

## ARTÍCULO

## Cambio de empleador

### ¿Debe reconocer la antigüedad de quienes se subrogan?

Algunos convenios (por ejemplo, el de seguridad o el de limpieza) establecen que, ante una sustitución de empresas –total o parcial– en la prestación de un servicio, la empresa entrante debe integrar en su plantilla a los trabajadores de la empresa saliente.

Ello también sucede cuando se da un cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma. En estos casos la relación laboral tampoco se extingue, aunque cambie el empleador.

En ambos casos, los tribunales consideran que el personal subrogado no es personal de nuevo ingreso: debe mantener la antigüedad que tenía acumulada en su anterior empresa en el momento de la subrogación. Por tanto, acordar con los trabajadores una baja voluntaria en la empresa saliente antes del traspaso del servicio y su correlativa alta en la empresa entrante es una forma de proceder fraudulenta, y los tribunales consideran que esa dimisión es un despido encubierto.

*Nuestros profesionales le informarán sobre cualquier duda relativa a la sucesión de empresas y a la subrogación de trabajadores.*



### SUBROGACIÓN

La práctica por la cual se acuerda con el trabajador el cese en la empresa anterior y su correlativa incorporación en la nueva puede ser considerada como un despido improcedente.

La nueva empresa deberá readmitir al afectado con reconocimiento de su antigüedad o bien abonarle una indemnización calculada desde el inicio de sus servicios en la primera empresa.