos no resultan aplicables, cuando la subrogación esté prevista en el Convenio colectivo que resulte aplicable, condiciones, que estos incorporen cláusulas subrogatorias fuera de estos supuestos. La razón para llegar a esta conclusión es que una cláusula de estas características "excede del ámbito subjetivo propio de los pliegos, -Administración contratante y adjudicatario-, en la medida en que dicha cláusula supondría establece en un contrato administrativo estipulaciones que afectan a terceros ajenos al vínculo contractual, como son los trabajadores de la anterior empresa adjudicataria. Desde un punto de vista objetivo, dicha cláusula impondría al contratista obligaciones que tienen un "contenido netamente laboral" (la subrogación en los derechos y obligaciones del anterior contratista respecto al personal de éste destinado a la prestación del servicio) y "que forman parte del status de trabajador", de cuyo cumplimiento o incumplimiento no corresponde conocer ni a la Administración contratante ni a la jurisdicción contencioso-administrativa, sino a los órganos de la jurisdicción social. En el mismo sentido se sitúa la STS de 12 de diciembre de 2017, rec. 668/2016, sentencia que analiza si la constancia en el pliego de condiciones de los trabajadores empleados en la contrata expresa la "voluntad inequívoca" de la Administración de imponer la subrogación a la nueva empresa adjudicataria de tal manera que debe imponerse a la adjudicataria la sucesión empresarial. En suma, si la inclusión de las previsiones del art. 120 TRLCSP en el pliego de condiciones del concurso tiene un alcance meramente informativo o comporta la imposición de subrogación en los contratos de los trabajadores de la anterior adjudicataria. El TS resuelve el debate señalando que la redacción no ofrece más interpretación razonable que la efectuada por la decisión recurrida, puesto que el precepto no hace sino imponer a la Administración pública contratante una obligación, la de informar a los licitadores de una posible subrogación empresarial, que lógicamente ha de ser la impuesta- de concurrir sus presupuestos- por disposición legal o convencional. De esta manera, la norma ofrece cualidad meramente instrumental respecto de una posible obligación sucesoria, por lo que la inclusión de tal información en el pliego de condiciones no crea obligación alguna para los licitadores en el concurso, sino que sólo le informa de las posibles consecuencias laborales de la adjudicación, precisamente cuando las prescripciones legales o convencionales "impongan al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador". Argumentos que el TS corrobora acudiendo a las normas de interpretación de los contratos y a la búsqueda de la invención de las partes, aduciendo que si la Administración manifiesta que su intención era solo la de informar, no se puede desconocer



esta voluntad así manifestada. A su vez, el TS apoya su interpretación del art. 120 con función meramente informativa en la nueva redacción dada por la Ley 9/2017, actual art. 130.1 en el que se dispone -bajo el epígrafe "Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo"- que cuando una norma legal un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, los servicios dependientes del órgano de contratación deberán facilitar a los licitadores, en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación..."

En el sentido reseñado, ya se había manifestado la STSJ Madrid, Sala de lo Social, núm. 486/2021, d.

5.1.2.2.5.1 La sucesión por acuerdo entre empresas

Como observa la STSJ Madrid, Sala de lo Social, núm. 486/2021, de 21 de mayo, es posible la denominada sucesión contractual, "mediante acuerdo entre la empresa cedente y cesionaria (...) que constituye una novación por cambio del empleador que exige el consentimiento de los trabajadores afectados en aplicación del art. 1205 del Código Civil." No es un supuesto de aplicación del art. 44 ET, sino de acuerdo contractual que debe ser refrendado por el trabajador afectado.

5.1.2.2.6 La sucesión en el concurso de acreedores.

La situación de concurso de acreedores plantea una regulación diversa a la ordinaria. Nos encontramos ante una mercantil cuya situación económica financiera la aboca a la desaparición o al mantenimiento mediante una serie de medidas extremas. En el ámbito comunitario, la STJUE de 28 de abril del 2022, caso C-237/20, asunto FEDERATIE NEDERLANDSE VAKBEWEGING ha recogido la especificidad de esta situación, manteniendo por mor de las prescripciones de la propia Directiva 2001/23 su inaplicación. Parte la resolución judicial de la dicción del art. 5 de la citada Directiva cuyo texto, en sus dos primeros números, es el siguiente:

"1. Salvo disposición en contrario por parte de los Estados miembros, los artículos 3 y 4 no serán aplicables a los traspasos de empresas, centros de actividad, o partes de empresas o centros de actividad, cuando el cedente sea objeto de un procedimiento de quiebra o de un procedimiento de insolvencia análogo abierto con vistas a la liquidación de los bienes del cedente y éstos estén bajo la supervisión de una autoridad pública competente (que podrá ser un interventor de empresas autorizado por una autoridad pública competente).

2. En el supuesto de que los artículos 3 y 4 se apliquen a un traspaso durante un procedimiento de insolvencia abierto respecto de un cedente (independientemente de que dicho procedimiento se haya iniciado para liquidar los activos del cedente) y a condición de que dicho procedimiento esté bajo la supervisión de una autoridad pública competente (que podrá ser un interventor de empresas determinado por la legislación nacional), un Estado miembro podrá disponer que:

a) no obstante lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3, no se transfieran al cesionario las obligaciones del cedente, derivadas de los contratos o de las relaciones laborales, que puedan existir antes de la fecha del traspaso o antes de la apertura del procedimiento de insolvencia, siempre y cuando dicho procedimiento dé lugar, en virtud de la legislación de ese Estado miembro, a una protección como mínimo equivalente a la que se establece para las situaciones cubiertas por la Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario(7), y, o alternativamente, que:

b) el cesionario, el cedente, o la persona o personas que ejerzan las funciones del cedente, por un lado, y los representantes de los trabajadores, por otro lado, puedan pactar, en la medida en que la normativa o la práctica en vigor lo permitan, cambios en las condiciones contractuales de empleo de los trabajadores, con la finalidad de mantener las oportunidades de empleo al garantizar la supervivencia de la empresa o del centro de actividad o de la parte de la empresa o del centro de actividad.



Prevé la norma dos situaciones para los casos de insolvencia: a) La no aplicación del régimen jurídico de la Directiva, es decir de las reglas de protección a las relaciones laborales de la empresa cedente, cuando el procedimiento de quiebra o insolvencia está dirigido a la liquidación de los bienes del cedente y tal proceso se establezca bajo la supervisión de una autoridad pública. b) La posibilidad de que el Estado Miembro determine normativamente un régimen que modalice la aplicación de la Directiva, aunque el procedimiento de insolvencia no se dirija a la liquidación de los bienes del cedente siempre que se efectúe bajo la supervisión de una autoridad pública.

El TJUE ha interpretado el precepto citado en el siguiente sentido:

- *“el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que el requisito que recoge, según el cual los artículos 3 y 4 de dicha Directiva no serán aplicables a las transmisiones de empresas cuando el cedente sea objeto de un procedimiento de quiebra o de un procedimiento de insolvencia análogo «abierto con vistas a la liquidación de los bienes del cedente», se cumple cuando la transmisión de la empresa o de una parte de esta se prepara, antes de la apertura de un procedimiento de quiebra que tiene por objeto la liquidación de los bienes del cedente y durante el cual se realiza dicha transmisión, en el marco de un procedimiento de pre-pack, cuyo objetivo principal consiste en posibilitar que en un procedimiento de quiebra se proceda a una liquidación de la empresa en funcionamiento que satisfaga al máximo los intereses del conjunto de los acreedores y que permita conservar en la medida de lo posible los puestos de trabajo, siempre que dicho procedimiento de pre-pack se rija por disposiciones legales o reglamentarias. (...)”*

“el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que el requisito que prevé, según el cual los artículos 3 y 4 de dicha Directiva no se aplican a la transmisión de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de una empresa o de un centro de actividad cuando el procedimiento de quiebra o de insolvencia análogo de que es objeto el cedente «est[é] bajo la supervisión de una autoridad pública competente», se cumple cuando la transmisión de la empresa o de una parte de esta se prepara, en el marco de un procedimiento de pre-pack previo a la declaración de quiebra, por un «síndico predesignado», bajo el control de un «juez de la quiebra predesignado», y el contrato sobre esa transmisión se celebra y ejecuta una vez que se haya declarado la quiebra, que tiene por objeto la liquidación de los bienes del cedente, siempre que dicho procedimiento de pre-pack se rija por disposiciones legales o reglamentarias.”

En nuestro Derecho, el Real Decreto Legislativo por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal, Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo⁵, establece respecto a la conexión entre concurso y subrogación laboral en el supuesto de enajenación de establecimientos o unidades productivas en sus arts. 221, a 224 bis. De este conjunto de preceptos, destacamos dos aspectos: a) es el juez del concurso el único competente para declarar la existencia de sucesión de empresa, así como para delimitar los activos, pasivos y relaciones laborales que la componen b) se permite al adquirente la posibilidad de excluir la subrogación laboral cuando lo manifieste expresamente al formular la oferta de adquisición de la unidad productiva.

5.1.2.3. Ámbitos objeto de la sucesión.

Conforme a la regulación vigente pueden ser objeto de sucesión: la empresa, el centro de trabajo, y una unidad productiva autónoma. Así se desprende de la lectura del art 44 ET, pero también del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE en el cual se define el ámbito de aplicación de la normativa sobre sucesión laboral. Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera), de 28 De Abril de 2022, asunto: C-237/20, este artículo dispone en sus letras a) y b):

"a) La presente Directiva se aplicará a [las transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión. b) Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra a) y de las siguientes disposiciones del presente artículo, se

⁵ Ultima redacción conforme a Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia.



considerará [transmisión] a efectos de la presente Directiva [la transmisión] de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoría."

La STSJ Madrid, Sala de lo Social, núm. 486/2021, de 21 de mayo, también nos refiere esta posible variedad espacial de la sucesión: *"Del art. 44.1 ET se deduce que la sucesión existe no solamente cuando se transmite la empresa en su totalidad, sino que es posible opere también en el supuesto de transmitirse exclusivamente un centro de trabajo o una unidad productiva autónoma, pues lo decisivo es que lo transmitido sea susceptible de explotación económica independiente y capaz de ofrecer bienes o servicios al mercado."*

A los efectos de sucesión, el concepto de centro de trabajo se encuentra en el art. 1.5 ET, y ha sido analizado por la doctrina del Tribunal Supremo con relación a esta cuestión. De este modo, la STS, Sala de lo Social de 5 de mayo del 2021, núm. de recurso 3160/2018- :

"En relación con el concepto de centro de trabajo, que escuetamente propone el citado artículo 1.5 ET como "la unidad productiva con organización específica que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral", hemos sostenido que "El concepto de centro de trabajo tiene unos contornos indeterminados, pero ello no supone que pueda dejarse al arbitrio del empresario la decisión última de crear artificialmente o reconocer la existencia de un centro de trabajo". Y, tras negar que el alta administrativa sea un elemento constitutivo de su existencia, añadíamos que "Lo decisivo es que se aprecie la existencia de una unidad técnica de producción que, dentro del conjunto de la actividad de la empresa, sirva a la ejecución práctica de ésta". El centro de trabajo se configura como unidad simple, en donde se efectúa la realización de la actividad empresarial, bien desde un punto de vista geográfico o desde el punto de vista funcional (STS/4ª de 24 febrero 2011 -antes citada - y 11 enero 2017 -rec. 24/2016 -). Por ello, en algunos casos hemos identificado centro de trabajo con lugar de trabajo, como ha sucedido en relación con la aplicación de las normas sobre prevención de riesgos laborales (así, STS/4ª de 10 diciembre 2007 -rcud 576/2007 -). También hemos señalado que la actividad real es el elemento determinante por encima de otras formalidades administrativas, como en el caso de la fijación de la norma a aplicar respecto de los buques en que se ha considerado relevante el punto base precisamente en atención a dicha actividad real (STS/4ª de 3316/1999- y 8 febrero 2007 -rec. 149/2005 -)" (...): "En definitiva, resulta decisivo para determinar el concepto el que se trate del lugar al que acuden los trabajadores para la prestación de servicios y donde la empresa tenga implantados elementos productivos destinados a tal fin."

Con relación a la unidad productiva autónoma, la STSJ, Sala de lo Social, de Galicia, núm. 2383/2025, de 5 de mayo, ha ratificado la existencia de sucesión ex art. 44 ante su transmisión: *"Constituye un presupuesto pacífico del problema el que entre la mercantil empleadora (SsS.L.) y la Corporación Pública (Ayuntamiento) ha existido una transmisión de unidad productiva autónoma, lo que el artículo 44.2 ET viene definiendo como "un conjunto de medios organizados a fin de llevara cabo una actividad económica, esencial o accesoría". Como consecuencia de ello, no se extingue la relación laboral "quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales" (Art.44.1 ET)."*

Sin embargo, para que opere el traspaso de la unidad productiva autónoma es necesario que *"el traspaso o transmisión sea integral, es decir, que se produzca en condiciones de la unidad segregada pueda seguir operando con autonomía y, si no es así, (...), la transmisión está viciada."*-STS núm. 293/2026, de 14 de abril, núm. de recurso: 148/2015, citada por la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, núm. 663/2021, de 25 de octubre-. Y, además, que unidad productiva en cuestión poseyera autonomía funcional con carácter previo a la transmisión, como recoge la STJUE de 6 de marzo de 2014, caso C-458/12, asunto LORENZO AMATORI.

5.1.2.4. Efectos de la sucesión.

5.1.2.4.1 Efectos generales de la sucesión laboral.

Los efectos de la sucesión devienen de la aplicación de su régimen jurídico contenido en la normativa reseñada española y comunitaria.



Sobre la base de la última doctrina judicial, podemos afirmar que la aplicación del régimen jurídico actual de sucesión tiene una serie de importantes efectos en relación tanto con la empresa cedente como con la sucesora, pero principalmente para esta última, en tanto no sólo asumirá las consecuencias derivadas de la incorporación de todo o parte de la plantilla de la última.

5.1.2.4.1.1 La asunción por la empresa sucesora de las relaciones laborales de la empresa transmitida:

Así conforme a la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, núm. 1208/2024, de 29 de octubre:

“(...) el nuevo empresario se subroga a todos los efectos en las relaciones laborales que se encuentren vigentes en el momento de la sucesión, asumiendo de esta forma frente a los mismos los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior empleador.”

De igual manera, El TJUE ha afirmado esas mismas consecuencias. En la STJUE de 3 de junio del 2020, caso C-242/09, asunto ALBRON CATERING BV, desde una perspectiva tuitiva, el TJUE reafirmó que la Directiva *"tiene por objeto proteger los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de su empresa, garantizando, en particular, la continuidad de las relaciones laborales. A este respecto, establece que los contratos de trabajo vigentes en el momento de la transmisión serán transferidos de pleno derecho por el cedente al cesionario"*. Cuando se produce una transmisión de empresa, el efecto principal es que los derechos y obligaciones laborales se transfieren automáticamente del cedente al cesionario. En la STJUE de 22 de junio del 2017, caso C.126/16, asunto FEDERATIE NEDERLANDSE VAKVERENIGING Y OTROS: *"El artículo 3, apartado 1, de la mencionada Directiva establece lo siguiente: 'Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha [de la transmisión, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal [transmisión].'"*

Relaciones laborales cuyas condiciones en general se mantienen en los términos existentes, incluidas las derivadas de los convenios colectivos. En la STJUE de 27 de abril del 2017, casos acumulados C-680-15 y C-681/15, asunto ASKLEPIOS KLINIKEN LANGEN-SELIGENSTADT GMBH, el TJUE determinó que *"el mantenimiento de los derechos y obligaciones que para el cedente se derivan de un contrato de trabajo se extiende a la cláusula, pactada por el cedente y el trabajador en virtud del principio de autonomía de la voluntad, con arreglo a la cual su relación laboral está regulada no sólo por el convenio colectivo en vigor en la fecha de la transmisión, sino también por convenios posteriores a dicha transmisión que lo completan, modifican o sustituyen"*. La STSJ Canarias, Santa Cruz de Tenerife núm. 249/2025, de 20 de marzo, núm. de recurso: 910/2023, ha concluido al respecto: *"Cuando una empresa subroga a unos trabajadores debe respetar sus condiciones de trabajo, entre ellas, el salario y el convenio que le era de aplicación, hasta que éste pierda vigencia, que es cuando se pasa a integrar en el convenio de aplicación de la empresa entrante, o del sector. (...)"*

5.1.2.4.1.2 La transmisión de la empresa o sucesión no puede justificar por sí misma el despido de los trabajadores.

Así lo afirma con rotundidad la ya citada STJUE de 22 de junio del 2017: *"El artículo 4, apartado 1, de dicha Directiva dispone:*

"[La transmisión] de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de éstos no constituirá en sí mismo un motivo de despido para el cedente o para el cesionario. Esta disposición no impedirá los despidos que puedan producirse por razones económicas, técnicas o de organización que impliquen cambios en el plano del empleo."

En el mismo sentido, STSJ Madrid, Sala de lo Social, núm. 486/2021, de 21 de mayo: *"La sucesión de empresa no es por sí misma causa de extinción del contrato de trabajo, lo cual se traduce en la obligación del cesionario de subrogarse en la relación laboral de los trabajadores de la empresa cedente que estuvieran adscritos a la entidad económica transmitida, es decir, el cesionario se subroga en la posición del cedente."* Y más recientemente, la STS, Sala de lo Social, núm. 174/2025, de 5 de marzo, núm. de recurso: 4728/2023:



“2.-Como se avanzó, el traspaso de una empresa no puede constituir un motivo de despido, ni para el cedente, ni para el cesionario (art. 4.1 de la Directiva). Dicho de otro modo, la transmisión no puede extinguir por sí misma la relación laboral ni ser causa justificativa de despido (TJUE 10-2-88, Foreningen af Arbejdsledere i Danmark C-324/86; 14-11-96, Rotsart de Hertaing C-305/94; y TJUE auto 15-9-10, Briot C-386/09). Ello no constituye obstáculo para que el despido se pueda producir por razones económicas, técnicas o de organización que impliquen cambios en el plano del empleo (art. 4 de la Directiva) (TJUE 11-6-09, Comisión/Italia C-561/07). No obstante, la Directiva exige que estas razones se invoquen respecto de los trabajadores que se van a despedir; por ello, no cabe que una normativa nacional prevea que el cesionario solo debe invocar razones técnicas, económicas u organizativas para elegir los trabajadores que quiere asumir en su plantilla (STJUE 16-5-19, Plessers C-509/17). Sin embargo, esta posibilidad obliga a una exquisita acreditación de que, bien la cedente, bien la cesionaria -tras la transmisión-, se halla en situación de justificar un despido objetivo”

5.1.2.4.1.3 Extensión de la responsabilidad solidaria a las obligaciones anteriores a la transmisión.

La STS, Sala de lo Social, núm. 1208/2024, de 29 de octubre nos advierte de esta consecuencia jurídica derivada del art. 44.3 ET:

“Esta última responsabilidad solidaria no alcanza únicamente a los trabajadores en cuya relación laboral se hubiere subrogado el nuevo empresario, sino que se extiende a todas las obligaciones de esa naturaleza nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieren sido satisfechas. Abarca de esta forma a todos los trabajadores que prestaban servicio en la anterior empresa y cuya relación laboral se ha extinguido conforme a derecho antes de la sucesión. 3.- Como esta Sala viene reiterando, el art. 44.3 ET impone al cedente y al cesionario la responsabilidad solidaria durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieren sido satisfechas, "lo que abarca todo tipo de obligaciones laborales con independencia de su naturaleza , e incluye a todos los trabajadores de la empresa cedente que mantengan créditos contra la misma , incluso aquellos en cuyos contratos de trabajo no se subroga la cesionaria por haberse extinguido previamente conforme a derecho . Esta interpretación es la más conforme con 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, en cuyo 3. 1 se dispone que "Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso". (SSTS 1012/2023, de 29 de noviembre (rcud. 3269/2022); 745/2020, de 9 de septiembre (rcud. 3905/2017); 696/2020, de 22 de julio (rcud. 3488/2017); 886/2018, de 3 de octubre (rcud. 259/2017), entre otras muchas). “(...) esa previsión legal supone que, durante esos plazos, en caso de transmisión inter vivos, el nuevo empresario responde frente a todos los trabajadores de la anterior empresa por las obligaciones anteriores a la sucesión que no les hubieren sido satisfechas, aun cuando no se hubiere subrogado en su relación laboral. Es verdad que se trata entonces de una obligación de la que realmente es deudor el anterior empresario, pero el legislador ha impuesto de forma expresa esa responsabilidad solidaria al empresario adquirente como garantía adicional frente a los trabajadores. Lo que le obliga a responder ante todos ellos, sin perjuicio del derecho de repetición contra el verdadero deudor del que disponga conforme a las reglas de los arts. 1145 y siguientes del Código Civil, y en función de lo que pudieren haber pactado a tal respecto en los acuerdos que regulen la transmisión. En su condición de acreedores, los trabajadores podrán "dirigirse contra cualquiera de los deudores solidarios o contra todos ellos simultáneamente" (art. 1144 CC), siendo para ellos irrelevante que la deuda corresponda al empresario cedente, sin que sean oponible a los trabajadores los pactos y acuerdos alcanzados entre el nuevo empresario y el saliente, por los que pudieren regirse la relación jurídica interna entre ambos deudores solidarios. La responsabilidad solidaria del nuevo empleador que deriva de esa obligación que impone el art. 44.3 ET, constituye una previsión legal de orden público, de derecho necesario y carácter indisponible, ex art. 3. 5 ET, inmune a los acuerdos internos pactados entre las dos empresas en el negocio jurídico por el que se lleva a cabo la transmisión.”



De esta forma, el empresario sucesor responderá solidariamente de las diferencias salariales adeudadas al trabajador cuya relación laboral había quedado extinta con anterioridad a la sucesión -STSJ de Andalucía, Sala de lo Social, núm. 844/2024, de 20 de mayo-.

La sucesión ex art. 44 ET impone un régimen de responsabilidades solidarias al empresario sucesor que abarca incluso a las deudas generadas en relaciones laborales extintas al momento de la sucesión, durante un periodo de tiempo tasado en la norma. *“responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.”*

5.1.2.4.1.4 Respecto al convenio colectivo aplicable: aplicación del convenio colectivo anterior a la transmisión hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio colectivo, salvo pacto en contrario entre la empresa sucesora y la representación de los trabajadores subrogados.

La STS, Sala de lo Social, núm. 348/2020, de 14 de mayo, núm. de recurso: 218/2018 nos recuerda en lo que aquí interesa que:

“[...] el precepto legal obliga, así, a seguir aplicando tras la sucesión de empresa el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuera de aplicación entidad económica transferida, debiéndose mantener esta aplicación hasta la fecha de expiración de este convenio colectivo o hasta que entre en vigor otro convenio colectivo “nuevo” que resulte de aplicación a la entidad económica transferida.”

En esta misma línea, la STS, Sala de lo Social, núm. 449/2021, de 28 de abril, núm. de recurso: 169/2019, en un supuesto de fusión por absorción, establece que la entrada en vigor de otro convenio nuevo determina que el de origen deje de aplicarse, por lo que un convenio sectorial implicaría que el convenio de empresa de origen dejase de aplicarse, ya que a los efectos del artículo 44.4 del ET no juega la prioridad aplicativa. Y en el mismo sentido, la STS núm. 504/2024, de 20 de marzo, núm. de recurso: 45/2022 citando la STS 21 de diciembre de 2023, núm. de recurso: 163/2021, precisa *“[...]que ese precepto obliga “a seguir aplicando tras la sucesión de empresa el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuera de aplicación entidad económica transferida, debiéndose mantener esta aplicación hasta la fecha de expiración de este convenio colectivo o hasta que entre en vigor otro convenio colectivo “nuevo” que resulte de aplicación a la entidad económica transferida.”*

Más recientemente, la STS, Sala de lo Social, núm. 101/2025 de 5 de febrero, núm. de recurso: 58/2023, sintetiza esta jurisprudencia señalando que:

“[...] Igualmente, hemos dicho que el convenio colectivo que resulte de aplicación a la entidad económica transmitida tiene que ser, en efecto, un “nuevo” convenio colectivo suscrito y publicado con posterioridad a la fecha de efectos de la transmisión de empresa, por lo que no es válido aplicar un convenio colectivo que estuviera en vigor en el momento de la sucesión. Así lo recuerdan las SSTs 348/2020, antes citada; 449/2021, de 28 abril (rec. 169/2019) o 1208/2023 de 21 diciembre (rcud. 1208/2023).” “La solución solo puede venir de la correcta interpretación del artículo 44.4 ET, cuyo primer inciso es la base fundamental del motivo de recurso examinado pues en él se encuentra la legitimación de la regla especial que otorga prioridad al régimen pactado respecto del legalmente previsto. La dicción legal es la siguiente: Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión [...]. Aparece, por tanto, como condicionante de esa regla especial la existencia de un pacto contrario a la regulación legal que se haya alcanzado una vez consumada la sucesión [...]»”

La STSJ Canarias, Santa Cruz de Tenerife núm. 249/2025, de 20 de marzo, núm. de recurso: 910/2023, ha concluido al respecto:

“El artículo 44 establece que la aplicación del convenio colectivo se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen, (...) Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida”. La finalidad de esta previsión es garantizar el mantenimiento de las



condiciones laborales fijadas en los pactos o convenios que les venían siendo aplicables a los trabajadores afectados por el cambio de titularidad empresarial. Existe, por tanto, una regla general: la continuidad del convenio aplicable en la empresa transferida. Regla que no es de derecho absoluto porque la propia norma la excepciona en el caso de que, una vez consumada la transmisión, se produzca un pacto entre la representación legal de los trabajadores de la empresa transmitida y la empresa cesionaria. Ahora bien, inmediatamente debe llamarse la atención que dicha regla general no está concebida para que la continuidad aplicativa del convenio de procedencia se produzca indefinidamente; al contrario, el propio precepto establece que tal vigencia finalizará cuando se produzca alguna de las dos situaciones que describe: que expire el convenio colectivo aplicable a la entidad transmitida o que entre en vigor un nuevo convenio colectivo que resulte aplicable a la empresa transmitida. La primera posibilidad, la de la expiración del convenio, ha de entenderse como la de finalización de la vigencia inicial o prorrogada del convenio (artículo 86.2 ET) (incluida, en su caso, la prórroga legal acaecida después de la transmisión), que hemos extendido a los casos de convenio en régimen de ultraactividad (artículo 86.3 ET). Pues, mientras se mantiene la vigencia de las cláusulas normativas de un Convenio Colectivo, éste estará, en todo caso, en trance de desaparición paulatina, pero no podrá decirse de él, que ha cesado en todos sus efectos o que ha acabado su vida (SSTS de 22 de marzo de 2002 (RJ 2002, 5994), Rec. 1170/2001 y de 30 de septiembre de 2003 (RJ 2003, 7450), Rec. 88/2002), teniendo en cuenta que la ultraactividad de un convenio prevista legal o convencionalmente no implica la expiración de la vigencia del mismo a estos efectos (SSTS de 18 de septiembre de 2006 (RJ 2006, 7421), rec. 91/2005 y de 12 de abril de 2010 (RJ 2010, 3606), rec. 139/2009). La segunda, la referida a la entrada en vigor de un convenio nuevo, implica la aparición de un nuevo 9 JURISPRUDENCIA convenio de carácter estatutario (STS de 12 de abril de 2010 (RJ 2010, 3606), rec. 139/2009) que resulte de aplicación a la entidad económica transmitida."

5.1.2.4.1.5 En cuanto a la situación de los representantes de los trabajadores -comités de empresa, delegados de personal y delegados de prevención-

La aplicación de la sucesión plantea la duda sobre el mantenimiento o no de la representación de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo objeto de la subrogación. Del análisis de la doctrina judicial, se desprende que ello dependerá de si la empresa, centro de trabajo permanecen en la nueva situación como ente autónomo o, por el contrario, desaparece y los subrogados se dispersan integrándose en uno o varios centros de trabajo.

Si el centro de trabajo, la unidad objetiva o sustrato físico de la adscripción de la plantilla permanece, los representantes continuarán, y entre ellos los delegados de prevención, según afirma la STS, Sala de lo Social, de 5 de diciembre del 2013, núm. de recurso 278/2013.

Si el centro desaparece y, con él, el soporte espacial de la existencia de la representación de los trabajadores, la solución es distinta, desvaneciéndose la justificación de la existencia de la representación legal de los trabajadores. Así, la STS, Sala de lo Social, de 28 de abril del 2017, núm. de recurso 124/2016-, afirma lo siguiente al respecto:

"En la medida en que la conservación del mandato representativo requiere la subsistencia del sustrato objetivo y subjetivo o electoral de su representación, es decir, del ámbito en el que fueron elegidos los representantes, la conclusión resultante resulta ser que la desaparición de un centro de trabajo implica la finalización del mandato representativo de los representantes del indicado centro. En efecto, el Tribunal Constitucional se pronunció en un supuesto en el que la sentencia a la que se le achacaba vulneración de la libertad sindical había dado soporte a la actuación empresarial (idéntica a la aquí analizada) por las siguientes razones: i) el mantenimiento de la condición de miembro del comité de empresa requiere de la subsistencia del centro de trabajo para el que se fue elegido; ii) desaparecido el centro de trabajo y trasladados los trabajadores a otros distintos, como ocurre en el presente caso, no pervive la condición de representante legal de los trabajadores; iii) la Directiva del Consejo 2001/23/CE, de 12 de marzo de 2001, solo contempla la procedencia de la convocatoria y celebración de elecciones en esos casos, mientras que, por su parte, la regulación contenida en la Ley del estatuto de los trabajadores no obligaría tampoco a una decisión distinta a la adoptada. La STC 64/2016, de 11 de abril señaló que no existe una previsión legal o convencional que garantice el mantenimiento de la condición de representante legal en casos como el enjuiciado y que no puede, por consiguiente, considerarse que la supresión de esa condición en esos concretos supuestos



contraría un derecho atribuido por normas legales o convencionales (o por concesiones unilaterales del empresario, que en esta ocasión tampoco constan). Y así ocurre a la vista de los enunciados normativos y de las circunstancias acreditadas en el caso, en efecto, resultando por lo demás necesario recordar que no toda reducción de las posibilidades de acción o de la capacidad de obrar de un sindicato (tampoco las que repercutan en sus representantes en el marco de los órganos de la representación unitaria) puede calificarse automáticamente como atentado a la libertad sindical, pues es preciso que esas eventuales restricciones sean arbitrarias, injustificadas o contrarias a la ley (por todas, STC 147/2001, de 27 de junio, FJ 5), calificación que, según se ha expuesto, no procede en esta ocasión a falta de una previsión infraconstitucional (contenido adicional de la libertad sindical) que atribuya expresamente el derecho pretendido. Con anterioridad nuestra jurisprudencia (SSTS de 1 de junio de 1990 y de 28 de junio de 1990) ya había declarado, también, que la condición de representante se perdía cuando tal trabajador dejaba de pertenecer al centro que lo eligió, tanto por traslado del trabajador a otro centro, como por desaparición del centro".

El hecho de que, desapareciendo el centro de trabajo, algunos trabajadores continuaran operando de forma telemática no determina el mantenimiento de la estructura representativa anterior, manteniéndose su disolución, según reseña la STSJ, Sala de lo Social, Castilla y León, Valladolid, de 2 de noviembre del 2023, núm. de recurso: 1471/2023.

5.1.2.4.2 De las facultades de dirección empresarial de la entidad sucesora.

5.1.2.4.2.1 Efectos generales de la sucesión laboral.

Pudiera parecer que la aplicación de las reglas del art. 44 ET produce una especie de petrificación de las relaciones laborales. Sin embargo, no es así, la nueva empresa puede ejercer con normalidad su poder directivo -por ej. puede aplicar el régimen de modificaciones substanciales del art. 41 ET y, *a fortiori*, las modificaciones de menos alcance que se encuentren fuera de la órbita de este precepto-. De esta forma, en un supuesto de subrogación de empleada/coordinadora del servicio de comedor escolar que resulta subrogada en otra empresa, la empresa sucesora puede ejercitar su poder directivo y trasladarla, manteniendo su domicilio, salario y demás condiciones, cuando además el traslado se ha efectuado por ciertas quejas y tiene derivaciones positivas en materia de prevención de riesgos -STSJ Galicia, núm. 1249/025, de 6 de marzo, núm. de recurso: 6309/2024-.

Sin embargo, cuando sí se produce una modificación substancial de las condiciones de trabajo respecto de las condiciones disfrutadas en la empresa cedente u originaria, la nueva empresa, como respecto de cualquier otro trabajador, debe acudir a la vía del art. 41 ET para transformarlas sobre la base de las causas allí reseñadas -económicas, organizativas, técnicas o productivas- En ese sentido. La STSJ Cataluña, Sala de lo Social, núm. 612/2025, de 13 de febrero, núm. de recurso: 4134/2024-, pues como reseña la mentada resolución aun cuando los cambios sean lógicos y tengan causa es necesario seguir el procedimiento establecido para ello en la normativa vigente -los trabajadores parte de una jornada de lunes a viernes, percibiendo un plus cuando trabajan el fin de semana y en la empresa de incorporación los trabajadores prestan sus servicios de lunes a domingo sin percibir plus alguno por ello-.

5.1.2.4.3 Algunos efectos en relación con la normativa de prevención de riesgos laborales señalados por la doctrina judicial: el recargo de prestaciones y la indemnización por daños y perjuicios derivados de la siniestralidad laboral.

Ya anteriormente habíamos señalado que la empresa sucesora asumía la responsabilidad solidaria respecto de las deudas generadas con anterioridad a la transferencia subrogatoria y ello aun cuando la relación laboral que estuviera en el origen de la misma no hubiera sido objeto de traspase por mor de la aplicación del art. 44.3 ET. En consecuencia, tanto el recargo de prestaciones como la indemnización por daños y perjuicios generada con anterioridad a la fecha de sucesión, pueden ser objeto de responsabilidad de la empresa sucesora en los términos legales.

El TS ha resuelto con claridad esta cuestión en su Sentencia, de la Sala de lo Social, núm. 1208/2024, de 29 de octubre:



“La cuestión a resolver es la de decidir si el nuevo empresario, que sucede al anterior tras la adquisición de la totalidad de la empresa, debe responder solidariamente del recargo de prestaciones de seguridad social del trabajador cuyo contrato de trabajo se ha extinguido antes de la sucesión, sin que la nueva empleadora se hubiere subrogado por consiguiente en la relación laboral.”

Resolviendo, como ya conocemos que:

“La singular naturaleza jurídica del recargo de prestaciones de seguridad social, no impide que la doctrina de esta Sala IV haya extendido la responsabilidad en esta materia a la empresa sucesora a partir de la STS 23 de marzo de 2015, rcud. 2057/2014. Siendo igualmente indiscutible, que esa misma transmisión de responsabilidad opera respecto a las indemnizaciones por los daños en la salud del trabajador, derivados del incumplimiento por la empresa cedente de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.”

Todo ello, sin perjuicio de la aplicación de los plazos o límites temporales a la responsabilidad del art. 44.3 ET pero que, como veremos, posteriormente se aplicarán de forma amplia, no limitativa de la responsabilidad.

La extensión de la responsabilidad solidaria por los recargos de prestaciones e indemnizaciones derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales de relaciones laborales no vivas en el momento de la transmisión sucesoria ha sido avalada por otras resoluciones judiciales “menores”.

- Así, afirmando la responsabilidad solidaria la STSJ de Castilla La Mancha, Sala de lo Social, núm. 1057/ 2023, de 23 de junio, núm. de recurso:1009/2022, por el recargo de prestaciones generado por un accidente de trabajo de un trabajador cuya relación se extinguió con anterioridad a la sucesión.
- E, igualmente, se ha afirmado la solidaridad en el recargo de prestaciones “por sucesión por compra de la unidad productiva, al tratarse de incumplimientos acaecidos antes de la sucesión, al producirse el accidente el 23-05-2018 y la sucesión el 1-07-2018” en la STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 6167/2023, de 31 de octubre.
- Afirmando también la responsabilidad solidaria por el recargo de prestaciones que afecta a un trabajador de la empresa sucedida que no llegó a prestar servicios en la empresa sucesora y responsable solidaria, la STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, núm. 1830/2022, de 27 de septiembre:

“el efecto subrogatorio alcanza no sólo a los trabajadores con contrato en vigor sino también a aquéllos que prestaron servicios y que por las sucesión general y las consecuencias jurídicas de la responsabilidad solidaria de la responsabilidad del pago de las prestaciones por la deuda de incumplimiento de prevención del empresario sucedido, que afecta tanto a los trabajadores subrogados como a todos aquellos que incluso vieran extinguida con anterioridad de la sucesión sus contrataciones (véanse las ya antiguas sentencia del TS de 13-7-2003, rec. 3442/2001 y rec. 1878/02, entre otros). No en vano, suele ser habitual que el sucesor asuma el patrimonio del sucedido, con ello todas sus responsabilidades” Impone la responsabilidad solidaria por el recargo de prestaciones también la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sala de lo Social, núm. 6167/2923, de 31 de octubre, núm. de Recurso: 7993/2022 que “y estima la extensión de la responsabilidad de G por sucesión por compra de la unidad productiva, al tratarse de incumplimientos acaecidos antes de la sucesión, al producirse el accidente el 23-05-2018 y la sucesión el 1-07-2018.”

- También, la STSJ de Canarias, Sala de lo Social, núm. de resolución: 1727/2023, de 14 de diciembre, núm. de recurso: 1515/2022 admite esa responsabilidad solidaria por mor de la sucesión en el recargo de prestaciones y la indemnización por daños y perjuicios:

“Conviene precisar, como también consta en las actuaciones de la ITSS, que ambas empresas, L, 'sucedida y sucesora, son parte de un mismo grupo de empresas a nivel económico dedicadas al cultivo, producción y comercialización de productos a base de aloe vera', y que LE se subrogó en el contrato de trabajo de la actora el día uno de enero de dos mil dieciocho. Si bien en la resolución del INSS de fecha de dos de julio de dos mil veintiuno que declaró la procedencia del recargo del 30 % se determinó como responsable directa a la empresa L, ello no obsta, por mor del fenómeno



subrogatorio, a la responsabilidad solidaria de ambas empleadoras codemandadas en virtud del artículo 44.3 ET.”

La misma solución se mantiene en cuanto a las indemnizaciones por responsabilidad civil derivadas de incumplimientos empresariales de la empresa originaria, aunque la relación laboral del trabajador afectado no se encontrara viva en el momento de la sucesión empresarial. La responsabilidad solidaria de las empresas sucesoras se va transmitiendo en cadena ante un supuesto de indemnización por daños y perjuicios derivados de un siniestro laboral por incumplimiento empresarial y a tal efecto es indiferente que la relación laboral se encontrara “viva” o hubiera finalizado hace tiempo. En ese sentido, la STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, núm. 82/2025, de 4 febrero, núm. de recurso: 982/2024, siguiendo la doctrina expuesta del Tribunal Supremo de 29 de octubre del 2024, que expresamente cita:

“En su condición de acreedores, los trabajadores podrán “dirigirse contra cualquiera de los deudores solidarios o contra todos ellos simultáneamente” (art. 1144 CC), siendo para ellos irrelevante que la deuda corresponda al empresario cedente, sin que sean oponible a los trabajadores los pactos y acuerdos alcanzados entre el nuevo empresario y el saliente, por los que pudieren regirse la relación jurídica interna entre ambos deudores solidarios. La responsabilidad solidaria del nuevo empleador que deriva de esa obligación que impone el art. 44.3 ET, constituye una previsión legal de orden público, de derecho necesario y carácter indisponible, ex art. 3.5 ET, inmune a los acuerdos internos pactados entre las dos empresas en el negocio jurídico por el que se lleva a cabo la transmisión. Ninguna duda cabe -en la referida doctrina jurisprudencial y en la en ella expuesta- que la responsabilidad empresarial de la que se trata en cada uno de los asuntos en comparación es transmisible a las empresas sucesoras. En concreto, aquí, respecto de la indemnización de daños y perjuicios por afectación de la salud del empleado de aquella empresa para la que trabajó durante años y, ahora, su negocio se continúa por las recurrentes. No discutiéndose, por lo demás, por las recurrentes (salvo lo relativo a la extinción del contrato que no obsta a que se conozca con posterioridad tal conexión con falta de medidas de seguridad y el ambiente laboral al que se expuso al empleado), la aplicación de los plazos temporales que contempla el art. 44.3 ET, como tampoco que se trate de una obligación pendiente y no satisfecha por parte del anterior empresario. Frente a un trabajador que prestó servicios en la empresa hasta 1992; pero, que fallece en 2021, reconociéndose en 2022, pensión de viudedad por EP del causante, cuando se reclaman daños y perjuicios por ello, frente al sucesor de su empleadora”.

Pero, además, como reseña la STSJ de Cantabria citamos estamos ante una responsabilidad solidaria íntegra por el total de la deuda derivada de la responsabilidad y no ante una deuda susceptible de partición y reparto, al menos, en la primera fase de exigencia del acreedor, la viuda del trabajador fallecido:

“Se establece así, una responsabilidad solidaria entre las empresas recurrentes, dado que, pese a que Sidenor, pretende su individualización conforme a los años trabajados, en este procedimiento, ambas empresas heredan esta responsabilidad, tras las sucesiones y segregación de actividad, después de haber cesado el trabajador. Lo que hace que no sea posible dicha individualización, como concluye la juzgadora de instancia, y debiendo establecer por ello una condena de carácter solidario. Pudiendo, como ya se ha dicho, reclamar los perjudicados frente a todas ellas, sin perjuicio de las acciones de repetición que entre ellas correspondan con fundamento en los contratos suscritos por ellas.”

En el mismo sentido, se afirma por la STSJ, del País Vasco, Sala de lo Social, núm. 1830/2022, de 27 de septiembre que:

“(…) en el actual art. 168 de la LGSS de 2015, que prevén en supuestos especiales de responsabilidad laboral a las prestaciones la figura que delimitan suficientemente, sin necesidad de acudir al art. 44 del ET, puesto que su responsabilidad sucesoria no solo lo es para las previas causadas sino también para las admitidas con posterioridad, que son de responsabilidad subsiguiente y no exigiendo limitación para con los trabajadores cuya prestación de servicios se haya realizado únicamente para el anterior título de la empresarial. Pues el efecto subrogatorio alcanza no sólo a los trabajadores con contrato en vigor sino también a aquéllos que prestaron servicios y que por las sucesión general y las consecuencias jurídicas de la responsabilidad solidaria de la responsabilidad del pago de las prestaciones por la deuda de incumplimiento de prevención del



empresario sucedido, que afecta tanto a los trabajadores subrogados como a todos aquéllos que incluso vieran extinguida con anterioridad de la sucesión sus contrataciones (véanse las ya antiguas sentencia del TS de 13-7-2003, rec. 3442/2001 y rec. 1878/02, entre otros). No en vano, suele ser habitual que el sucesor asuma el patrimonio del sucedido, con ello todas sus responsabilidades.”

Sin perjuicio, ello, de las posteriores acciones de responsabilidad civil entre las diferentes mercantiles en cuya resolución se obtendrá la ponderación del peso de la responsabilidad de cada una de ellas.

En cuanto al periodo de exigencia de la responsabilidad por el recargo de prestaciones, la STSJ de Madrid, Sala de lo Social, núm. 1103/2011, de 30 de diciembre, efectuó una interpretación amplia del mismo con el fin de asegurar la realidad de la responsabilidad:

“Así las cosas debemos considerar como A -esto es como la actividad que da lugar a la prestación de Seguridad Social- tanto el periodo de contacto con la sustancia, como el periodo de incubación -interno- que precede a la manifestación de la enfermedad. Y tratándose de un único acto jurídico es manifiesto que es su inicio, el hecho causante y el mismo por lo tanto anterior a la compra de la empresa. Además, al tratarse de una prestación -el recargo- de hecho, complejo en cuanto exige no sólo la enfermedad, sino también la omisión de deberes de seguridad, este acto también es anterior a la compra ya que dura hasta 1984. Por lo tanto desde la perspectiva causal no resulta ajena a la obligación la empresa subrogada ya que se trata de un hecho constitutivo anterior la compra y perfeccionado en 1984 sin perjuicio que su exteriorización -o declaración- no se efectúe hasta el reconocimiento de la prestación, pero la prestación de recargo estaba legalmente reconocida tanto en la época del hecho causante, A, o sea en 1984 cuanto en la época de la declaración formal de la prestación, y por lo tanto la aplicación de la norma, G, no varía en este aspecto. El hecho causante se había constituido antes de la cesión de empresa, aunque su efecto se declarara después y es la constitución, como jurídicamente innovadora y no la asepsia de la declaración -con dinámica retroactiva al periodo constituyente- lo determinante a estos efectos.

Estas consideraciones de lógica jurídica vienen exigidas por la necesidad de interpretar los derechos conforme a los cánones de la efectividad de su tutela judicial (artículo 24.1 de la Constitución) pues de lo contrario procesos mórbidos de extraordinaria gravedad, pero de tardía manifestación por su lenta incubación y desarrollo quedarían al margen del amparo tuitivo del derecho social.”

Se mantiene, por tanto, una interpretación amplia en diversos sentidos: se considera la responsabilidad de ambas empresas porque el hecho causante del recargo de prestaciones se ha producido con anterioridad a la transmisión, aun cuando la prestación sobre la que gira aquel se ha declarado después de la misma, y el cómputo comienza con la finalización de la relación laboral en tanto se mantiene hasta el final de la misma la exposición del trabajador, considerándose como una infracción continuada.

5.1.2.5. Obligaciones empresariales del empresario sucesor o cesionario respecto del cumplimiento normativo en materia de prevención.

5.1.2.5.1 En cuanto a los deberes generales ligados a la organización preventiva y sistema de gestión

La sucesión empresarial determina una específica situación respecto a la organización preventiva que irá relacionada con el resultado del fenómeno sucesorio, teniendo en cuenta la normativa vigente, especialmente el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención -desde ahora RSP-.

De esta forma, en el caso que lo transferido o adquirido sea un centro de trabajo o unidad productiva autónoma, deberá integrarse en el *modus operandi* de la nueva empresa que deberá adaptar su sistema de prevención a la concurrencia de los nuevos espacios físicos, nuevos riesgos y recursos humanos integrados. De esta forma:



-
- Los Servicios de Prevención deberán ser articulados de forma que tenga en cuenta los nuevos espacios físicos. Especial interés adquiere la cuestión cuando el número de trabajadores determine cambios en el régimen obligatorio de los Servicios de Prevención, al sobrepasar la empresa con la nueva situación, los volúmenes de trabajadores expresados en el art. 14 del RSP. Supuestos en los que la cifra total de los trabajadores de la empresa supere los 500 empleados o se encuentre entre 250 y 500 trabajadores, cuando desarrollen algunas de las actividades incluidas en el Anexo I. En relación con este último supuesto, la empresa adquirente o sucesora deberá prestar especial atención a esta posibilidad, puesto que la presencia de algunas de las actividades del Anexo I le puede obligar a modificar radicalmente sus obligaciones en torno al Servicio de Prevención, conduciéndola de forma preceptiva a la modalidad del Servicio de Prevención Propio.
 - La empresa se verá en la necesidad de modificar su Plan de Prevención, regulado en el art. 2 RSP, articulando las modificaciones necesarias derivadas de los cambios productivos -posibles nuevas actividades- y organizativos -nuevas personas con otros roles- que permitan que este sea un instrumento útil para vertebrar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el sistema general de gestión.
 - Igualmente, la empresa deberá adaptar obviamente su evaluación de riesgos -arts. 3 a 7 RSP- y planificación preventiva a la nueva situación -arts. 8 y 9 RSP-.
 - Por último, la empresa deberá comprobar si el incremento de recursos impone un cambio a su forma de organizar el sistema de prevención, determina la presencia de un servicio de prevención propio y lleva consigo la obligación de efectuar la auditoría del sistema de gestión de prevención -arts. 29 y ss. RSP- que antes podía haber obviado la empresa si hubiera concertado la totalidad de su servicio de prevención con una entidad acreditada ajena.

5.1.2.5.2 En cuanto a las obligaciones materiales respecto de los trabajadores subrogados

No se advierten demasiadas singularidades derivadas del cumplimiento de las obligaciones materiales impuestas a la empresa. La empresa sucesora pasa a ser la empresa en la relación laboral de los trabajadores de la cedente y asume las obligaciones y responsabilidades derivadas de su condición como tal.

Otra cuestión es la posible responsabilidad solidaria de la empresa sucesora por las infracciones cometidas por la empresa cedente en materia de Prevención de Riesgos Laborales. 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, a diferencia de la responsabilidad solidaria de la empresa principal -art. 42.3- no establece de forma expresa tal responsabilidad para la empresa aun cuando la dicción del número 1 del citado texto lleva a alguna duda -. *“1. Las infracciones a lo dispuesto en los artículos 42 a 44 del Estatuto de los Trabajadores determinarán la responsabilidad de los empresarios afectados en los términos allí establecidos.”* A nuestro juicio, la problemática aquí planteada es diferente a la cuestión del recargo y de la indemnización, ya analizados, y requiere una solución diversa en cuanto que éstas son obligaciones laborales asumidas frente a los trabajadores y no derivan de una responsabilidad por el incumplimiento normativo frente a la Administración que tiene más difícil encaje en las obligaciones “laborales y de Seguridad Social” que menciona el art. 44.1. ET. Y es que el recargo de prestaciones tiene una naturaleza híbrida, mixta, que permite aquí el juego natural de la responsabilidad solidaria.

Tal vez la cuestión de la responsabilidad sí se suscitara en el supuesto de existencia deudas de la cedente, entre las cuales se incluyeran las derivadas de sanciones, multas, impuestas a la cedente y que podría derivarse a la sucesora o cesionaria por su exigencia por la Administración de Hacienda.

Un supuesto peculiar contiene la STSJ, Sala de lo Social, del País Vasco, de 8 de febrero del 2022 -recogida por ATS, de 18 de octubre, núm. de recurso 1952/202, en la cual un trabajador sufre un primer accidente de trabajo en el curso de su relación laboral con la empresa cedente derivado de la agresión de compañero. Y, posteriormente, ya en el curso de su relación laboral con la empresa sucesora se manifiesta en una segunda baja por depresión, concluyendo el órgano judicial con la exoneración de la subrogada:

“En suma, la sentencia recurrida no considera que hubiera dos accidentes ni que el incumplimiento por la empresa subrogada en materia de salud de los trabajadores hubiese agravado la enfermedad, sino que el demandante sufrió la enfermedad en 2017 por causas laborales, permaneció latente y se agudizó en febrero



de 2018 con un segundo brote que determinó una baja médica durante más de diez meses. Además la sentencia asume el criterio de la instancia de que la segunda empleadora cumplió la obligación preventiva relacionada con el riesgo psíquico y tenía un protocolo de actuación para resolver conflictos laborales y prevención del acoso, al margen en todo caso del efecto material y positivo de la cosa juzgada que se aprecia (...) Razona la sentencia en lo que a esta casación unificadora interesa que fue correcta la absolución de la empresa "(...) sobre la base de considerar que las causas que generaron la segunda baja no surgieron de un segundo accidente de trabajo ni de una falta en el cumplimiento de la obligación de proteger la salud de la empresa "X", sino que se debió a las mismas causas laborales que ocasionaron la primera baja laboral, las cuales, se mantuvieron latentes desde febrero de 2018, agudizándose en enero de 2019, lo que dio lugar a la segunda baja laboral. En sustento a ello, considera la sentencia que ninguna relación con la obligación de proteger la salud del trabajador tenía la empresa "X", y si la primera. Asimismo, toma en consideración la sentencia la existencia en esta segunda empresa de un protocolo para la resolución de conflictos laborales y prevención del acoso, al que no acudió el demandante."

5.1.2.6. La matización de las obligaciones preventivas de la empresa sucesora por el cumplimiento de la empresa cedente.

Conviene determinar si la empresa sucesora podría quedar exenta de alguna de las obligaciones preventivas, haciendo uso de lo ya llevado a cabo por la empresa cedente en relación con los trabajadores que pasan a la cesionaria.

Para hacer este análisis, partimos del principio de que la empresa cedente ha hecho entrega de toda la documentación preventiva, regulada en el art. 23 LPRL, que posee a la empresa sucesora, con las convenientes reservas en materia de protección de datos. Agruparemos las diferentes cuestiones por materias.

5.1.2.6.1 Evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva y Plan de Prevención.

En el supuesto de que las circunstancias se modifiquen y no se mantenga la unidad del centro de trabajo o unidad productiva autónoma, será necesaria una revisión o una nueva evaluación de riesgos y planificación preventiva por mandato del RSP -art. 6-.

Si el centro de trabajo o unidad productiva autónoma permaneciera sin modificación alguna, no se advierte el problema para su aprovechamiento por la empresa sucesora que efectivamente sucede a la empresa cedente pero que no tiene por qué efectuar *tabula rasa* de las acciones y tareas realizadas por ésta. Otra cuestión es que convenga su revisión para comprobar si se adapta a los estándares, protocolos, parámetros y criterios establecidos de la cesionaria.

En relación con la planificación preventiva, sí que sería necesaria revisarla a fondo en cuanto supone la toma de decisiones financieras y de organización que varían siempre de una organización empresarial a otra.

En cuanto al Plan de Prevención, resulta difícil considerar que el mismo puede ser aprovechado de forma absoluta en cuanto éste no es sino la plasmación material y formal de la política de integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema de gestión empresarial que, sin duda, variará de forma importante.

5.1.2.6.2 Formación

La empresa cedente debe participar a la cesionaria, y ésta exigir la documentación acreditativa de la formación de sus trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales y con ello constatar que sus obligaciones en materia de formación están cumplidas o no.

Recordemos que con la sucesión los trabajadores de la empresa cedente pasan a formar parte de la plantilla de la empresa cesionaria y, con ello, ésta asume todas las obligaciones propias del empresario en la relación laboral y con éstas la de la formación.



Es cierto, no obstante, que la acreditación de la formación de los trabajadores en materia preventiva es más sencilla en aquellos supuestos en los que la normativa sectorial establece una documentación que la acredita.

En este sentido, procede traer a colación alguna normativa sectorial convencional, especialmente la del sector industrial, más completo en esta materia.

- a) IV Convenio Colectivo estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal publicado el 12 de enero del 2022. El IV Convenio establece en sus arts. 91 a 95 una tarjeta profesional del sector del metal en formato físico y electrónico que permite determinar las certificaciones formativas que tiene el trabajador y, en concreto: “Acreditar *la formación recibida en materia de prevención de riesgos laborales regulada en este capítulo*” -art. 92 a) del Convenio Colectivo. El organismo encargado de la homologación es La Fundación del Metal para la Formación, la Cualificación y el Empleo. Junto a la tarjeta reseñada el convenio prevé en sus art. 97 a 107 otra tarjeta: la Tarjeta Profesional de la Construcción para el Sector del Metal es el documento expedido por la Fundación del Metal para la Formación, que acredita, entre otros datos, la formación específica recibida del sector del metal por la persona trabajadora en materia de prevención de riesgos laborales en aquellas actividades y sectores del metal que trabajan en obras de construcción.
- b) VII Convenio colectivo general del sector de la construcción, publicado el 23 de septiembre del 2023 que atribuye a la Fundación Laboral de la Construcción la certificación de la formación específica preventiva -art. 153 del Convenio Colectivo-, documentando la misma al igual que el Convenio anterior en una tarjeta profesional de la construcción -art. 154 y ss. del VII Convenio Colectivo- en la que acredita la formación de todo tipo recibida por su titular y además que “su titular ha sido sometido a los reconocimientos médicos de acuerdo a los previsto en el presente Convenio” -art. 156 del VII Convenio Colectivo-.

La aportación y posterior examen de las tarjetas reseñadas permiten a las empresas del sector comprobar con facilidad la formación del trabajador y si ésta se adecúa a las tareas realizadas por el trabajador en la empresa subrogada. Cabe matizar, no obstante, que ya proclamó el Tribunal Supremo (en sentencia de 27 de octubre de 2010) que la presentación de la tarjeta como soporte “físico” no es más que una de las formas posibles existentes para acreditar que efectivamente se ha cursado la formación prevista en el Convenio, sin que se pueda considerar la posesión de la tarjeta en sí misma como un requisito excluyente, sino que lo que realmente es exigible (y excluyente) es la realización efectiva de la formación.

En todo caso, la empresa sucesora deberá primero comprobar con la documentación aportada por la empresa cedente y, en su caso, por el propio trabajador, cuál es el nivel formativo y la adecuación de esa formación a las tareas que desempeña, **sin que exista obstáculo alguno en el aprovechamiento de las actividades formativas anteriores como propias si se constata su adecuación a las circunstancias personales del trabajador y del puesto**. Otra cuestión es la necesaria adaptación y mantenimiento de dicha formación como exige el art. 19 LPRL a la que el empresario subrogado está obligado como empresario ya en relación laboral.

5.1.2.6.3 Vigilancia de la salud

La respuesta en esta materia ha de ser consecuentemente muy similar a la del apartado anterior. De hecho, entre la documentación que debe conservar la empresa se encuentra: “*Práctica de los controles del estado de salud de los trabajadores previstos en el artículo 22 de esta Ley y conclusiones obtenidas de los mismos en los términos recogidos en el último párrafo del apartado 4 del citado artículo.*” -art 23- 1 d) LPRL-. Esta documentación debe ser transmitida a la empresa subrogada, que debe exigirla igualmente, con los matices que derivan de la aplicación de la normativa sobre protección de la intimidad y protección de datos.

Advirtamos que algún convenio colectivo contiene alguna normativa que facilita el conocimiento real de la situación del trabajador, como el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción, publicado el 23 de septiembre del 2023, que establece que la Tarjeta Profesional de la Construcción -art. 154 y ss. del VII Convenio Colectivo- acredita la que “su titular ha sido sometido a los reconocimientos médicos de acuerdo a los previsto en el presente Convenio” -art. 156 del VII Convenio Colectivo-.



En cuanto a los reconocimientos médicos específicos relacionados en el art. 243 bajo la rúbrica “Normas específicas para enfermedades profesionales”

1. Todas las empresas que hayan de cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales están obligadas a practicar un reconocimiento médico previo a la admisión de los trabajadores que hayan de ocupar aquellos y a realizar los reconocimientos periódicos que para cada tipo de enfermedad se establezcan en las normas que, al efecto, apruebe el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

2. Los reconocimientos serán a cargo de la empresa y tendrán el carácter de obligatorios para el trabajador, a quien abonará aquella, si a ello hubiera lugar, los gastos de desplazamiento y la totalidad del salario que por tal causa pueda dejar de percibir.

3. Las indicadas empresas no podrán contratar trabajadores que en el reconocimiento médico no hayan sido calificados como aptos para desempeñar los puestos de trabajo de que se trate. Igual prohibición se establece respecto a la continuación del trabajador en su puesto de trabajo cuando no se mantenga la declaración de aptitud en los reconocimientos sucesivos.

4. Las disposiciones de aplicación y desarrollo determinarán los casos excepcionales en los que, por exigencias de hecho de la contratación laboral, se pueda conceder un plazo para efectuar los reconocimientos inmediatamente después de la iniciación del trabajo.”

Si nos encontramos ante puestos propios que ya se hallaban en la empresa cedente, en el centro de trabajo o unidad productiva autónoma transmitida, la empresa sucesora deberá analizar, dada la trascendencia y singularidad de los puestos con riesgo de enfermedad profesional, si los reconocimientos médicos han sido los adecuados, exigiendo la documentación oportuna, pero entendemos que el sentido común, aun cuando pueden existir opiniones en contrario que sigan una literalidad estricta de la norma, no exige a la empresa subrogada repetir los reconocimientos médicos por razón de la incorporación de los trabajadores subrogados que ya constan en los archivos de la cedente, una vez constatados la actualidad, realidad y adecuación de éstos. La empresa subrogada deberá posteriormente proseguir y mejorar la labor de protección y control en esta materia conforme a la normativa y protocolos establecidos al efecto.

5.1.3. Recomendaciones en orden a facilitar el control del cumplimiento de las obligaciones preventivas por el empresario subrogado

5.1.3.1. El problema.

Hasta ahora hemos advertido el importante número de obligaciones y responsabilidades que recaen en el empresario subrogado no sólo en cuanto se convierte en el nuevo empresario en la relación laboral de los trabajadores trasvasados, sino porque también el régimen jurídico expuesto le hace responsable de una serie de obligaciones anteriores a la subrogación. Por ello, como en otras materia, la empresa subrogada debe conocer, con el fin de efectuar una previa valoración de la situación en la que le ubica la sucesión de empresas respecto al elemento que adviene a su control, las siguientes cuestiones:

- Debilidades organizativas, documentales o técnicas que puedan suponer incumplimientos normativos o deficiencias operativas.
- Carencias y defectos en los equipos de trabajo, instalaciones y estructurales empresariales que se unen a la organización.
- Riesgos legales y económicos asociados a eventuales responsabilidades administrativas, civiles, penales o laborales derivadas de incumplimientos en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La norma no establece criterios para la colaboración entre la empresa cedente y cesionario al respecto. Y, por supuesto, partimos de una situación de sucesión aceptada y programada por ambas partes, no impuesta judicialmente. Por ello, es esencial una adecuada preparación previa contractual que permita el control y que debe seguir los siguientes pasos.



5.1.3.2. La llave: el acuerdo precontractual o contractual sobre el control de riesgos.

Es clave que la empresa cesionaria establezca un mecanismo previo que le permita realizar un control de la situación. Para ello, puede proceder a redactar una cláusula como ésta que nos puede servir de ejemplo:

“Cláusula [X]. Derecho de Supervisión e Inspección en Materia de Prevención de Riesgos Laborales

1. Objeto

La Parte Compradora tendrá derecho a realizar, directamente o mediante asesores técnicos debidamente acreditados, todas las actuaciones de comprobación y verificación necesarias para evaluar el grado de cumplimiento por parte de la Parte Vendedora de la normativa vigente en materia de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo.

2. Alcance del Derecho de Acceso

La Parte Vendedora se obliga a:

a) Permitir el acceso a las instalaciones, centros de trabajo y dependencias afectadas por la operación.

b) Entregar toda la documentación requerida, incluyendo de forma no limitativa:

- o Plan de Prevención, Auditorías preventivas, Evaluaciones de Riesgos y Planificaciones Preventivas.*
- o Registros de formación, información y entrega de EPIs.*
- o Certificados, instrucciones de equipos de trabajo e infraestructuras.*
- o Contratos con servicios ajenos, si fuere el caso.*
- o Documento de constitución del servicio de prevención propio, si fuere el caso.*
- o Documentación sobre vigilancia de la salud.*
- o Protocolos de toda índole en relación con la seguridad y salud en el trabajo (coordinación preventiva, incorporación a la empresa, control de compras, control de conducta de los trabajadores, etc.)*
- o Partes e investigaciones de accidentes y enfermedades profesionales.*
- o Actas, requerimientos, propuestas de sanción o resoluciones firmes de la Inspección de Trabajo de los últimos cuatro años.*
- o Documentación relativa a reclamaciones de daños, sanciones administrativas, recargos de prestaciones y cualquier otro procedimiento derivado de incumplimientos en materia preventiva correspondientes a los últimos cuatro años.*

3. Plazo de Ejercicio

El derecho de supervisión podrá ejercitarse durante un plazo de [XX] días naturales contados desde la firma del presente contrato.

4. Responsabilidad por Incumplimientos

La Parte Vendedora responderá frente a la Parte Compradora de:

a) Cualesquiera sanciones administrativas firmes impuestas por incumplimientos preventivos anteriores a la transmisión.

b) Los recargos de prestaciones económicas de la Seguridad Social derivados de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales originados con anterioridad a la adquisición.

c) Las indemnizaciones por daños y perjuicios reclamadas judicial o extrajudicialmente por trabajadores, derivadas de accidentes o enfermedades relacionadas con el incumplimiento de obligaciones preventivas previas a la transmisión.

5. Facultades Derivadas de la Inspección

Si la revisión pusiera de manifiesto incumplimientos graves que puedan suponer la imposición de sanciones, recargos o responsabilidades económicas relevantes, la Parte Compradora podrá, a su elección:



-
- i) Requerir la subsanación de los incumplimientos en un plazo máximo de **[XX] días naturales**, o
 - ii) Proponer la reducción proporcional del precio de adquisición, o
 - iii) Resolver de forma unilateral el contrato sin penalización ni indemnización a favor de la Parte Vendedora.

6. Cláusula Penal

En caso de que la Parte Vendedora oculte deliberadamente información relevante sobre incumplimientos graves en materia de prevención de riesgos laborales, accidentes de trabajo, sanciones o recargos, la Parte Vendedora admite que, a decisión de la Parte Compradora, se compromete

- o A admitir la compra efectuada con el pago por la Parte Compradora de los correspondientes intereses y gastos devengados
- o a abonar a la Parte Compradora, en concepto de cláusula penal, una cantidad equivalente al **[XX]%** del precio de adquisición, sin perjuicio de la indemnización adicional por los daños y perjuicios efectivamente causados,

7. Confidencialidad

Toda la información obtenida en el ejercicio del derecho de inspección será confidencial y utilizada exclusivamente para la valoración y ejecución de la operación de adquisición.”

5.1.3.3. La herramienta de control: Due Diligence o auditoría previa de riesgos en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

La extensión de los chequeos o herramientas de control previo del cumplimiento de las obligaciones preventivas y de los riesgos posibles es cada vez mayor, y, sin duda, imprescindible si la empresa subrogada quiere comprender la extensión de la problemática y responsabilidades que corre el riesgo de asumir. Para comprobar la situación pudiera utilizarse la figura de la auditoría voluntaria recogida en el art. 33 bis RSP pero tal vez sea más adecuado efectuar una “due dilligence” específica con una entidad especializada que vaya más allá de aquella y nos permita una valoración de los riesgos.

1.- Clasificación

En la actualidad, las “*due dilligence*” pueden clasificarse en diversos grupos:

a. Por su finalidad principal

Due Diligence de Verificación de Cumplimiento (*Compliance Due Diligence*). Objetivo: determinar si la empresa cumple con la normativa legal en PRL (Ley 31/1995, reglamentos de desarrollo, convenios aplicables).

Due Diligence de Riesgo Económico y Responsabilidad. Objetivo: identificar pasivos contingentes.

Due Diligence Técnica de Eficacia Preventiva. Objetivo: valorar si las medidas preventivas implantadas son efectivas y adecuadas más allá del mero cumplimiento formal.

b. Por su grado de profundidad.

- *Due Diligence* Básica o de Confirmación Documental. Alcance limitado: revisión documental esencial.
- *Due Diligence* Avanzada. Incluye acciones de campo y verificación.
- *Due Diligence* Exhaustiva o Forensic. Útil ante situaciones de alto riesgo.

c. Por el momento en que se realiza

- *Due Diligence* Precontractual.
- *Due Diligence* Postcontractual

Con el fin de evitar o aminorar la mayor parte de los riesgos existentes es esencial llevar a cabo un “*due dilligence*” profunda precontractual que, a rasgos generales puede adoptar la siguiente forma. Y, solo a título de ejemplo:



2.- Ámbito de Revisión

La Due Diligence comprenderá, como mínimo, el análisis de los siguientes aspectos:

a. Cumplimiento Normativo General

Verificación de la existencia de un sistema de prevención ajustado a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, su normativa de desarrollo y demás disposiciones sectoriales específicas.

Revisión de la modalidad preventiva implantada (servicio de prevención propio, ajeno, mancomunado o trabajador designado).

Comprobación de la adecuación de los recursos humanos y materiales destinados a la actividad preventiva.

b. Plan de Prevención, Evaluación de Riesgos y Planificación Preventiva

Análisis de la existencia, alcance y vigencia del Plan de Prevención, la Evaluación de Riesgos Laborales de xxxxx, con especial atención a:

Actualización ante cambios de procesos, instalaciones o equipos.

Identificación de riesgos específicos y riesgos derivados de la concurrencia de actividades.

Examen del Plan de Prevención y de la Planificación de la Actividad Preventiva derivada de la evaluación de riesgos.

c. Formación e Información

Revisión documental de la formación impartida a la plantilla y a los mandos intermedios, conforme al artículo 19 LPRL.

Verificación de que la información sobre riesgos, medidas preventivas y emergencias se haya comunicado fehacientemente.

d. Medios de Coordinación de Actividades Empresariales

- *Examen del cumplimiento de obligaciones en materia de coordinación de actividades empresariales, en caso de concurrencia con otras empresas o trabajadores autónomos, conforme al Real Decreto 171/2004.*
- *Revisión de contratos, instrucciones, procedimientos y registros de entrega de información e intercambio de documentación preventiva.*

e. Vigilancia de la Salud

Verificación de la existencia de un programa de vigilancia de la salud ajustado a la normativa aplicable.

Comprobación de los reconocimientos médicos (individuales y colectivos), con respeto a la confidencialidad de los datos de salud.

Revisión del historial médico-laboral y de los informes de aptitud con respeto a los derechos a la intimidad y protección de datos, de conformidad al art. 22 LPRL.

f. Dotación de Medios Materiales e Instalaciones.

Inventario y comprobación de la adecuación de los equipos de trabajo (RD 1215/1997).

Revisión del estado de los Equipos de Protección Individual (EPIs), su mantenimiento y registros de entrega.

Verificación de las instalaciones de protección contra incendios, medios de señalización y elementos de seguridad colectiva.



g. Procedimientos de Emergencia

Examen del Plan de Emergencia y Evacuación y de los simulacros realizados.

Verificación de la formación de los equipos de intervención y primeros auxilios.

h. Investigación de Accidentes y Control de la Siniestralidad

Revisión de los partes de accidentes y registros de siniestralidad y comunicaciones de enfermedades profesionales.

Comprobación de los procedimientos de investigación y del seguimiento de las medidas correctoras.

i. Aspectos Contractuales y Responsabilidades Derivadas

Revisión de los contratos con contratistas y subcontratistas con cláusulas preventivas.

Verificación de posibles sanciones o procedimientos sancionadores en curso por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Revisión de contingencias judiciales: reclamaciones de daños, recargo por prestaciones derivadas de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales responsabilidades penales y civiles.

3.- Metodología de la Revisión

La Due Diligence se llevará a cabo mediante:

Examen documental exhaustivo de todos los registros y procedimientos internos.

Visitas de inspección física a los centros de trabajo.

Entrevistas con los responsables de prevención, mandos y delegados de prevención.

Verificación cruzada de la información recabada con terceros (Servicio de Prevención Ajeno, contratistas, Mutua de Accidentes de Trabajo).

Emisión de informe final con valoración del grado de cumplimiento, detección de riesgos y propuestas de acciones correctoras.

4.- Conclusiones y Recomendaciones

Como resultado de esta "Due Diligence", se emitirá un Informe Final de Conclusiones, que contendrá:

Descripción detallada de los incumplimientos y deficiencias observadas.

Valoración del impacto legal y económico potencial derivado de los mismos.

Propuesta de medidas correctoras, prioridades de implantación y estimación de costes de adecuación.

Recomendación de cláusulas contractuales de garantía (p.ej., manifestaciones y garantías sobre el cumplimiento de obligaciones preventivas) y reservas de precio, o resolución del vínculo contractual en caso de incumplimientos muy graves."

5.1.3.4. Conclusión.

La articulación de un método de control previa en aquellos procedimientos de subrogación que son el resultado de un negocio jurídico previo es esencial para asegurar a la empresa cedente el conocimiento más aproximado de la realidad del cumplimiento en materia preventiva con el que se enfrenta, asegurar las posibles responsabilidades y aminorar los riesgos en la medida de lo posible derivados de incumplimientos actualizados o posibles.



5.1.4. El grupo de empresas

5.1.4.1. El concepto: grupo de empresas mercantil y laboral.

En el Derecho mercantil español, el concepto de grupo de sociedades o empresas se regula fundamentalmente en el art. 42 del Código de Comercio, redacción ofrecida por el apartado dos del artículo primero de la Ley 16/2007, de 4 de julio, de reforma y adaptación de la legislación mercantil en materia contable para su armonización internacional con base en la normativa de la Unión Europea (BOE de 5 de julio). El art. 42.1 CCO establece lo siguiente:

“1. Toda sociedad dominante de un grupo de sociedades estará obligada a formular las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados en la forma prevista en esta sección.

Existe un grupo cuando una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras. En particular, se presumirá que existe control cuando una sociedad, que se calificará como dominante, se encuentre en relación con otra sociedad, que se calificará como dependiente, en alguna de las siguientes situaciones:

a) Posea la mayoría de los derechos de voto

b) Tenga la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de administración.

c) Pueda disponer, en virtud de acuerdos celebrados con terceros, de la mayoría de los derechos de voto.

d) Haya designado con sus votos a la mayoría de los miembros del órgano de administración, que desempeñen su cargo en el momento en que deban formularse las cuentas consolidadas y durante los dos ejercicios inmediatamente anteriores. En particular, se presumirá esta circunstancia cuando la mayoría de los miembros del órgano de administración de la sociedad dominada sean miembros del órgano de administración o altos directivos de la sociedad dominante o de otra dominada por ésta. Este supuesto no dará lugar a la consolidación si la sociedad cuyos administradores han sido nombrados, está vinculada a otra en alguno de los casos previstos en las dos primeras letras de este apartado.

A los efectos de este apartado, a los derechos de voto de la entidad dominante se añadirán los que posea a través de otras sociedades dependientes o a través de personas que actúen en su propio nombre, pero por cuenta de la entidad dominante o de otras dependientes o aquellos de los que disponga concertadamente con cualquier otra persona.”

El art. 18 del Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital, bajo la rúbrica “grupo de sociedades” establece lo siguiente:

“A los efectos de esta ley, se considerará que existe grupo de sociedades cuando concurra alguno de los casos establecidos en el artículo 42 del Código de Comercio, y será sociedad dominante la que ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras.”

En el ámbito laboral, se ha desarrollado otro concepto diverso del mercantil denominado grupo de empresas laboral o patológico.

La existencia de un grupo mercantil de empresas no determina la existencia de mayores consecuencias a nivel obligacional y de responsabilidad, manteniendo cada una de las empresas su individualidad en estos ámbitos, pero, en relación con la cuestión del trasiego o transferencia de trabajadores, presenta ciertas particularidades. No obstante, la jurisprudencia del TJUE ha abordado también el caso de transferencias entre empresas del mismo grupo en su Sentencia de 3 de junio del 2020, caso C-242/09, asunto ALBRON CATERING BV, el Tribunal estableció que las disposiciones de la Directiva 2001/23 “son imperativas, de modo que no pueden admitirse excepciones a lo previsto en ellas en perjuicio de los trabajadores. Las relaciones laborales existentes en la entidad transmitida se transfieren



de pleno derecho al cesionario desde la fecha de la transmisión." Siempre que se den las notas de aplicación al mecanismo de la subrogación laboral.

Sin embargo, en el ámbito del Derecho Social español se ha consolidado a través de la labor interpretativa del Tribunal Supremo la figura del grupo de empresas patológico o laboral. A través de esta figura se lleva la práctica denominada doctrina de la ruptura del velo. Se rasga el velo de la personalidad jurídica de la sociedad, considerándose que el pretendido grupo realmente es una única empresa que oculta tal realidad con el propósito de defraudar la normativa laboral vigente.

El reconocimiento del grupo de empresas en el ordenamiento laboral, cuyos efectos se manifiestan sobre todo en la comunicación de responsabilidades entre las empresas del grupo, exige la presencia de una serie de factores atinentes a la organización de trabajo - Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 3 de noviembre de 2005, número de recurso: 3400/2004. Esta doctrina se ha expresado con sencillez ante una situación de despido colectivo al expresar que *"los elementos adicionales y determinantes de la responsabilidad solidaria del grupo de empresas son (1º) funcionamiento unitario con prestación indistinta de trabajo, (2º) confusión patrimonial, (3º) unidad de caja, (4º) personalidad jurídica «aparente»; y (5º) abusiva dirección unitaria"* -Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 20 octubre 2015, núm. de recurso 172/2014.-

La STS, Sala de lo Social, núm. 405/2024, de 28 de febrero, se reitera la noción de grupo de empresa laboral y su doctrina:

"dado que los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como personas jurídicas independientes que son (STS IV 22 de marzo de 2022, rcud. 1389/2020). Los elementos adicionales que esta resolución reproduce son: "1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo - simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa "aparente"; y 5º) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores." Resulta igualmente necesario transcribir el perfil de las dos últimas notas: "Utilización fraudulenta de la personalidad.- Apunta a la creación de empresa aparente -concepto íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas- y alude al fraude en el manejo de la personificación, que es lo que determina precisamente la aplicación de la doctrina del levantamiento del velo, en supuestos en los que -a la postre puede apreciarse la existencia de una empresa real y otra que sirve de pantalla para aquélla." Y, con relación al uso abusivo de la dirección unitaria: "La legítima dirección unitaria puede ser objeto de abusivo ejercicio - determinante de solidaridad- cuando se ejerce anormalmente y causa perjuicio a los trabajadores, como en los supuestos de actuaciones en exclusivo beneficio del grupo o de la empresa dominante(...) Por otra parte, y como reiteradamente ha aseverado esta Sala, la dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad apremiada; ese dato es inherente a la presencia de un grupo mercantil, pero no a la responsabilidad común por obligaciones de una o alguna de ellas. En STS (Pleno) de 28 de enero de 2014, rec. 16/2013, decíamos: "Que tampoco determina esa responsabilidad solidaria la existencia de una dirección comercial común, porque ni el control a través de órganos comunes, ni la unidad de dirección de las sociedades de grupos son factores suficientes para afirmar la existencia de una "unidad empresarial" (SSTS 30/04/99 -rcud 4003/98; 27/11/00 -rco 2013/00-; 04/04/02 -rcud 3045/01-; 03/11/05 -rcud 3400/04-; y 23/10/12 -rcud 351/12-); como el que una empresa tenga acciones en otra o que varias empresas lleven a cabo una política de colaboración no comporta necesariamente la pérdida de su independencia a efectos jurídico-laborales (SSTS 03/05/90 Ar. 3946; 29/10/97 -rec. 472/1997-; 03/11/05 -rcud 3400/04-; y 23/10/12 -rcud 351/12-); como la coincidencia de algunos accionistas en las empresas del grupo carece de eficacia para ser determinante de una condena solidaria, en contra de la previsión del art. 1137 CE, teniendo en cuenta que todas y cada una de las Sociedades tienen personalidad jurídica propia e independiente de la de sus socios (SSTS 21/12/00 -rec. 4383/1999-; 20/01/03 -rec. 1524/2002-; y 03/11/05 -rcud 3400/04-); y tampoco cabe exigir esa responsabilidad solidaria por el sólo dato de que el Administrador único de una empresa sea representante legal de otra, pues "pues la mera coincidencia de un administrador en ambas, aunque comportara una dirección unitaria, no determinaría sino la existencia de un grupo de empresas y no la responsabilidad solidaria de aquéllas" (STS 26/12/01 - rec. 139/2001-)."



5.1.4.2. Algunas reflexiones en torno a las peculiaridades en materia de seguridad y salud en el trabajo en el trasvase de trabajadores en el seno del grupo de empresas.

No es un fenómeno extraño que trabajadores del grupo presten sus servicios en otras empresas del grupo, bien pasando a prestar servicios mediante contrato de trabajo con la empresa del grupo de sociedades al que se incorporan, bien desde su empresa original la cual factura a la otra empresa de grupo sus servicios. El trasvase puede ser definitivo, en cuanto el trabajador se inserta en el nuevo organigrama empresarial desde esa perspectiva, o temporal, cuando, por ejemplo, el trasvase es provisional puesto que se desea que el trabajador adquiera la experiencia necesaria en una función, puesto, o actividad que luego desarrollara en la empresa originaria.

Si evitamos los fenómenos irregulares, -como el grupo de empresas laboral, en el cual realmente solo hay una empresa frente al trabajador, asumiendo todas la del grupo la responsabilidad solidaria por cualquier incumplimiento que pueda plantearse ante el empleado- nos debemos centrar en el trasvase lícito y puntual de trabajadores entre las empresas del grupo. No existe una regulación específica al respecto, pero es obvio que las empresas del grupo entre las que acaezca esta situación deben acudir a ciertas medidas precautorias para evitar responsabilidades en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, y asegurarse que la adecuación de esta transferencia desde el punto de vista de Prevención de Riesgos Laborales.

Estamos ante empresas de un mismo grupo societario por lo que sus relaciones deben ser estrechas y no debe haber problema alguno en establecer un sencillo protocolo que auxilie a ambas empresas afectadas por el trasvase a intercambiar la documentación correspondiente y a efectuar las comprobaciones necesarias.

5.1.4.3. Una herramienta: el protocolo de colaboración ante la transferencia de trabajadores.

A título de ejemplo, se puede esbozar el siguiente protocolo de colaboración interna:

1.- “Objetivo y ámbito de aplicación

El presente Protocolo tiene por objeto establecer un procedimiento interno de coordinación y verificación preventiva aplicable en supuestos de trasvase. Se aplicará a cualquier traslado sea por adscripción temporal, o definitivo de un trabajador del grupo X entre cualquiera de las empresas del mismo, con la finalidad de:

- *Comprobar el cumplimiento de las obligaciones legales de información, formación y vigilancia de la salud.*
- *Identificar los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.*
- *Prevenir duplicidades o carencias de medidas preventivas.*
- *Garantizar que la incorporación del trabajador a la nueva actividad o centro se realice en condiciones de seguridad y salud.*

2.- Documentación previa a la incorporación

La Empresa de origen del trabajador entregará a la Empresa destino, con carácter previo al inicio de la actividad, la siguiente documentación individualizada de cada trabajador trasladado:

- *Certificado actualizado de formación preventiva (curso inicial y formación específica según el puesto de trabajo).*
- *Informe de aptitud médica o vigilancia de la salud, con indicación expresa de si el trabajador está incluido en colectivos sensibles (art. 25 LPRL).*
- *Estado de actualización de su vigilancia de salud.*
- *Relación de equipos de protección individual (EPI) asignados y necesarios para el puesto si es que el trasvase se efectúa con transferencia de función y puesto.*
- *Información sobre los circunstancias relevantes del trabajador y sobre los accidentes/incidentes previos, si fueran relevantes, siempre respetando su derecho a la intimidad y la normativa sobre protección de datos*



-
- *Certificado de que se ha proporcionado información sobre emergencias y primeros auxilios en su empresa de origen.*

La Empresa destino comprobará que la documentación es completa y vigente.

3.- Verificación y aceptación de la documentación

La Empresa destino designará un responsable de PRL que:

- *Verificará la documentación recibida.*
- *Confirmará que la formación es adecuada al puesto a desempeñar en el nuevo centro.*
- *Emitirá un informe de aceptación o requerirá actualizaciones si detecta carencias (por ejemplo, formación desactualizada o ausencia de vigilancia de la salud).*
- *En caso de carencia, la incorporación del trabajador quedará suspendida hasta subsanación.*

4.- Formación e información adicional

Si el nuevo puesto implica riesgos diferentes o adicionales, la Empresa Cesionaria facilitará antes del inicio de la actividad:

- *Formación complementaria específica teórica y práctica suficiente sobre los riesgos del centro receptor y su puesto concreto.*
- *Información escrita sobre:*
 - o *Procedimientos de trabajo seguros.*
 - o *Señalización de riesgos.*
 - o *Plan de emergencias y evacuación del centro.*
 - o *El trabajador firmará un acuse de recibo de la formación e información recibida.*

5.- Vigilancia de la salud

Si el cambio de puesto o centro implica exposición a riesgos diferentes (por ejemplo: agentes químicos, ruido, posturas forzadas), la Empresa destino, a través de su Servicio de Prevención, valorará la necesidad de realizar una evaluación médica complementaria, previa o en el plazo legalmente previsto.

6.- Control de trabajadores especialmente sensibles

Ambas empresas garantizarán que se identifican de forma expresa los trabajadores especialmente sensibles (art. 25 LPRL) y se adoptan las medidas específicas de protección necesarias. Se informará a los mandos del centro receptor de cualquier limitación o adaptación requerida.

7.- Registro documental

La Empresa destino archivará copia de:

- *Documentación preventiva entregada por la Empresa origen.*
- *Formaciones complementarias impartidas.*
- *Evaluaciones médicas adicionales practicadas.*
- *Certificados de entrega de EPI.*
- *Comunicaciones e informes de verificación.”*



5.2. Anexo 2: Consideraciones sobre la Formación Online en PRL y su virtualidad en el ámbito jurídico preventivo⁶

A la hora de la valoración de las actividades preventivas, quizás sea la actividad de formación la que mayores dudas plantea a la MOP, no tanto en el plano jurídico de su validez formal legal, como sí en el plano técnico sobre su validez para cumplir el aspecto práctico. En el presente anexo se dan unas breves orientaciones, en ausencia de normalización de la actividad preventiva de formación concreta, sobre la formación a distancia y Online en el campo preventivo con objeto de facilitar la aceptación, “homologación de la actividad preventiva de formación”.

La formación a través de plataformas digitales o “formación online” plantea las mismas dudas respecto a su virtualidad y adecuación que podía suscitar la antigua enseñanza a distancia.

Sin embargo, es evidente que existen importantes diferencias. La plataforma digital permite una interacción inmediata, un control de identidad, y certeza de su impartición y seguimiento y unos contenidos, tecnología y posibilidades de adecuación personal inexistentes en la formación a distancia anterior.

En todo caso, el debate entre la formación online y la presencial sigue estando presente con gran viveza, no solo por razones normativas sino también y fundamentalmente de adecuación desde el punto de vista pedagógico/científico, pero también por razones de interés comercial, sin que se pueda llegar a un resultado claro en esta cuestión dados los claros avances que ha sufrido la primera en los últimos años.

No obstante, obviar sin más la visión ciertamente negativa que arrastra la formación online, en cuanto que heredera de la formación a distancia, presenta para una gran masa de trabajadores y empresas la posibilidad de poder llegar a cualquier lugar con contenidos y formas muy diversas.

Sin embargo, es cierto que dada la estrechísima relación de prevención de riesgos laborales con la realidad del centro de trabajo y que muchos de los riesgos se actualizan y advierten “in situ”, resulta imprescindible efectuar ciertas precisiones.

La legislación preventiva actual está constituida por el artículo 19 de la LPRL, resultado de la trasposición del artículo 12 de la Directiva Marco 89/391 cuya dicción en su apartado primero es bastante clara:

“En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.”

Sin duda, las claves para poder contestar a la adecuación de la formación online están en los siguientes términos: la formación debe ser teórica y práctica, suficiente y adecuada.

Desde el punto de vista técnico, en el año 2013 la Norma Técnica Complementaria del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NTC –INSHT) 967 “Eficacia preventiva y excelencia empresarial (II)” señaló como ejemplo de buenas prácticas en gestión preventiva relacionadas con la formación e información, aseveraciones que priman la formación presencial y restringen drásticamente el papel de la formación on-line. Pero adviértase que la NTC citada posee ya más de una década.

En cuanto a la doctrina judicial, ésta se ha inclinado mayoritariamente por considerar inadecuada para el

⁶ Seguimos aquí el texto de PEREZ CAPITAN, L. con algunas actualizaciones propias “UTILIZACIÓN DE NUEVAS TECNOLOGÍAS CON FINES DE GESTIÓN PREVENTIVA, POSIBILIDADES A LA LUZ DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL” en la obra colectiva dirigida por RODRIGUEZ SANZ DE GALDEANO, B. y EGUSQUIZA BALMASEDA, M.A. INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, pp. 258 a 267



cumplimiento de la obligación de formación establecida en el art. 19.1 de la LPRL los diferentes supuestos de formación online que ha sido sometida a su consideración, apreciándose en alguna situación la concurrencia del tipo sancionador administrativo contenido en el art. 12.8 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS):

- En el análisis de la procedencia del recargo de prestaciones, se estima la responsabilidad de la empresa de trabajo temporal que prestó a su trabajador formación on line: *“En el caso que nos ocupa consta probado que el trabajador no había recibido una formación adecuada para el puesto de trabajo concreto que le fue encomendado (puesto de “peón pelador posición 1”) así como sobre las medidas de protección y prevención frente a los riesgos de dicho puesto. Se aporta como documento nº 9 un certificado de un curso impartido on line al trabajador de una hora de duración, según el Programa interactivo de formación en Prevención de Riesgos específicos del puesto de Manipuladores Industriales en Líneas de Producción siendo una de las materias la de “atrapamiento” de las 18 que se instruían, en una hora de duración. Esta formación es del todo inadecuada, no era suficiente y no cumple con las previsiones del citado artículo 28.2, 5 de la Ley 31/1995. No consta que la empresa de trabajo temporal proporcionara al trabajador accidentado una formación adecuada para el caso y trabajo concreto que le fue encomendado.”* -STSJ de Asturias, Sala de lo Social, núm. 330/2025, de 14 de abril.
- Se niega el recargo de prestaciones, considerándose adecuada la formación del trabajador, que fue impartido en modo on-line: *“Había recibido como formación un curso de prevención de riesgos en la conducción on line de 2 horas y un curso on line de prevención de riesgos del puesto de conductor y transporte por carretera La empresa le entregó información preventiva para el desarrollo de su actividad mediante ficha informativa de prevención de riesgos laborales del puesto de trabajo de conductor de camión, de prevención de accidentes de tráfico con relación laboral, de prevención de accidentes/lesiones de espalda, de prevención laboral vial sobre el sueño al volante, de seguridad vial, de formación en emergencias así como sobre carretillas manuales y elevadoras automotoras. Asimismo, se le realizaron pequeños exámenes. (...) En este supuesto concreto consta que el trabajador había recibido formación en riesgos de conducción y prevención de riesgos de puesto de conductor y transporte por carretera La empresa le entregó información preventiva para el desarrollo de su actividad mediante ficha informativa de prevención de riesgos laborales del puesto de trabajo de conductor de camión, de prevención de accidentes de tráfico con relación laboral, de prevención de accidentes/lesiones de espalda, de prevención laboral vial sobre el sueño al volante, de seguridad vial, de formación en emergencias así como sobre carretillas manuales y elevadoras automotoras. Asimismo, se le realizaron pequeños exámenes.”* –STSJ Madrid, Sala de lo Social, núm. 207/2024, de 14 de marzo-.
- Se admite la procedencia del recargo de prestaciones porque *“TERCERO. - En el presente caso la prueba aportada y valorada, básicamente el expediente administrativo no aportado la empresa demandante prueba alguna que desvirtúe el contenido del acta de inspección, es evidente que el curso on line impartido por la empresa de ETT obligada a proporcionar la formación a los trabajadores es a todas luces insuficiente en los términos exigidos por la ley.”* Estamos ante trabajador de una ETT que presta servicios en una línea de producción con riesgo de atrapamiento y la formación on line proporcionada se califica como meramente “genérica” -SJSOC, de Zamora, sección 1, núm. 145/2024, de 22 de abril-
- *“(…) habiendo reconocido el propio trabajador al inspector actuante no haber recibido ningún tipo de formación e información en materia preventiva con relación a la máquina picadora de quesos ni, en general, con relación a los riesgos laborales existentes en la sección de queso crema de la fábrica. Que la formación recibida de su empresa ha sido una formación “on line” y nunca presencial”.* -STSJ de Castilla y León, de 29 de enero del 2024, núm. de recurso: 319/2023-.
- Se confirma sanción administrativa practicada a entidad bancaria por no formar a sus personas trabajadoras en materia preventiva (atracos, riesgos en general y en oficinas) si bien no se entra a considerar como inadecuada la formación online efectuada debido al requerimiento de la ITSS (dos jornadas de cuatro horas cada una sobre riesgos en general y una sobre atracos) –Sentencia del Juzgado de lo Social de Soria núm. 107/2020, de 30 de octubre-.
- Considera insuficiente la formación online, entendiéndose que, si bien el art. 19 LPRL no exige de forma literal que ésta sea presencial, tal tipo de formación es exigible en tanto la formación online no permite la insoslayable vertiente práctica que la prevención de riesgos laborales requiere. Por tanto, si bien, cabría la



formación teórica online, ésta es insuficiente sino existe una formación presencial que asegure la impartición práctica de la misma -Sentencia del Juzgado de lo Social de Palma de Mallorca núm. 175/2019, de 28 de mayo-.

- Sin entrar específicamente en la adecuación de la formación *online*, considera claramente insuficiencia la formación de una hora para un puesto de trabajo que requiere la realización de maniobras peligrosas para la seguridad del trabajador -STSJ, Sala de lo Social, de Las Palmas de Gran Canaria, núm. 707/2017, de 31 de mayo-.
- De forma clara, considerando inexistente de la virtualidad práctica de la formación online la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 14 de los de Barcelona, núm. 42/2022, de 9 de febrero confirma la sanción inspectora por ausencia de formación adecuada preventiva de un trabajador dedicado al *handling*, manejo de equipaje de viajeros, en una línea aérea: *“La norma es clara en cuanto a la exigencia de formación práctica, vertiente práctica que en modo alguno se puede entender proporcionada mediante el visionado de material audiovisual, porque la formación práctica es, ordinariamente, presencial frente a lo que sostiene la empresa, y es que de otro modo no hay una percepción sensorial de los contenidos meramente visualizados. No se trata de denostar –como parece suponer la demandante- el contenido de la formación teórica, sino de la constatación de la ausencia, de formación práctica suficiente. Y comparte esta redactora sino la ausencia, la insuficiencia de dicha parte de la formación que debe ser debidamente integrada, como lo ha sido con la colocación del simulador.”*

En conclusión, dentro de la diversidad que es habitual en nuestra doctrina judicial pudiera afirmarse lo siguiente:

- La formación *online* pudiera ser un instrumento útil para la vertiente teórica general de la formación preventiva.
- La no consideración de la formación *online* como herramienta que permita considerar el cumplimiento de la obligación empresarial de una formación preventiva práctica.

En realidad, la formación online, como también la formación presencial, serán adecuadas cuando cumplan su misión. Deben ofrecer a los trabajadores un adiestramiento que les permita afrontar de forma solvente y segura el riesgo que se deriva de su puesto de trabajo. Una formación presencial puede ser o no práctica, y sus contenidos pueden ser o no los más correctos. Una formación online podrá cumplir los objetivos que sitúa la norma si cumple con los requerimientos de personalización y adiestramiento práctico que exige aquella.

En suma, la adecuación o no de la formación online debiera devenir de las mismas razones de la adecuación o no de la formación presencial.

No existe una doctrina firme de nuestro Tribunal Supremo que exceptúe la formación online de las modalidades de formación preventiva ni tampoco que la reduzca a los límites de la variedad puramente teórica. Pero no puede utilizarse esta forma como fraudulenta coartada para dar por cumplida con dejadez las obligaciones preventivas que imponen los arts. 19 LPRL junto con el art. 18 LPRL en materia de formación e información.

La formación online será adecuada cuando habilite de forma cierta para hacer frente al trabajador a todos los riesgos que se enfrenta en el desarrollo de sus tareas, debiendo advertir que claramente resulta inadecuada para tal habilitación frente a los riesgos derivados de trabajos y tareas cuyo conocimiento práctico requiere la presencialidad y el manejo in situ del equipo o la percepción absolutamente real de la situación para adiestrarse en el uso seguro del mismos o ser conocedor y estar preparado para obviar la totalidad de los riesgos existentes

Por último, no puede olvidarse que, en ocasiones, el papel de la formación online viene delimitado directamente por la norma, en muchos supuestos convencional. A mero título de ejemplo, los Convenios IV Convenio Colectivo estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal publicado el 12 de enero del 2022 y el VII Convenio colectivo general del sector de la construcción, publicado el 23 de septiembre del 2023, reservan una serie de ciclos formativos en exclusiva a la formación presencial y en otros admiten la “tele formación” o formación on line como parte del esfuerzo formativo.





EJE GENERAL 3

Promover la integración
de la prevención mediante la
mejora de la gestión
preventiva de las empresas

Guía para la gestión de la PRL en procesos de sucesión o de movilidad de personas trabajadoras dentro de un mismo sector productivo.



Instituto Regional de Seguridad
y Salud en el Trabajo

C/ Ventura Rodríguez, 7 - 28008 Madrid
Tfno. 900 713 123

www.comunidad.madrid