

**INFORME DE LOS ADMINISTRADORES DE LAS SOCIEDADES TÉCNICAS REUNIDAS, S.A.  
(SOCIEDAD SEGREGADA) Y TR POWER, S.L. (SOCIEDAD BENEFICIARIA) SOBRE EL  
PROYECTO DE SEGREGACIÓN DEL NEGOCIO POWER**

**Índice**

<b>1.</b>	<b>Introducción .....</b>	<b>2</b>
<b>2.</b>	<b>Consecuencias De La Segregación Para Los Trabajadores.....</b>	<b>3</b>
2.1.	Objeto.....	3
2.2.	Consecuencias de la Segregación para las relaciones laborales, así como en su caso, cualquier medida destinada a preservar dichas relaciones.....	3
2.3.	Cualquier cambio sustancial en las condiciones de empleo aplicables o en la ubicación de los centros de actividad de las sociedades .....	4
2.4.	El modo en que los factores contemplados en los apartados 2.2. y 2.3. anteriores afectan a las filiales de las sociedades .....	4
<b>3.</b>	<b>Puesta a disposición y opiniones.....</b>	<b>4</b>

## **1. Introducción**

Con fecha de hoy, los miembros del Consejo de Administración de la sociedad TÉCNICAS REUNIDAS, S.A. (“Técnicas Reunidas” o la “Sociedad Segregada”) y el administrador único de TR POWER, S.L. (la “Sociedad Beneficiaria”), han redactado y suscrito un proyecto de segregación (el “Proyecto de Segregación”) en virtud del cual Técnicas Reunidas segregará parte de su patrimonio que constituye una unidad económica autónoma formada por la totalidad de activos, pasivos, derechos, obligaciones y medios humanos y materiales afectos al Negocio Power (tal y como se define a continuación) -el “Patrimonio Segregado”- en favor de la Sociedad Beneficiaria, una filial íntegramente participada por la Sociedad Segregada.

Todo lo anterior, en cumplimiento de lo previsto en los artículos 4, 64 y concordantes, en relación con los artículos 61 y 63, del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (en adelante, el “RD”).

En adelante, la referida operación de segregación será referida como la “Segregación” y la Sociedad Segregada y la Sociedad Beneficiaria serán denominadas, conjuntamente, las “Sociedades”. Los términos con inicial mayúscula que no se encuentren específicamente definidos en el presente informe tendrán el significado que se les atribuye en el Proyecto de Segregación.

El “Negocio Power” está compuesto por el conjunto de actividades que integran la actual unidad de negocio de ingeniería, procura y construcción en el ámbito de proyectos de generación de energía eléctrica de Técnicas Reunidas, el cual se desarrolla tanto directamente como a través de sucursales y filiales establecidas en diferentes geografías.

A través de la Segregación proyectada, la Sociedad Segregada traspasará en bloque, sin extinguirse, el Patrimonio Segregado a la Sociedad Beneficiaria, que adquirirá, por sucesión universal, todos los derechos y obligaciones inherentes al Patrimonio Segregado, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 61 del RD. Como consecuencia de la Segregación, la Sociedad Segregada no verá reducido su capital social, recibiendo como contraprestación al Patrimonio Segregado la totalidad de las nuevas participaciones de la Sociedad Beneficiaria resultantes del aumento de capital que se va a llevar a cabo, sin que proceda compensación complementaria en dinero.

La Segregación proyectada se acoge al procedimiento simplificado previsto en los artículos 71 y 53 del RD, por remisión de lo dispuesto en los artículos 63 y 56 del RD, toda vez que la Sociedad Beneficiaria está íntegramente participada, de forma directa, por la Sociedad Segregada.

De conformidad con lo previsto en los artículos 71.2.1º y 53.1.2º del RD no resulta necesario el informe de los administradores sobre el Proyecto. No obstante lo anterior, en atención a lo dispuesto en el artículo 5 del RD, el Consejo de Administración de Técnicas Reunidas ha elaborado un informe destinado a los trabajadores.

En virtud de cuanto antecede, los abajo firmantes, en su calidad de miembros del Consejo de Administración de la Sociedad Segregada y administrador único de la Sociedad Beneficiaria, redactan y suscriben el presente informe de administradores destinado a los trabajadores de la Sociedad Segregada (el “Informe”).

## **2. Consecuencias De La Segregación Para Los Trabajadores**

### **2.1. Objeto**

Los órganos de administración de las Sociedades proceden a informar a la Representación Legal de los Trabajadores de la Sociedad Segregada de los siguientes extremos:

- (i) Las consecuencias de la Segregación para las relaciones laborales, así como en su caso, cualquier medida destinada a preservar dichas relaciones;
- (ii) Cualquier cambio sustancial en las condiciones de empleo aplicables o en la ubicación de los centros de actividad de las sociedades; y
- (iii) El modo en que los factores contemplados en los apartados (i) y (ii) anteriores afectan a las filiales de las sociedades.

La Segregación del Patrimonio Segregado se enmarca en el proceso de optimización de la estructura societaria de Grupo Técnicas Reunidas. En virtud de la Segregación, la Sociedad Beneficiaria adquirirá por sucesión universal el Patrimonio Segregado.

En este sentido, se prevé que la transmisión a la Sociedad Beneficiaria de los empleados afectos al Negocio Power que forman parte del Patrimonio Segregado se produzca en el momento de la eficacia de la Segregación que, por aplicación del artículo 51 del RD -por remisión del artículo 63 del RD, tendrá lugar con la inscripción de la correspondiente escritura de segregación en el Registro Mercantil de Madrid.

A los efectos oportunos, se hace constar que, a la fecha del presente informe, la Sociedad Beneficiaria no cuenta con trabajadores. Por lo tanto, el presente informe se hace exclusivamente a los efectos de la Representación Legal de los Trabajadores.

### **2.2. Consecuencias de la Segregación para las relaciones laborales, así como en su caso, cualquier medida destinada a preservar dichas relaciones**

De conformidad con 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 (el “Estatuto de los Trabajadores”), por el que se regula la sucesión de empresa, la Segregación dará lugar a la transmisión automática de todos los empleados que componen la unidad productiva autónoma del Negocio Power a la Sociedad Beneficiaria.

Sin perjuicio de dicha transmisión, la actividad económica desarrollada por los empleados afectos al Negocio Power continuará desarrollándose en las mismas condiciones tras la Segregación. Los empleados transferidos conservarán los mismos derechos y condiciones de trabajo que los que disfrutaban antes de la operación prevista, sin que la Segregación, y por ende el cambio de empleador, implique, por tanto, cambio o modificación alguna en sus actuales condiciones de empleo.

En virtud de la transmisión automática de sus contratos de trabajo, los trabajadores afectados por la Segregación continuarán desempeñando las mismas funciones dentro de la Sociedad Beneficiaria, manteniendo las mismas condiciones laborales, esto es, puesto de trabajo, lugar de trabajo, remuneración, convenio colectivo, costumbres, prácticas sociales, protección social complementaria, derecho a vacaciones, antigüedad, etc. No se prevé por tanto la adopción de ninguna medida que pueda afectar a las condiciones laborales de los trabajadores afectados.

La Sociedad Segregada dará cumplimiento a sus obligaciones de información y consulta respecto de sus trabajadores en relación con la Segregación conforme a lo dispuesto en la normativa aplicable. Asimismo, la Segregación se notificará a los organismos públicos a los que resulte procedente y, en particular, a la Tesorería General de la Seguridad Social.

#### **2.3. Cualquier cambio sustancial en las condiciones de empleo aplicables o en la ubicación de los centros de actividad de las sociedades**

En virtud de lo indicado anteriormente, no se prevé ningún cambio sustancial en las condiciones de empleo ni en la ubicación de los centros de actividad de los trabajadores de la Sociedad Segregada con motivo de la Segregación.

#### **2.4. El modo en que los factores contemplados en los apartados 2.2. y 2.3. anteriores afectan a las filiales de las sociedades**

No se prevé ningún impacto en las filiales de las Sociedades, incluyendo las sociedades filiales cuyas acciones y participaciones sociales forman parte del Patrimonio Segregado.

En consecuencia, se hace constar que la Segregación no tendrá efectos sobre las relaciones laborales de las filiales de las Sociedades, ni producirá cambios sustanciales en las condiciones de empleo o en la ubicación de los centros de actividad.

### **3. Puesta a disposición y opiniones**

El presente Informe será puesto a disposición de la Representación Legal de los Trabajadores (de la Sociedad Segregada junto con la demás documentación exigida legalmente, en los términos legalmente previstos).

Respecto a la Sociedad Beneficiaria, en la medida en que la misma no dispone de trabajadores a la fecha del presente Informe, no procede tal puesta a disposición.

Se indica expresamente que la opinión/observaciones de las Representación Legal de los Trabajadores de la Sociedad Segregada, según contempla el artículo 5.7 del RD, se adjuntará/n al presente Informe como Anexo I.

En cumplimiento de lo establecido en el artículo 5 del RD, los miembros del consejo de administración de la Sociedad Segregada y el administrador único de la Sociedad Beneficiaria, cuyos nombres se hacen constar a continuación, suscriben y refrendan con su firma el presente Informe, que ha sido aprobado por el consejo de administración de la Sociedad Segregada celebrado el día 30 de diciembre de 2025 y por el administrador único de la Sociedad Beneficiaria el día 30 de diciembre de 2025.

(sigue hoja de firmas)

## **Anexo I**

**Opinión de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de Técnicas Reunidas S.A. sobre el proyecto de segregación a favor de TR Power S.L. emitida conforme al artículo 5.7 del Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio.**

<b>1. Introducción.....</b>	<b>2</b>
<b>2. Objeto de la Segregación.....</b>	<b>2</b>
<b>2.1. El patrimonio segregado no constituye una unidad económica.....</b>	<b>2</b>
<b>2.1.1. Consideraciones operativas.....</b>	<b>2</b>
<b>2.1.2. Consideraciones financieras.....</b>	<b>6</b>
<b>2.2. El Proyecto de Segregación infringe el artículo 64.2º RD.....</b>	<b>7</b>
<b>2.2.1. Falta de precisión acerca del patrimonio activo y pasivo objeto de la segregación .....</b>	<b>7</b>
<b>2.2.2. Falta de precisión acerca de las personas trabajadoras afectadas por la segregación .....</b>	<b>9</b>
<b>3. Consecuencias de la Segregación para el empleo .....</b>	<b>10</b>
<b>3.1 Riesgo de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción .....</b>	<b>11</b>
<b>3.2 Relaciones laborales y negociación colectiva.....</b>	<b>12</b>
<b>3.3 Condiciones laborales del personal de TRSA.....</b>	<b>13</b>
<b>3.3.1. Complemento zona norte y plus de transporte.....</b>	<b>13</b>
<b>3.3.2. Permiso remunerado para acudir a citas médicas y exámenes oficiales .....</b>	<b>13</b>
<b>3.3.3. Complemento de la prestación por incapacidad temporal .....</b>	<b>13</b>
<b>3.3.4. Permiso recuperable de 4 horas .....</b>	<b>13</b>
<b>3.3.5. Vacaciones.....</b>	<b>13</b>
<b>3.3.6. Plan de previsión social .....</b>	<b>13</b>
<b>3.3.7. Seguro de vida y accidentes .....</b>	<b>14</b>
<b>3.3.8. Cheque por hijos e hijas menores de 10 años .....</b>	<b>14</b>
<b>3.3.9. Ayuda al estudio y clases de inglés gratuitas .....</b>	<b>14</b>
<b>3.3.10. Póliza colectiva de seguro.....</b>	<b>14</b>
<b>3.3.11. Flexibilidad horaria, jornada intensiva y adaptaciones de jornada .....</b>	<b>14</b>
<b>3.3.12. Premios por antigüedad, atracción de talento y tutorización de becas .....</b>	<b>15</b>
<b>3.3.13. Programas de bienestar para la plantilla.....</b>	<b>15</b>

3.3.14. Transporte y aparcamiento.....	15
4. Conclusión .....	15

## 1. Introducción

El 2 de enero de 2026, la Representación Legal de las Personas Trabajadoras de Técnicas Reunidas S.A. (en adelante, la "RLPT"), recibió el informe de los administradores de las sociedades Técnicas Reunidas S.A. (en adelante, "TRSA") y TR POWER, S.L. (en adelante, "TR Power") sobre el proyecto de segregación del denominado "negocio power". Examinado el informe, junto con el proyecto de segregación, la RLPT formula la presente opinión para su incorporación al mismo conforme a lo dispuesto en el artículo 5.7 del Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio (en adelante, el "RD") dentro del plazo expresamente conferido para ello.

## 2. Objeto de la Segregación

### 2.1. El patrimonio segregado no constituye una unidad económica

El artículo 61 RD establece que "*se entiende por segregación el traspaso en bloque por sucesión universal de una o varias partes del patrimonio de una sociedad, cada una de las cuales forme una unidad económica, a una o varias sociedades, recibiendo a cambio la sociedad segregada acciones, participaciones o cuotas de las sociedades beneficiarias.*" Si bien el RD no contiene una definición exacta del concepto de unidad económica, la normativa fiscal concordante y en concreto la Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades (en adelante, "LIS") establece en su artículo 76.4 que "*se entenderá por rama de actividad el conjunto de elementos patrimoniales que sean susceptibles de constituir una unidad económica autónoma determinante de una explotación económica, es decir, un conjunto capaz de funcionar por sus propios medios*".

Por los motivos que se expondrán a continuación, esta RLPT considera que el patrimonio segregado no constituye un conjunto capaz de funcionar por sus propios medios, quebrantándose así uno de los presupuestos fundamentales de la modificación estructural establecidos en el RD.

#### 2.1.1. Consideraciones operativas

Al contrario de lo que refiere el Proyecto de Segregación, el denominado "negocio power" no ha venido funcionando como una rama de negocio independiente. De acuerdo con la información publicada por TRSA en sus estados financieros, los segmentos operativos de la compañía se dividen en Refino, Gas Natural, Petroquímica, Tecnologías Bajas en

**Carbono y Otros.**<sup>1</sup> Ninguno de ellos encuentra una clara identificación con el segmento Power objeto de la segregación.

En la memoria anual consolidada del año 2024, aprobada en el mes de junio de 2025, la compañía anunció que "*SALTA establece un nuevo modelo organizativo (actualmente en proceso de desarrollo para su posterior implantación) en el que se definirán 5 Unidades de Negocio: 1) Ingeniería y Servicios, 2) Power, 3) Norteamérica, 4) Europe & Resto del mundo y 5) Middle East & APAC*".

Dado que hace apenas seis meses se encontraba en proceso de desarrollo, no puede afirmarse que el negocio de Power venga funcionando de forma autónoma, lo que además constatamos por razón de la organización del trabajo en la sociedad. Esta RLPT no ha recibido información o consulta alguna sobre ninguna decisión de la empresa que pudiese provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo, como sería dicha implantación del nuevo modelo organizativo planeado. Dado que no se ha remitido ninguna información al respecto en el marco del artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, "ET"), esta RLPT entiende que dicho nuevo modelo no llegó a implementarse.

En todo caso, de acuerdo con la información proporcionada por la compañía, se prevé que el denominado "negocio power" alcance el 20% de la facturación del grupo en 2028.<sup>2</sup> Esta RLPT considera que el patrimonio segregado es claramente insuficiente para alcanzar estas cifras.

En relación con el personal, tan solo se prevé la subrogación de 185 personas trabajadoras, lo cual representa menos de un 2% del número medio de empleados del grupo Técnicas Reunidas en el año 2024. En relación únicamente con TRSA, este número equivaldría al 4,3% de la plantilla según la memoria de las cuentas anuales individuales del ejercicio 2024.<sup>3</sup> También debe tenerse en cuenta la distribución del personal subrogado por departamentos:

---

<sup>1</sup> Resultados de los tres primeros trimestres del año 2025. Publicado en: <https://www.tecnicasreunidas.es/wp-content/uploads/2025/11/Tecnicas-Reunidas-9M-2025-Results-Release-ESP-FINAL-6.11.25-21h.pdf>

<sup>2</sup> Presentación "Técnicas Reunidas 2025 Investor Day", página 20. Publicada el 2 de octubre de 2025 como información relevante ante la Comisión Nacional del Mercado de Valores con número de registro 36974: <https://www.cnmv.es/webservices/verdocumento/ver?l=%7fbf7d4a43-c2ac-4c2a-ab14-ea8b03136ef5%7d>

<sup>3</sup> Cuentas anuales individuales de TRSA del año 2024. Cuentas anuales consolidadas de TRSA y sociedades dependientes. Ambos documentos se encuentran disponibles junto con el anuncio de segregación.

DEPARTAMENTO	PERSONAS TRABAJADORAS
082 - DOCUMENTACION PROYECTO	3
108 - ENGINEERING MANAGERS	6
110 - INGENIERIA	14
115 - GESTION DE PROYECTOS	12
120 - INGENIERIA PROCESOS	26
131 - TUBERIAS	16
132 - CIVIL Y ESTRUCTURAS	16
134 - ELECTRICIDAD	20
135 - UNIDADES PAQUETES	4
136 - MAQUINAS	9
137 - INSTRUMEMTAC.Y CONTROL	7
139 - MATERIALES	3
142 - COMPRAS	1
143 - ACTIVACION	1
144 - INSPECCION	2
147 - GESTION DE APROVISIONAMIENTO	1
150 - CONSTRUCTION MANAGEMENT	2
152 - CONSTRUCTION SUPERVISION	2
155 - SUBCONTRATOS	1
161 - COMMISSIONING	4
178 - ENERGIA Y AGUA	3
238 - INSTALACIONES	3
350 - POWER	1
412 - PLANIFICACION	5
414 - GESTION DE CONTROL DE COSTES	4
418 - PROPOSAL SUPPORT & PROCESS CONTROL	1
421 - GESTION DE CONTRATOS	1
427 - PCMs	1
465 - PROPUESTAS	5
466 - ESTIMACIONES	5
467 - MARKETING & DESARROLLO DE NEGOCIO	3
REGIONAL OPERATION AREA	2

En particular, no se prevé la subrogación de ninguna persona trabajadora de los departamentos de logística, calidad, HSE, geotecnia, asesoría jurídica, gestión

económico-financiera, tecnologías de la información, cumplimiento normativo ni recursos humanos, todas ellas áreas esenciales para la ejecución de los proyectos que se encargarían a TR Power. Las carencias son especialmente acusadas en áreas clave como Aprovisionamiento, donde el personal subrogado apenas representa un 1,6% del total de personas trabajadoras de la división, o Subcontratos, con un 1,96%.

De hecho, durante el último trimestre de 2025, más de 600 personas trabajadoras de TRSA desarrollaron su labor en los proyectos comprendidos en el perímetro de segregación. En consecuencia, esta RLPT considera que el personal subrogado resulta claramente insuficiente, tanto por su volumen, como por su especialización, para la ejecución de los proyectos listados en el Anexo IV.(B) del Proyecto de Segregación, y mucho menos aún para cumplir con las expectativas de contratación anunciadas por la compañía para esta línea de negocio.

Además de las consideraciones de personal, la descripción del patrimonio segregado contenida en el Anexo IV del Proyecto de Segregación resulta claramente insuficiente para valorar la consideración de TR Power como un conjunto capaz de funcionar por sus propios medios. No consta ninguna descripción de los activos materiales reales segregados, tales como contratos, equipos, materiales, sistemas de infraestructura digital, intangibles o propiedad intelectual. En el caso de que dichos activos queden fuera del perímetro de segregación, no se establecen las condiciones en que la matriz o terceros proporcionarán estos elementos esenciales a TR Power para asegurar su viabilidad.

A este respecto, el Proyecto de Segregación afirma que "*En caso de que, por razones legales, contractuales, operativas o de negocio, no fuera posible transmitir la titularidad de alguno de los activos, pasivos y/o contratos segregados en el momento de efectividad de la Segregación, se entenderá, en la medida que sea posible, transferido a favor de la Sociedad Beneficiaria el valor económico de los derechos y obligaciones derivados de dichos elementos de activo, pasivo y/o contratos desde la fecha de efectos contables de la Segregación, de modo que no se altere la valoración del Patrimonio Segregado.*"

Esta previsión arroja serias dudas acerca de la viabilidad del proyecto de segregación, ya que hay ciertos activos y obligaciones que deben transmitirse necesariamente en especie, sin que la conversión a un mero valor económico permita asegurar la viabilidad del negocio y su consideración como unidad económica independiente. Nos referimos, a modo ejemplificativo, a contratos de aprovisionamiento y construcción clave para la ejecución de proyectos en los que se podría haber limitado contractualmente la cesión, líneas de financiación y garantía esenciales para concurrir a licitaciones, o pólizas de seguros requeridas para el mantenimiento de la actividad. En estos casos, la equivalencia patrimonial no supliría la falta del medio productivo y la autonomía de la sociedad beneficiaria quedaría condicionada a consentimientos de terceros.

En este sentido, debemos reseñar que parte de los proyectos a los que se refiere el Proyecto de Segregación se están ejecutando a través de la sociedad filial saudí *Técnicas Reunidas Saudia for services & contracting Co.LTD.* Esta sociedad filial no está incluida dentro del perímetro de segregación descrito en el Anexo IV, con lo que sus activos, incluyendo contratos en curso de aprovisionamiento y construcción, no pasarían a formar parte de la Sociedad Beneficiaria. Nos referimos, entre otros, al contrato por valor de 137 millones de euros adjudicado a la empresa HEISCO para la realización de trabajos de ingeniería civil y electromecánica en el proyecto de Qurayyah, según se recoge en los medios.<sup>4</sup> Dicho contrato representaría una porción importante del balance de segregación y, a nivel operativo, resulta esencial para el desarrollo del proyecto y, por lo tanto, para la consideración de TR Power como una unidad económica.

Igualmente, como puede comprobarse a través de fuentes abiertas, en el proyecto de Hajar, algunos de los principales contratos de construcción se han adjudicado a través de filiales saudíes no comprendidas en el perímetro de segregación. Dado que dichas sociedades filiales no quedan comprendidas en el perímetro de segregación, estos contratos esenciales para el desarrollo de los proyectos no pasarían a integrar el patrimonio de TR Power que, en consecuencia, no tendría capacidad para ejecutar los proyectos y no podría considerarse como una unidad económica.<sup>5</sup> El patrimonio segregado tan solo cumpliría el requisito de unidad económica si comprendiese todos los elementos vinculados a la ejecución del proyecto, incluyendo los pertenecientes a *Técnicas Reunidas Saudia for services & contracting Co.LTD.* Al no ser así, no es cierto que el patrimonio segregado constituya "todo el patrimonio de *Técnicas Reunidas* vinculado con la unidad económica del Negocio Power", como afirma el Informe de los Administradores, ya que omite una parte importante del patrimonio que inexcusablemente debe destinarse a la ejecución de los proyectos.

Por lo tanto, atendiendo a la información contenida en el Proyecto de Segregación, esta RLPT considera que la Sociedad Beneficiaria no constituiría una unidad económica a los efectos de lo previsto en el RD, ya que no podría funcionar por sus propios medios.

### 2.1.2. Consideraciones financieras

El Anexo IV.(A) del Proyecto de Segregación contiene una relación de activos y pasivos afectos por la operación, aunque no se incluye una memoria financiera que permita

<sup>4</sup> Adjudicación del contrato a HEISCO por TR Saudia para la realización de trabajos en el proyecto de Qurayyah: <https://www.saudigulfprojects.com/2025/04/heisco-awarded-137-million-sub-contract-for-qurayyah-ipp-expansion-project/>

<sup>5</sup> Subcontrato de construcción para el proyecto de Hajar: <https://www.scribd.com/document/853001549/70330-2410-TCF-SA>  
Otro ejemplo: <https://www.scribd.com/document/897724228/70330-90-EG-PRD-TRE-100-SAU4004-G900-EG-PFA-00100>

valorar adecuadamente si el patrimonio segregado constituye una unidad económica, ni la viabilidad de la Sociedad Beneficiaria.

No obstante, la escasa información facilitada permite observar que el activo está compuesto casi íntegramente por circulante ligado a proyectos en curso (clientes, obra pendiente, anticipos, derivados). No existe una base relevante de inmovilizado ni activos propios estables, por lo que TR Power no dispondría de una estructura patrimonial que le permita sostener su actividad si se interrumpe el ciclo de contratación o cobro. Se observa también una tesorería reducida en relación con el volumen de pasivo corriente, de forma que la capacidad de atender tensiones de liquidez propias del sector es limitada, exponiendo la sociedad a un mayor riesgo.

Asimismo, el patrimonio neto es bajo en proporción al volumen total de actividad y está formado casi exclusivamente por prima de asunción, que no aporta liquidez ni capacidad de recapitalización real. Ante desviaciones de costes, penalidades o problemas de cobro (todas ellas vicisitudes relativamente frecuentes en el sector), la absorción de pérdidas sería muy rápida, intensificando el riesgo para la nueva sociedad que podría incluso incurrir en causa de disolución, lo que supone un alto riesgo para las personas trabajadoras subrogadas. En este sentido, TR POWER queda altamente expuesta a fluctuaciones del ciclo económico que afecten al área de negocio de la generación de energía. Hasta el momento, la diversificación operativa de TRSA aporta mayores garantías de viabilidad y continuidad a nivel societario.

Todos estos factores suponen que las personas trabajadoras afectadas por la segregación se integrarían en una sociedad financieramente más débil que TRSA. Además, la existencia de saldos intragrupo relevantes tanto en activo como en pasivo indica que funciones esenciales seguirían integradas en el grupo, por lo que no puede considerarse que la sociedad beneficiaria operaría con medios propios.

Por todo ello, esta RLPT considera que el patrimonio segregado no constituye una unidad económica a los efectos de lo previsto en el RD.

## 2.2. El Proyecto de Segregación infringe el artículo 64.2º RD

### 2.2.1. Falta de precisión acerca del patrimonio activo y pasivo objeto de la segregación

De acuerdo con el artículo 64.2º RD, el proyecto de segregación debe incluir "la descripción precisa del patrimonio activo y pasivo de la sociedad escindida y una declaración sobre el modo en que tal patrimonio se repartirá entre las sociedades beneficiarias o seguirá en poder de la sociedad escindida en caso de escisión parcial o de escisión por segregación".

El Proyecto de Segregación se refiere a su Anexo IV para dar cumplimiento a este requisito. Sin embargo, dicho anexo no cumple con los más mínimos estándares de precisión exigidos por el RD.

Como ya hemos señalado, la relación de Activos y Pasivos del Anexo IV(A) se presenta sin una memoria explicativa, quebrantando frontalmente el requisito de precisión. Sin dicha memoria, no puede valorarse adecuadamente si el patrimonio segregado realmente constituye una unidad económica o si, por el contrario, se ha seleccionado de forma arbitraria.

Como indicio de arbitrariedad, encontramos la partida de Existencias por importe de ≈2,5 M€. Se trata de una partida llamativa ya que, por la idiosincrasia de su actividad, TRSA no debería mantener existencias. Profundizando en su contenido, observamos que, al menos desde el año 2019, las memorias financieras anuales indican que "*el epígrafe de existencias incluye el coste de plazas de aparcamiento destinadas a la venta*" en el Complejo Deportivo Alcobendas, el Aparcamiento del Centro Comercial La Viña de San Sebastián de los Reyes, el Aparcamiento Subterráneo en Huercal – Oeya (Almería) y el Aparcamiento Subterráneo en Alcobendas a los que se hace referencia repetidamente en las memorias financieras.

Dichos activos, que en ausencia de una memoria explicativa debemos suponer que han sido incluidos en el perímetro de segregación, no guardan relación alguna con el denominado "negocio power" ni quedarian amparados por el objeto social TR Power. Por lo tanto, no pueden formar parte de una verdadera unidad económica, cuyo objeto sería la construcción de grandes proyectos de generación energética en lugares como México, Alemania, Polonia o Arabia Saudí.

En ausencia de dicha memoria financiera, tampoco podemos valorar con el mínimo de precisión exigido por el artículo 64.2º RD en qué consistirían otras partidas expresadas en términos genéricos como "*otros activos corrientes*", o incluso inusuales, como la diferenciación entre "*anticipos por ventas anticipadas*" y "*anticipos de clientes*", que suman un volumen muy relevante superior a los 70 millones de euros.

Además de transgredir el requisito de precisión del citado artículo 64.2º RD, a juicio de esta RLPT, esta carencia supone un quebranto de lo dispuesto en el artículo 64.6 ET, donde se dispone que "*la información se deberá facilitar por el empresario al comité de empresa, sin perjuicio de lo establecido específicamente en cada caso, en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, que permitan a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe*". Sin dicha memoria, no se permite que la RLPT valore adecuadamente el riesgo al que se exponen las personas trabajadoras afectadas por la segregación.

## **2.2.2. Falta de precisión acerca de las personas trabajadoras afectadas por la segregación**

El Proyecto de Segregación no recoge el criterio seguido para la selección del personal que ha de subrogarse a la nueva entidad. Tras realizar una comprobación limitada, esta RLPT ha podido constatar que una parte significativa del personal viene trabajando para proyectos que nada tienen que ver con el pretendido "negocio power". Durante el último trimestre de 2025, al menos las siguientes personas trabajadoras prestaban servicios para proyectos distintos de los comprendidos en el Anexo IV.(B):

NÚMERO EMPLEADO/A
1950
2983
3000
9227
9241
9978
10982
11212
11221
12158
12211
12320
12325
12482
12496
12870
12998
13710
13980
14053
14918
15693
15804
16584
17547
18510
18517

18536
18563
18705
22461
22676
23483

Al contrario, como ya hemos mencionado, en el último trimestre de 2025 hubo más de 600 personas trabajadoras de TRSA desarrollando su labor en los proyectos comprendidos en el perímetro de segregación. No se explica de ninguna manera por qué se han seleccionado únicamente 185 entre las que además encontramos muchas personas trabajadoras que estaban destinadas en otros proyectos, lo que arroja serias dudas acerca del cumplimiento del requisito de "unidad económica".

### 3. Consecuencias de la Segregación para el empleo

El Proyecto de Segregación afirma que "*en virtud de la transmisión automática de sus contratos de trabajo, los trabajadores afectados por la Segregación continuarán desempeñando las mismas funciones dentro de la Sociedad Beneficiaria, manteniendo las mismas condiciones laborales, esto es, puesto de trabajo, lugar de trabajo, remuneración, convenio colectivo, costumbres, prácticas sociales, protección social complementaria, derecho a vacaciones, antigüedad, etc. No se prevé por tanto la adopción de ninguna medida que pueda afectar a las condiciones laborales de los trabajadores afectados*".

En primer lugar, según el criterio de esta RLPT, no resulta correcto afirmar que "*los trabajadores afectados por la Segregación continuarán desempeñando las mismas funciones dentro de la Sociedad Beneficiaria*". Hasta ahora, los trabajadores afectados han venido desarrollando su trabajo en el marco de diversos proyectos, incluyendo refino, petroquímica, upstream y descarbonización, ajenos al objeto social de la Sociedad Beneficiaria. De hecho, como ya hemos señalado, muchas de las personas trabajadoras han venido prestando servicios en proyectos ajenos al perímetro de segregación.

Esta focalización en el sector de la generación de energía tiene consecuencias directas para la formación y especialización de las personas trabajadoras afectadas y supone una modificación que debe enmarcarse dentro de lo previsto en el artículo 39 ET, bien pudiendo quedar amparada por el *ius variandi* del empresario, bien suponiendo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, lo que habría que valorar de manera individual. El Informe de los Administradores no desarrolla suficientemente este aspecto para emitir una opinión informada. Tampoco se ha recibido ninguna información adicional al respecto, a pesar de la obligación obrante en el artículo 64.5 ET sobre las

decisiones de la empresa que pudieran provocar cambios relevantes en cuanto a la organización del trabajo; ni en su caso sobre la base del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores si pudiese constituir una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Por otro lado, la información facilitada tampoco hace mención alguna a la previsible afectación de la Segregación al volumen de empleo, que evidentemente podría verse afectado por esta operación si un volumen importante de las nuevas contrataciones previstas en TRSA se incorporasen finalmente a TR Power. En este sentido, recordamos la obligación de la empresa de informar sobre este extremo de acuerdo con el artículo 64.5 ET y especialmente de hacerlo conforme a lo establecido en el artículo 64.6 ET, al que ya nos hemos referido en el apartado 2.2.1. de este informe.

Atendiendo a la escasa información facilitada, esta RLPT entiende que TRSA ha vulnerado nuevamente sus obligaciones de información y consulta al informar sucintamente sobre un asunto de gran trascendencia para la plantilla, con el único objetivo de cumplir formalmente con los requisitos exigidos por el RD para proceder con la modificación estructural, pero sin facilitar la información necesaria para que esta RLPT pueda ejercer su labor de forma efectiva. En este sentido, nos remitimos a las constataciones contenidas en el Oficio de 31 de enero de 2025 de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Madrid donde se recuerda a la empresa que "*la RLT es un órgano de representación a través del cual los trabajadores ejercen su derecho a participar en la empresa*", es decir, a intervenir en la toma de decisiones respecto al manejo de los recursos y las acciones que pueden tener un impacto sobre los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma, a cuyo efecto, la RLT tiene derecho a ser informada y consultada por el empresario sobre dichas cuestiones."

### **3.1 Riesgo de extinción de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción**

Como se ha expuesto en el apartado 2.2, la sociedad resultante de la segregación contaría con un débil respaldo financiero y quedaría altamente expuesta a fluctuaciones del ciclo económico que afecten al área de negocio de la generación de energía. Hasta el momento, la alta diversificación de las actividades de TRSA ha permitido que, ante fluctuaciones del ciclo económico, se haya podido acudir a reestructuraciones internas sin recurrir a la extinción colectiva de contratos de trabajo. Sin embargo, la alta especialización que se pretende para la Sociedad Beneficiaria pondría en riesgo los puestos de trabajo de las personas trabajadoras subrogadas, ya que no podrían ser reubicadas en otras tipologías de proyecto y quedarían expuestas a un mayor riesgo de que se tomen medidas de extinción de los contratos de trabajo por causas objetivas, individuales o colectivas.

La empresa no ha justificado la elección de las personas trabajadoras afectadas por la segregación, limitándose a señalar que integran el "negocio power" que, como hemos señalado en el apartado 2.1, sostengamos que no ha venido funcionando como una rama de negocio independiente, por lo que no puede constituir un criterio objetivo de selección. De hecho, no se justifica de ninguna manera por qué se han seleccionado únicamente 185 personas de entre las más de 600 que han venido trabajando para dichos proyectos y, además, entre las seleccionadas hay muchas que prestaban servicios para proyectos ajenos al perímetro de segregación. Constatamos, además, que el promedio de antigüedad de las personas trabajadoras subrogadas supera los 13 años, superior a la media de la empresa.

### 3.2 Relaciones laborales y negociación colectiva

La atomización societaria de TRSA acarrea importantes consecuencias para las relaciones laborales. Especialmente tras la integración de Initec Plantas Industriales S.A., se ha creado una situación de desigualdad entre compañeros que, a pesar de desarrollar idénticas funciones en los mismos centros de trabajo, disfrutan de condiciones laborales diferentes tales como la jornada máxima de trabajo, duración de la jornada intensiva, libranzas adicionales en Navidad, seguro médico y complementos salariales. A pesar de estas diferencias de raíz, la representación de la empresa ha optado por canalizar el diálogo social de manera conjunta, aún sin ecualizar las condiciones más favorables para la plantilla.

La segregación del denominado "negocio power" posibilitaría la elección de un nuevo comité de empresa compuesto inicialmente por nueve representantes, que constituirían un nuevo interlocutor social que, en el legítimo ejercicio de su mandato, podrían dar lugar a nuevas divergencias en aspectos como la aprobación de un nuevo plan de igualdad independiente, acuerdos de teletrabajo y otros ámbitos sometidos a la negociación colectiva. Para minimizar los efectos nocivos de esta realidad para el clima laboral, instamos nuevamente a la empresa para ecualizar las condiciones de todas las personas trabajadoras.

Se recuerda a la empresa que, de acuerdo con el artículo 6.2 de la Directiva 2001/23/CE del Consejo de 12 de marzo de 2001, "*si el mandato de los representantes de los trabajadores afectados por un traspaso expirare como consecuencia de ese traspaso, los representantes continuarán beneficiándose de las medidas de protección previstas por las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, o por la práctica de los Estados miembros.*" Aunque dicha disposición no ha sido objeto de transposición expresa, resulta enteramente aplicable de acuerdo con los principios de efectividad y aplicación conforme del Derecho de la Unión Europea.

### **3.3 Condiciones laborales del personal de TRSA**

A los efectos de garantizar que se mantienen las mismas condiciones laborales para el personal subrogado y todas aquellas contrataciones futuras, a continuación, presentamos una recopilación no exhaustiva de usos, costumbres y prácticas sociales que se han venido aplicando en TRSA hasta la actualidad.

#### **3.3.1. Complemento zona norte y plus de transporte**

La empresa viene abonando a todas las personas trabajadoras el Complemento Zona Norte y el Plus de Transporte conforme al acuerdo alcanzado el 1 de octubre de 2020 en el procedimiento de mediación celebrado ante el Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

#### **3.3.2. Permiso remunerado para acudir a citas médicas y exámenes oficiales**

La empresa concede a todas las personas trabajadoras permisos remunerados para acudir a citas médicas y odontológicas, así como para concurrir a exámenes oficiales, incluyendo los conducentes a la obtención de títulos de formaciones regladas y del permiso de conducir, en horario de 8:30 a 16:30.

#### **3.3.3. Complemento de la prestación por incapacidad temporal**

La empresa abona a todas las personas trabajadoras la prestación por incapacidad temporal desde el primer día, complementando el importe percibido hasta el 100% de la base de cotización, sin límite temporal.

#### **3.3.4. Permiso recuperable de 4 horas**

Todas las personas trabajadoras pueden disfrutar de permisos de una duración máxima de cuatro horas para asuntos propios, sin necesidad de acreditar causa alguna, a recuperar durante el año en curso.

#### **3.3.5. Vacaciones**

Se dispone de un mínimo de 25 días laborables de vacaciones, pudiendo fraccionarse en cuantos períodos acuerde cada persona trabajadora con su responsable. Por lo tanto, no resultan de aplicación los períodos mínimos de disfrute establecidos por convenio colectivo.

#### **3.3.6. Plan de previsión social**

Las personas trabajadoras con más de diez años de antigüedad disfrutan de una contribución de la empresa al sistema de previsión social de su elección por importe igual al de la aportación personal que hubiesen realizado en el año en curso. Cada persona trabajadora puede elegir el Plan de Previsión Social individual al que quiera destinar la contribución. A los efectos de esta contribución, son Planes de Previsión Social los planes de pensiones, planes de jubilación, fondos de inversión, seguros de vida y otros instrumentos con cobertura de prestaciones análogas. El importe de la contribución

tendrá un límite máximo del 2,5%, 3% y 3,5% del salario bruto anual de la personal trabajadora para antigüedades superiores a 10, 15 y 20 años respectivamente. El importe de la contribución se incluirá como ingreso en la nómina del mes de noviembre.

### **3.3.7. Seguro de vida y accidentes**

Las personas trabajadoras están cubiertas por un seguro de vida y accidente. En caso de muerte por cualquier causa, corresponde una indemnización equivalente a dos salarios brutos anuales. En caso de incapacidad permanente absoluta, corresponde una indemnización equivalente a dos salarios brutos anuales. En caso de muerte derivada de accidente de trabajo, corresponde una indemnización equivalente a cuatro salarios brutos anuales, hasta una cantidad máxima que no podrá ser inferior a 360.607,26€. En caso de Incapacidad permanente derivada de accidente, corresponde una indemnización equivalente a cuatro salarios brutos anuales, con un mínimo de 96.161,94€ y hasta una cantidad máxima que no podrá ser inferior a 360.607,26€.

### **3.3.8. Cheque por hijos e hijas menores de 10 años**

Beneficio consistente en el envío anual, en Navidad, de una tarjeta regalo canjeable en El Corte Inglés, por un importe de 25 €, por cada hijo o hija menor de 10 años de la persona trabajadora.

### **3.3.9. Ayuda al estudio y clases de inglés gratuitas**

Ayuda económica para la realización de estudios que contribuyan a la formación profesional de las personas trabajadoras. La ayuda económica es del 50% de los gastos del curso hasta un máximo de 600€ anuales para formaciones regladas y 400€ para otros estudios. Quedan comprendidas todas las formaciones regladas, los cursos de formación técnica profesional, informática e idiomas. Queda comprendida la compra de material didáctico requerido pro el curso.

Asimismo, se ofrecen clases de inglés gratuitas para todas las personas trabajadoras interesadas, en las instalaciones de la empresa, sin que el tiempo lectivo compute como tiempo efectivo de trabajo.

### **3.3.10. Póliza colectiva de seguro**

La empresa gestiona diversas pólizas colectivas de seguros de salud para los empleados a las que pueden acogerse en condiciones beneficiosas como la exclusión de períodos de carencia, cuestionarios médicos o limitaciones por patologías preexistentes.

### **3.3.11. Flexibilidad horaria, jornada intensiva y adaptaciones de jornada**

Las personas trabajadoras cuentan con flexibilidad horaria, con entrada entre las 7:00h y las 10:00h, pausa para la comida mínima de 30 minutos entre las 12:00h y las 16:00h, y salida desde las 16:30h. Los viernes la pausa de la comida no es obligatoria, con salida posible desde las 13:15h. El cumplimiento de la jornada se evalúa en cómputo semanal,

sin perjuicio de la posibilidad de acogerse a los permisos recuperables de hasta 4 horas descritos en el apartado 3.3.4.

La empresa ofrece la posibilidad de acogerse a una jornada intensiva de 35 horas semanales entre el 15 de junio y el 15 de septiembre, con entrada desde las 7:00 y salida desde las 14:00.

La empresa viene ofreciendo distintas opciones de adaptación de jornada que permitirían modificar los períodos de permanencia obligatoria para permitir la conciliación de las personas trabajadoras sin que tengan que acudir a una reducción de jornada.

### **3.3.12. Premios por antigüedad, atracción de talento y tutorización de becas**

La empresa ofrece unos incentivos mínimos de 115€ por alcanzar diez años de antigüedad en la empresa, 190€ por alcanzar 15 años y 270€ por alcanzar 20 años. Asimismo existe un incentivo mínimo de 100€ por la recomendación de nuevas personas trabajadoras para cubrir vacantes publicadas, si finalmente resultase contratadas y un incentivo mínimo de 100€ por tutorizar personal en prácticas.

### **3.3.13. Programas de bienestar para la plantilla**

Iniciativas orientadas al bienestar integral y a la conexión entre personas, que incluyen acceso a plataformas como Wellhub, actividades de salud y deporte, huerto urbano, pausas activas y otras acciones que promueven hábitos saludables, la sostenibilidad y la interacción en el entorno laboral.

### **3.3.14. Transporte y aparcamiento**

Servicio de transporte colectivo gratuito desde distintos puntos de la ciudad de Madrid hasta las oficinas de Las Tablas, en intervalos suficientes para atender a la demanda y coincidentes con los horarios habituales de trabajo. Aparcamiento parcialmente subvencionado, cuyo importe se descuenta de la nómina en función de los días de utilización, disponible para toda la plantilla y gestionado a través de un sistema de reservas sin discriminación por categoría profesional.

## **4. Conclusión**

Este informe ha puesto de manifiesto que:

- El denominado "negocio power" no ha venido funcionando como una rama de actividad independiente.
- El balance de segregación omite activos esenciales para la ejecución de los proyectos comprendidos en el perímetro de segregación. Asimismo, se incluyen activos que nada tienen que ver con el supuesto objeto del "negocio power".

- El personal subrogado se ha seleccionado en base a criterios arbitrarios y resulta claramente insuficiente tanto por su volumen como por su especialización para la ejecución de los proyectos comprendidos en el perímetro de segregación.
- La empresa ha incumplido las obligaciones de información relativas al proyecto de modificación estructural al amparo de lo dispuesto en el RD y el ET.

En consecuencia, esta RLPT considera que el patrimonio objeto de la segregación no constituye una unidad económica a los efectos del RD y que, de llevarse a cabo, la modificación estructural supondría un riesgo para las personas trabajadoras subrogadas, las relaciones laborales y el mantenimiento del nivel de empleo.

Por lo tanto, solicitamos respetuosamente a los administradores de TRSA y TR Power que abandonen el proyecto de segregación.

En caso de continuar adelante con la operación, interesamos la calificación negativa de la inscripción por el Registro Mercantil por no describirse con la precisión requerida por el artículo 64.2º RD el activo y el pasivo segregado, quedando además constatado que dicho patrimonio no constituye una unidad económica a los efectos del artículo 61 RD.

Aprobado en la reunión del Comité de Empresa de Técnicas Reunidas S.A. celebrada en Madrid el 26 de enero de 2026.



La Presidenta

M. TERESA DÍJIMO CABELLO



La Secretaria

María Isabel Burneo Ferriso