



MINISTERIO DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE
EMPLEO Y ECONOMÍA SOCIAL
DIRECCIÓN GENERAL DE
TRABAJO

SUBDIRECCIÓN GENERAL
DE ORDENACIÓN
NORMATIVA

O F I C I O

S/REF:
N/REF: DGT-SGON-025NRG
FECHA: 10.06.2020
ASUNTO: CONSULTA SOBRE LOS EFECTOS DE UNA SUBROGACIÓN CONVENCIONAL EN LOS TRABAJADORES SOMETIDOS A UN ERTE
DESTINATARIO: D. ENRIQUE GÓMEZ CORRALES
CC: PORTAL MEYSS

El día 1 de junio de 2020 se remitió a este Centro Directivo la consulta de D. Enrique Gómez Corrales, relativa a diversas cuestiones sobre los efectos en un expediente de regulación de empleo por fuerza mayor de una subrogación convencional que afecte a los trabajadores cuyo contrato se encuentra suspendido. En respuesta a dicha consulta, se informa lo siguiente:

1. La Dirección General de Trabajo tiene entre sus funciones la elaboración de informes y consultas relativas a la interpretación y aplicación de las disposiciones jurídicas de su competencia, conforme a lo previsto en el artículo 3.1.o) del Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo, pero esta función se ejerce en términos generales y no en relación con un supuesto de hecho determinado, cuyas circunstancias concretas y particulares pudieran determinar una solución diferente.

2. En la consulta referida, D. Enrique Gómez Corrales (en adelante, el interesado) pone de manifiesto las siguientes dudas interpretativas, partiendo de la producción de una subrogación convencional respecto de trabajadores sometidos a un ERTE:

- a) *¿Se debe abrir un nuevo expediente de regulación de empleo por fuerza mayor ante la autoridad laboral competente acreditando la causa y repitiendo todo el procedimiento correspondiente?*
- b) *En caso contrario, ¿se entiende que habiendo operado una subrogación los trabajadores se traspasan manteniendo suspendidos sus contratos de trabajo?*

www.mitramiss.gob.es
sgon@mitramiss.es
Código DIR3: EA0021367

C/ PÍO BAROJA, 6
28071 MADRID
TEL: 91 363 18 26 / 91 363 18 27
FAX: 91 363 20 38

CSV : PTF-48b5-e148-3b84-1078-9b6f-9ed0-75e2-8a38

DIRECCIÓN DE VALIDACIÓN : <https://sede.administracion.gob.es/pagSedeFront/servicios/consultaCSV.htm>

FIRMANTE(1) : CONSOLACION RODRIGUEZ ALBA | FECHA : 11/06/2020 17:27 | Sin acción específica | Sello de Tiempo: 11/06/2020 17:28



Siendo así, ¿habría que hacer algún tipo de comunicación a la Autoridad Laboral poniendo de manifiesto el cambio de empresario? ¿y a la TGSS?

c) *¿Por medio de que plataforma o portal podríamos hacer esta comunicación? ¿Sería válido escrito dirigido a la AL competente del ERTE?*

3. El artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, establece lo siguiente:

«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».

Este artículo resulta plenamente aplicable al caso descrito por el interesado, en el que se produce una subrogación convencional, si tenemos en cuenta el giro en la doctrina jurisprudencial instituido por la STS de 27 de septiembre de 2018, así como la naturaleza de la actividad, idéntica en el presente caso que en aquel sobre el que se pronunció la sentencia mencionada. Esta sentencia indicó lo siguiente (FJ 8):

«El resumen de cuanto hemos expuesto en el Fundamento anterior nos permite sentar las siguientes premisas:

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».

De todo ello se deriva que, debiendo quedar el empresario entrante subrogado en los derechos y deberes preexistentes, las relaciones laborales deberán mantenerse en los mismos términos en los que se viniesen desarrollando antes de la subrogación. **Lo cual**



equivale a considerar que la eficacia de cualquier ERTE en vigor subsistirá tras la subrogación en los mismos términos en los que se viniese aplicando.

El único trámite que se exige por parte de la autoridad laboral es la comunicación de la subrogación a la misma. En el caso de ERTE de la competencia del Ministerio de Trabajo y Economía Social, toda la documentación que no se pueda presentar a través de la sede electrónica por no haber un campo para ello, deberá presentarse a través del [Registro Electrónico General de la AGE](#), dirigido a la Dirección General de Trabajo (Código DIR: E05040302). Respecto de los ERTE competencia de las autoridades laborales autonómicas, el cauce para realizar esta comunicación deberá consultarse con la autoridad laboral correspondiente.

Por último, en cuanto a los trámites a llevar a cabo con organismos autónomos como el Servicio Público de Empleo Estatal o la Tesorería General de la Seguridad Social, deberán consultarse los mismos a dichos organismos.

4. Es cuanto se informa sobre la cuestión planteada, debiendo entenderse el criterio expuesto con un mero carácter informativo, que no vinculante, como corresponde a las competencias interpretativas de este Centro Directivo, por cuanto la competencia para realizar interpretaciones legales con carácter vinculante se atribuye en exclusiva por nuestro Derecho a los órganos jurisdiccionales.

LA DIRECTORA GENERAL
P.D. LA SUBDIRECTORA GENERAL

Consolación Rodríguez Alba