



## SP101 CONSECUENCIAS DEL CAMBIO DE DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO

### OBLIGACION DE LA EMPRESA ENTRANTE DE SUBROGAR A TODOS LOS TRABAJADORES

11-07-2019

## CAMBIO DE DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO

### OBLIGACION DE LA EMPRESA SALIENTE DE ASUMIR LAS DEUDAS SALARIALES DE LA EMPRESA ENTRANTE EN EL MOMENTO DE LA SUBROGACION

El Tribunal Supremo venía estableciendo en el ámbito de una sucesión de contrata en el sector de seguridad privada, en el que el servicio objeto de contratación sufre una disminución, no se regula por el artículo 44 ET, sino por las disposiciones del Convenio Colectivo Sectorial.

La obligación de subrogación impuesta en el convenio sectorial no alcanzaba a todos los trabajadores que prestaban servicios en la contrata, pudiendo la empresa entrante ajustar el número de trabajadores objeto de subrogación a las características del servicio reducido que asume como consecuencia de la propia contrata.

Sin embargo, en materia de sucesión convencional de contrata, a propósito - precisamente- de la aplicación de la regulación del artículo 14 del Convenio Colectivo para las empresas de seguridad, se ha pronunciado, recientemente la STJUE de 11 de julio de 2018 - Asunto Somoza Hermo - cuya doctrina ha sido asumida por la Sentencia del Tribunal Supremo, dictada por el Pleno de la Sala, de 27-09-2018, N.º Recurso 2747/2016.

Tal y como informábamos en nuestro informe SP099 DEUDAS SALARIALES EMPRESA SALIENTE (3) - MODIFICACION DE LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO la Sentencia del Tribunal Supremo de 27-9-2018 N.º de Recurso: 2747/2016 ha revisado una doctrina muy consolidada al modificar sustancialmente algunos aspectos de su doctrina anterior.

#### DOCTRINA ANTERIOR DEL TRIBUNAL SUPREMO

Hasta ahora, nuestra doctrina venía admitiendo la validez de la regulación convencional conforme a la cual puede existir una subrogación empresarial que no posea el régimen jurídico de la prototípica (o legal) sino el negociado por los agentes sociales.

- 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 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.

Cuando el nuevo titular de una contrata sustentada exclusivamente en la mano de obra se hace cargo de los trabajadores de su antecesora por imperativo convencional, la naturaleza de la subrogación es estrictamente convencional y es el propio convenio el que debe configurar el régimen jurídico, extensión y límites de ese mandato, sin que dicho supuesto resulte encuadrable en el art. 44 ET

El Convenio Sectorial contempla la subrogación en función del servicio mismo traspasado pues no puede considerarse igual la necesidad de atender con el personal adecuado un servicio de menor duración o extensión que otro más amplio, que probablemente exigirá una plantilla igualmente más números.

Cuando hay una reducción parcial de la contrata, la obligación de la empresa entrante de subrogar a los trabajadores que venían prestando servicios en la contrata adjudicada se limita al número de trabajadores que necesite para la prestación del servicio, no pudiendo en el caso de que la contrata viera reducido el número de horas de prestación, ser obligada a contratar o subrogar más trabajadores de los necesarios.

Al no ser los mismos servicios, la nueva empresa adjudicataria tiene el deber de subrogarse en los trabajadores necesarios para atender la vigilancia que le era encomendada con la nueva contrata, PERO NO MÁS, dado que la reducción del objeto del contrato se proyectaba con carácter permanente.

Si la subrogación no debía producirse porque no había identidad completa en la nueva actividad, la empresa saliente, es la que debió mantener la relación de trabajo con el trabajador despedido, y por ello la declaración de improcedencia del despido y sus efectos debieron exclusivamente recaer sobre ella.

**En sus recientes sentencias el TS ha establecido que en las subrogaciones de trabajadores por cambio de adjudicataria del servicio se seguridad, LA EMPRESA ENTRANTE DEBE RESPONDER DE LAS DEUDAS SALARIALES DE LA EMPRESA SALIENTE EXISTENTES EN EL MOMENTO DE LA SUBROGACIÓN,** aunque exista una previsión expresa en el texto del Convenio Sectorial que dispone lo contrario. **El Tribunal Supremo ha pasado a contemplar esa situación desde la perspectiva de una transmisión o sucesión empresarial tal y como se establece en el art. 44.3 ET.**

**En aquellos casos en los que la aplicación de lo previsto en el Convenio Sectorial comporte una subrogación de la mayoría de la plantilla adscrita al centro de trabajo objeto de adjudicación** deberán aplicarse, sin matices, las obligaciones establecidas en el art. 44.3 ET, por lo que **la nueva contratista debe responder solidariamente del pago de las deudas salariales contraídas por su antecesora.**



**La Sentencia del Tribunal Supremo de 27-09-2018 N.º de Recurso: 2747/2016 ha alineado su doctrina con la del TJUE, modificando, sustancialmente algunos aspectos de nuestra doctrina anterior.**

Así, ha señalado que "A la vista de lo expuesto debemos modificar una de las premisas de nuestra doctrina. En contra de lo que hemos venido entendiendo, el hecho de que la subrogación de plantilla (la asunción de una parte cuantitativa o cualitativamente relevante) sea consecuencia de lo previsto en el convenio colectivo no afecta al modo en que deba resolverse el problema. **Que la empresa entrante se subrogue en los contratos de trabajo de una parte significativa del personal adscrito por mandato del convenio no afecta al hecho de que la transmisión pueda referirse a una entidad económica... El concepto de "entidad económica", de este modo, es el único que puede erigirse en definidor de la existencia de una transmisión empresarial con efectos subrogatorios.**

En sectores donde la mano de obra constituye el elemento principal de la actividad empresarial es posible que el conjunto de personas adscritas a la actividad equivalga a la unidad económica cuyo cambio de titularidad activa la subrogación.

Pero no se trata de algo que pertenezca al terreno de lo abstracto o dogmático sino al de los hechos y de su prueba. Es decir, **son aspectos valorables para despejar esa incógnita, que constituye al tiempo un condicionante de la subrogación, el examen de las características de la adjudicación** (condiciones de tiempo, exigencias sobre el modo de suministrar los servicios a la empresa principal, dirección del grupo de personas adscrito, adscripción funcional permanente o aleatoria, etc.), **de la realidad transmitida** (afectación funcional y locativa, medios audiovisuales, programas informáticos, mobiliario para el personal, etc.), **del alcance que tenga la asunción de personas** (no solo cuantitativa, sino también cualitativa).

**Eso significa, claro, que en sectores donde la mano de obra constituye lo esencial ha de valorarse de manera muy prioritaria el dato relativo al número o condición de quienes han sido asumidos por la nueva empleadora, al margen del título o motivo por el que ello suceda.**

En definitiva, **el TRIBUNAL SUPREMO ha sentado, respecto de la cuestión que nos ocupa las siguientes premisas:**

- 1) Hay transmisión de empresa encuadrable en el art. 44 ET si la sucesión de contratadas va acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las empresas saliente y entrante.**
- 2) 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.**



- 3) 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.
- 4) 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.

El Tribunal Supremo ya está aplicando este cambio doctrinal (obligación de la empresa entrante de responder de las deudas salariales de la empresa saliente existentes en el momento de la subrogación) en sentencias posteriores:

- Sentencia del TS de 24-10-2018 N.º de Recurso: 2842/2016
- Sentencia del TS de 25-10-2018 N.º de Recurso: 4007/2016

#### **CONSECUENCIAS DEL CAMBIO DE DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO**

**LA EMPRESA ENTRANTE TIENE LA OBLIGACIÓN DE ASUMIR A LA TOTALIDAD DE LA PLANTILLA ADSCRITA A LA CONTRATA, Y LUEGO EN SU CASO PODRÁ ADOPTAR LAS MEDIDAS LEGALMENTE ADMITIDAS PARA AJUSTAR TAL PLANTILLA A SUS NECESIDADES REALES DE MANO DE OBRA**

- Sentencia del TS de 08-01-2019 N.º de Recurso: 2833/2016
- Sentencia del TS de 05-03-2019 N.º de Recurso: 2892/2017

Las recientes Sentencias del TRIBUNAL SUPREMO de 08-01-2019, N.º de Recurso: 2833/2016 y 05-03-2019 N.º de Recurso 2892/2017 han determinado el alcance de la obligación de subrogación por parte de la empresa entrante en un supuesto de sucesión de contratatas de seguridad en el que el servicio contratado ha sufrido una importante disminución, en función de lo previsto en el artículo 14 del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, vigente al tiempo de los hechos que dieron lugar al procedimiento. Las citadas Sentencias **han establecido que, en una sucesión de contratatas de empresas de seguridad, cuando hay una disminución del volumen o contenido de la contrata, LA EMPRESA ENTRANTE ESTA OBLIGADA A HACERSE CARGO DE LA TOTALIDAD DE LOS TRABAJADORES QUE LA EMPRESA SALIENTE DEDICABA A ESA CONTRATA.**



**La asunción de la totalidad de la plantilla sucede porque lo transmitido es una entidad económica que mantiene su identidad; en tales casos, la subrogación se impone por la Directiva 2001/23 y nuestro artículo 44 ET, aunque ello se revele como consecuencia de la asunción de la plantilla impuesta por el Convenio Colectivo.**

**Esta obligación existe incluso en los supuestos en los que se produzca en el nuevo pliego de condiciones una reducción significativa del volumen de la contrata.** La reducción de los servicios contratados, la minoración de la contrata no es causa que excuse a la nueva empresa adjudicataria del deber de subrogarse en los contratos de los trabajadores adscritos a la contrata, cuando acrediten una antigüedad real mínima de siete meses inmediatamente anteriores a la fecha en que la subrogación se produzca.

En una subrogación en el sector de seguridad privada se produce una transmisión de una entidad económica que mantiene esencialmente su identidad entre las dos empresas afectadas, al margen de la disminución de las horas contratadas.

**LA REDUCCIÓN DE LOS SERVICIOS CONTRATADOS, LA MINORACIÓN DE LA CONTRATA, NO ES CAUSA QUE EXCUSE A LA NUEVA EMPRESA DEL DEBER DE SUBROGARSE QUE LE IMPONE EL CONVENIO.**

**La solución no es la negativa a subrogar, sino la tramitación por parte de la nueva empresa adjudicataria de acudir a la extinción de contratos del personal excedente por causas objetivas de carácter organizativo derivadas de la reducción de la contrata que se adjudicó o la reducción de la jornada por vía del art. 41 del ET.**

**La consecuencia de todo ello es la obligación de la nueva empresa de subrogarse en todo el personal empleado por la anterior contratista, no así la antigua contratista al sobrevenir la reducción con la nueva adjudicación de la contrata.** Estamos ante una sucesión de contratas en la que las contratistas deben asumir la prestación del servicio contratado con una reducción en el volumen de la contrata y la obligación de subrogación de todo el personal de la anterior contrata, **lo que provoca que las nuevas adjudicatarias del servicio se enfrenten a la necesidad de reducir, proporcionalmente, el número de trabajadores empleados para la ejecución de la contrata,** acudiendo a despidos individuales objetivos.

**La nueva adjudicataria puede extinguir contractualmente a los trabajadores si concurren causas organizativas y las mismas justificaban los despidos por razonables y proporcionados.**

**La reducción del volumen de la contrata no implica que la nueva adjudicataria se libere de su deber (subrogación) por ese motivo,** cuando lo transmitido es una entidad económica que mantiene su identidad, **pero puede acudir a un despido por causas objetivas objetivo o, en su caso, colectivo con base en esa causa para reducir la plantilla.**



## **RECORDATORIO DE LA DOCTRINA DEL TRIBUNAL SUPREMO EN LA SUCESION DE CONTRATAS CON REDUCCIÓN DEL VOLUMEN DE LAS MISMAS**

Finalmente recordaros que la Sentencia del Tribunal Supremo de 10-01-2017 N.º Recurso 1077/2015 señaló que la doctrina del T.S. en supuestos de sucesión de contratatas con modificación de las mismas (reducción del volumen) se contiene, entre otras, en sus sentencias de 16-07-2014 N.º Recurso 1777/2013), 17-09-2014 N.º Recurso 2689/2013 y 03-03-2015 N.º Rec. 1070/2014 cuya doctrina se puede resumir diciendo:

*“la reducción de la contrata no es causa que excuse al nuevo contratista del deber de subrogarse en los contratos de los trabajadores del anterior y que en caso de dificultades para cumplir ese deber no permiten la rescisión del contrato por fin del mismo, o por terminación de la obra, sino que sólo cabe acudir a la vía de un despido por causas objetivas o a la reducción de jornada por la vía del art. 41 del ET.”*

La cuestión que se planteaba en dicha Sentencia es la de si esas causas objetivas deben ser sobrevenidas, esto es posteriores a adjudicación de la contrata o podían existir ya, antes o en el momento de la adjudicación, entendiéndose el T.S. que es el convenio colectivo quien impone a la nueva contratista el deber de subrogarse en los derechos y obligaciones que tenía la anterior contratista con todos los empleados de la misma que reúnan los requisitos que establece. Con ello el convenio colectivo pretende garantizar los puestos de trabajo, dar estabilidad a los trabajadores en el empleo e igualar a las diferentes empresas que licitan para obtener la contrata mediante el aseguramiento de iguales costes laborales.

Ello sentado, **resulta poco coherente** con ese fin sostener **que la antigua contratista si puede reducir plantilla por razones objetivas cuando se minora la contrata y la nueva adjudicataria no, pues con ello se mejora la posición de la antigua y se empeora en la subasta a la nueva. La antigua contratista puede disminuir la plantilla por causas objetivas cuando durante la ejecución de la contrata si se reduce su volumen y cuando esa reducción opera en el pliego de condiciones de la nueva adjudicación.**

**Pero, si la reducción de la contrata la impone el nuevo pliego de condiciones la nueva contratista que por imposición convencional se subroga en el personal de la otra, también puede minorar la plantilla, cosa que no pudo hacer su predecesora porque la reducción sobrevino con la nueva adjudicación**

**La reciente Sentencia del T.S. de 08-01-2019 N.º Recurso 2833/2016**, anteriormente comentada, señala que **"la reducción del volumen de la contrata no implica que la nueva adjudicataria se libere de su deber (de subrogación) por ese motivo, cuando lo transmitido es una entidad económica que mantiene su identidad, pero puede acudir a un despido objetivo o, en su caso, colectivo con base en esa causa para reducir la plantilla."**



## **DOCUMENTACION QUE DEBE ENTREGAR LA EMPRESA SALIENTE A LA EMPRESA ENTRANTE**

La subrogación no crea sólo derechos para la empresa saliente (su facultad de extinguir su vínculo laboral con los trabajadores afectados), sino también para el trabajador (su derecho de incorporarse a la nueva adjudicataria).

**Si los hechos determinantes de la subrogación existen, el incumplimiento de su deber de información por parte de la empresa saliente no podrá proyectarse negativamente sobre la esfera jurídica del trabajador, haciéndole perder un derecho como consecuencia de un incumplimiento que ni le es imputable, ni ha afectado a la existencia del supuesto que justifica la subrogación. El trabajador podrá instar su incorporación a la nueva adjudicataria, aunque tendrá que acreditar los hechos que fundan su pretensión. Pero la empresa saliente no podrá por sí misma extinguir los contratos de trabajo de los trabajadores y deberá responder de los perjuicios que su omisión haya producido tanto a la nueva adjudicataria, como a los trabajadores. De ahí que el incumplimiento del deber de información permita a los trabajadores afectados mantener su relación con la empresa saliente o instar su incorporación a la nueva adjudicataria**

**Sentencias del Tribunal Supremo de fecha:**

**26-07-2007 N.º de Recurso: 381/2006**

**06-03-2007 N.º de Recurso: 3976/2005**

**20-09-2006 N.º de Recurso: 3671/2005**

Es claro que en cuanto al alcance que tiene el incumplimiento por la empresa saliente de su deber de información, el hecho de que la empresa saliente no facilite a la entrante toda la documentación relacionada en el artículo 17 del Convenio Sectorial no puede comprometer sin más la transmisión del personal, pues aun agotando todo el repertorio de documentos ahí especificados, bastaría que la entrante requiera algún otro que considere necesario para obstaculizarla, lo que es tanto como conferir plena libertad a la empresa entrante para que haga efectivo o no el derecho de los trabajadores a que se mantenga la relación laboral pese al cambio de titularidad de la contrata.

Que la saliente no haya entregado toda la documentación relacionada no se estima impedimento para la subrogación si se tiene en cuenta, además, que el propio convenio impone a la entrante el deber de respetar las condiciones laborales de los afectados según consten documentadas o según el propio trabajador acredite, una previsión esta que abre la subrogación aun en caso de información incompleta si no resulta insuficiente



La empresa saliente tiene que cumplir las obligaciones de información del actual artículo 17 del Convenio Sectorial 2017-2020 (artículo 14 del anterior convenio) y debe responder de los perjuicios que para la nueva adjudicataria pueden derivarse de la falsedad o inexactitud de la información.

En cuanto a la nueva adjudicataria, ésta debe respetar "al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa", incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar.

### **SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE ANDALUCÍA - GRANADA 30/05/2019 N.º de Recurso: 2849/2018**

**Dicha doctrina es de total aplicación al presente supuesto lo cual obliga aunque se haya reducido el servicio a la empresa Viriato Seguridad SL a subrogarse en la totalidad de la plantilla no solo por vía de subrogación convencional según lo dispuesto en el art. 14 del Convenio Colectivo sino también por vía de subrogación legal del art. 44 del ET en cuanto supone que la mitad de la plantilla ha sido subrogada con una entidad económica propia.**

...  
**En consecuencia** de todo lo anterior y como al efecto dice la anterior doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo **será la empresa entrante la que deberá asumir la plantilla entre ellas el trabajador demandante y dada la reducción de la contrata realizada con horas de prestación del servicio deberá en su caso proceder al despido por causas objetivas, como no se ha efectuado así negándose a subrogarse en dicho trabajador, por lo tanto el mismo debe considerarse como improcedente con las consecuencias legales derivadas de las declaración** como al efecto lo hizo la sentencia que se recurre y no produciéndose la condena subsidiaria que se pretende del Ayuntamiento por reversión del servicio como se pretende de manera subsidiaria.

### **SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CANARIAS 09/05/2019 N.º de Recurso: 204/2019**

**El artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores configura la subrogación del personal como obligatoria para la empresa entrante cuando se ha producido algo calificable de sucesión de empresas...**, entonces la limitación a la subrogación de personal de la empresa saliente que se deduce de lo previsto en el artículo 17.2 del actual convenio colectivo sectorial de seguridad privada resulta inaplicable, por lo menos en los casos de mera reducción horaria de los servicios de vigilancia, pues esa previsión sería contraria a lo dispuesto en **el 44.1 del Estatuto de los Trabajadores**, que **impone a la empresa entrante la obligación de asumir todos los contratos de trabajo del personal adscrito a la unidad productiva o centro de trabajo que estuvieran vigentes a la fecha del cambio de titularidad del mismo.**



Dicho de otro modo, como consecuencia de la nueva doctrina sentada a partir de las **Sentencias del T.S. de 27-09-2018 y 24-10-2018 y 25-10-2018**, la regla a seguir en orden a quien debe, en su caso, ajustar la plantilla a las necesidades reales de mano de obra, es la contenida en las sentencias de 03-03-2015 y 10-01-2017, es decir, **la empresa entrante ha de asumir a la totalidad de la plantilla adscrita a la contrata, y luego en su caso adoptar las medidas legalmente admitidas para ajustar tal plantilla a sus necesidades reales de mano de obra.**

En este mismo sentido, las recientes **sentencias de la Sala IV del Tribunal Supremo de 08-01-2019 N.º de Recurso: 2833/2016 y 05-03-2019 N.º de Recurso: 2892/2017**, consideran que la posibilidad prevista en el convenio colectivo de seguridad privada, de que la empresa entrante subrogue solo a parte de los trabajadores en caso de reducción de la contrata, no puede aplicarse si se ha producido una sucesión de plantillas, y fijan que la doctrina aplicable para estos casos es la contenida en la **Sentencia del TS de 10-01-2017 N.º Recurso 1077/2015**

Como tal subrogación legal, la entrante no podía rechazar subrogar a parte del personal con el mero argumento de haberse reducido los servicios objeto de contratación...

Lo que señala el Tribunal Supremo es que en principio que el pliego contenga un listado del personal solo es a efectos informativos-, "Eulen Seguridad, Sociedad Anónima" estaba obligada a subrogar a los demandantes, debiendo responder de las consecuencias del despido si no lo hizo

#### **SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE GALICIA 09/04/2019 N.º de Recurso: 451/2019**

Habiéndose acreditado que el servicio de vigilancia en el Pabellón de Galicia reside de forma esencial en su mano de obra, los vigilantes, y que la empresa entrante ha asumido por obligación convencional la mayoría de la plantilla, podemos concluir en que estamos en presencia de una transmisión de empresa definida en la Directiva y por ello también en el art. 44 del ET, y siempre que haya transmisión de un conjunto de medios organizados impera el régimen legal de transmisión y subrogación laboral, debiendo considerarse ilegal el convenio que lo desconozca. Son los efectos derivados de la previsión del convenio (asunción de una parte significativa de la plantilla) los que deben valorarse para determinar si hay sucesión de empresa, y en este caso, **al tratarse de un sector donde la mano de obra constituye el elemento principal de la actividad empresarial, el conjunto de personas adscritas a la actividad equivale a la unidad económica cuyo cambio de titularidad activa la subrogación**



Aunque la mera asunción de un conjunto de personas no equivale a la transmisión de una unidad productiva en todos los casos, debiendo ponderarse el conjunto de circunstancias concurrentes, **en este caso lo relevante no es la infraestructura productiva puesta en juego, sino la asunción de la mayoría de la plantilla, lo que nos sitúa ante la transmisión de la "entidad económica" recién aludida**, como lo corroboran los sucesivos pliegos de prescripciones técnicas para el servicio de vigilancia del Pabellón de Galicia hasta la adjudicación a la empresa GRUPO CONTROL que solo establecía, aunque fuera a efectos informativos, la relación de trabajadores a subrogar, incluido el actor y su trabajado relevado, sin ninguna especificación en cuanto a otros medios materiales. **De esta manera la asunción en este caso de casi todos los trabajadores adscritos salvo el actor ha de valorarse de manera muy prioritaria, al margen del título o motivo por el que ello suceda.**

**En definitiva, hay transmisión de empresa encuadrable en el art. 44 ET, ya que la sucesión de contratas va acompañada de la transmisión de una entidad económica entre las empresas saliente y entrante, entendiéndose por tal la asunción de una parte relevante del personal adscrito a la contrata, aunque la misma derive de lo preceptuado por el convenio colectivo, de modo que aplicando el art. 44 del ET, .... debemos concluir que la empresa entrante debió subrogar al trabajador en fecha 1 de mayo de 2018, y no haciéndolo incurrió en un despido que debe ser calificado de improcedente.**

**De este modo, la obligación de subrogación que no fue cumplida exime a la empresa saliente de su obligación de recolocar, y sin necesidad de enjuiciar su decisión extintiva amparada en causas objetivas y que tuvo fecha de efectos (8-5-2018) posterior al despido del trabajador producido el 1 de mayo de 2018, debe concluirse en la existencia de un despido con fecha de efectos de 1 de mayo de 2018 que debe ser calificado de improcedente.**



**Antonio Quesada**

**Ginés M. Baños - Miembro del Comité de Empresa por UGT  
PROSETECNISA - MURCIA**

