



albertmartinez

Abogado Laboralista – Socio en RocaJunyent



La subrogación como garantía: del papel al fallo judicial



La subrogación laboral no solo es un mecanismo previsto por la ley, sino que se configura, cada vez más, como una garantía efectiva para las personas trabajadoras.

Del texto del [artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores](#) a su aplicación en los tribunales, lo que está en juego es la continuidad de derechos laborales ante cambios de titularidad. Este análisis recoge cómo se está aplicando en la práctica, qué requisitos se exigen, y en qué casos recientes se ha consolidado o denegado su reconocimiento.

Subrogación laboral: mucho más que una transferencia de medios

Cuando una empresa cambia de manos —ya sea por venta, adjudicación pública, fusión o reorganización— no solo se transfieren activos, también entran en juego personas, relaciones laborales consolidadas y condiciones pactadas a lo largo del tiempo. Esta dimensión humana y

jurídica obliga a mirar más allá de la simple operación mercantil.

En estos supuestos, el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores ofrece una respuesta estructural: si lo que se transmite es una empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma que conserva su identidad, el nuevo empresario debe asumir la relación laboral existente. No es necesario firmar un nuevo contrato: la subrogación se produce *ope legis*.

Se trata, en realidad, de la transposición al derecho interno de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, que garantiza el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresa o centro de actividad. Esta base europea refuerza la interpretación finalista y garantista que los tribunales han venido consolidando.

¿Cuándo se activa la subrogación laboral?

Para que exista subrogación, deben concurrir dos requisitos clave:

1. Un cambio en la titularidad de la actividad económica, es decir, la transmisión del control sobre una organización productiva. Esta puede producirse incluso sin contrato directo entre las partes.
2. Una unidad económica que conserve su identidad, entendida como un conjunto organizado de medios materiales y/o humanos, capaz de continuar la actividad.

La jurisprudencia europea ha incidido en que no es imprescindible que el cesionario reinicie de inmediato la actividad, basta con que se le haya transferido lo necesario para ello (*Ferreiro da Silva, Colino Sigüenza*). Lo determinante es el potencial operativo.

Un ejemplo ilustrativo lo encontramos en la sentencia del Tribunal Supremo (STS) 1177/2024. En ella, el Supremo reconoció la subrogación en una empresa de artes gráficas que, pese al cambio de titular, mantenía el mismo taller, maquinaria y personal. La actividad seguía viva, aunque bajo una nueva razón social.



(Imagen: E&J)

Contratas y convenios colectivos: ¿subrogación convencional o legal?

En sectores intensivos en mano de obra —como limpieza, vigilancia o telemarketing— no siempre hay una transmisión empresarial en sentido estricto. Lo habitual es que cambie el adjudicatario de un servicio, pero no se vendan instalaciones ni bienes. Aquí entran en juego los convenios colectivos sectoriales, que a menudo contienen cláusulas de subrogación obligatoria.

Estas cláusulas exigen a la empresa entrante asumir al personal de la saliente, siempre que se cumplan ciertas condiciones: listado previo, comunicación documental, tiempo mínimo de permanencia. La finalidad es garantizar la continuidad del empleo en servicios externalizados.

Ahora bien, desde la STS de 27 de septiembre de 2018 (rec. 2747/2016), el Tribunal Supremo ha aclarado que cuando esta asunción de personal implica la continuidad funcional de una unidad económica, también se activa el artículo 44 ET. En otras palabras: la subrogación convencional no excluye la aplicación del régimen legal, sino que puede complementarlo.

Esto tiene consecuencias prácticas relevantes: antigüedad, condiciones laborales pactadas y responsabilidad solidaria por deudas anteriores forman parte del paquete que asume el cesionario.

En sentido contrario, la STS 459/2023 declaró que no existía obligación de subrogación al no cumplirse las condiciones del convenio colectivo ni haberse producido una transmisión real de medios ni plantilla.

La especialidad del sector público

En el ámbito público, el artículo 130 de la Ley de Contratos del Sector Público establece que la subrogación del personal será obligatoria para el adjudicatario cuando así lo imponga una norma legal, un convenio colectivo o un acuerdo de eficacia general.

Este precepto adquiere especial relevancia en sectores donde los contratos cambian con frecuencia: limpieza de edificios públicos, mantenimiento de infraestructuras o servicios auxiliares. La jurisprudencia ha dejado claro que no basta con una cláusula formal en el pliego: debe verificarse si existe verdadera continuidad material de la actividad y si el convenio tiene aplicación efectiva.

En la STS 23/2024, por ejemplo, se reconoció a un trabajador subrogado el derecho a que se le computaran contratos temporales anteriores, a efectos de antigüedad y complemento salarial. El Tribunal priorizó la realidad material de la relación laboral sobre su forma jurídica.



(Imagen: E&J)

Subrogación: efectos individuales y colectivos

La subrogación proyecta sus efectos sobre múltiples planos:

- Antigüedad: Se mantiene, incluso si hay periodos previos bajo contratos temporales.
- Condiciones laborales: Tanto las pactadas individualmente como las fijadas en convenios o otros pactos.
- Derechos colectivos: El nuevo empleador debe respetar la representación sindical existente, salvo causa legal de extinción del mandato.

Este último punto fue central en la STS 477/2024, donde el Supremo anuló la conducta de una empresa que ignoró a los delegados legales de los trabajadores subrogados. Se consideró vulnerado el derecho a la libertad sindical.

Asimismo, la STS de 9 de abril de 2025 reafirma que el convenio colectivo aplicable en la empresa de origen se mantiene tras la subrogación, salvo que se sustituya válidamente mediante los mecanismos previstos en el artículo 82.3 ET.

¿Y si hay despidos antes del traspaso?

Un escenario habitual en la práctica es que la empresa saliente decida extinguir contratos justo antes de una adjudicación o venta. ¿Se elude así la subrogación? La respuesta, en general, es negativa.

Los tribunales priorizan el análisis de la continuidad funcional: si la actividad persiste y el nuevo titular cuenta con los mismos medios o personal, la subrogación se entiende producida, incluso aunque haya mediado una extinción contractual formal.

La STS 174/2025 es clara en este sentido: declaró que un despido previo no impedía la aplicación del artículo 44 ET, porque la nueva empresa asumió la actividad con los recursos esenciales y parte del personal anterior.

A definitivas

La subrogación laboral automática no es una formalidad ni una figura de uso discrecional. Se trata de una construcción legal y jurisprudencial que protege la continuidad del empleo en contextos de cambio empresarial, y que opera cuando concurren los elementos materiales y organizativos definidos en el artículo 44 ET.

La clave está en la realidad: lo que importa es si se ha transmitido una unidad económica funcional y si se mantiene la posibilidad de continuar la actividad. La fuente de la obligación (legal, convencional o contractual) puede variar, pero el resultado es el mismo: preservar la relación laboral, con todas sus implicaciones.

La jurisprudencia reciente consolida esta interpretación, con especial atención a los efectos colectivos, al rol de los convenios y a las prácticas elusivas. Las empresas y administraciones implicadas deben actuar con rigor, previsión y conocimiento técnico, ya que los errores en este terreno no solo se traducen en litigios, sino también en costes reputacionales y pérdida de seguridad jurídica.

La subrogación es, en definitiva, una herramienta de equilibrio: protege a las personas sin impedir la reorganización de estructuras productivas. Pero exige precisión jurídica y, sobre todo, respeto a los

principios que la inspiran.