PERSPECTIVES OF THE LABOR LAW IN THE BUSINESS SUCCESSION IN SPAIN

PERSPECTIVAS DEL DERECHO LABORAL EN LA SUCESIÓN EMPRESARIAL EN ESPAÑA


Mercedes Navarro Cejas[1]


Luis Fernando Piñas[2]


Klever Anibal Guaman[3]

Resumen
El objetivo de esta investigación se basa en analizar la sucesión empresarial desde la perspectiva laboral en España. En éste trabajo se realiza un análisis de las vertientes relacionadas con ésta problemática de estudio. La investigación es de tipo descriptiva, comprensiva e interpretativa. Pudo concluirse que en definitiva el legislador ha intentado ser mediador entre el patrono y los trabajadores a los fines de buscar que se produzcan las consecuencias jurídicas más favorables para ambos en este proceso de transmisión empresarial. Como propuesta se sugiere que los tribunales y demás órganos de control sigan vigilando estas cuestiones a los fines de que se mantenga el sentido y alcance que pretende ostentar la norma jurídica en estos supuestos de transmisión de empresas.
Palabras Clave: Negocios, Trabajadores, empresas, sucesión, Laboral.

Abstract
The objective of this work is based on analyzing the succession of companies. In this work an analysis of the aspects related to this problematic of studio is realized. The research is descriptive, comprehensive and interpretive. It was concluded that in the end the legislator has tried to be a mediator between the employer and the workers in order to seek to produce the most favorable legal consequences for both in this process of business transfer. As a proposal, it is suggested that the courts and other supervisory bodies continue to monitor these issues in order to maintain the meaning and scope of the legal norm in these cases of transfer of companies.

Keywords: Business, Workers, companies, succession, Labor.

DOI:http://doi.org/10.5281/zenodo.5535141

Recibido: 01 / 05 / 2017
Aceptado: 17 / 07 / 2017

[1] Profesora de la Universidad Regional Autónoma de los Andes Extensión Riobamba, Ecuador, Phd (C) en Derecho, economía y empresa de la Universidad de Girona, Phd (C) en Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Magister en Derecho de la Universidad de Alcalá en Madrid, Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Carabobo. Email: mechyn@hotmail.com
[2] Profesor de la Universidad Regional Autónoma de los Andes Extensión Riobamba, Ecuador, Magister en Derecho Constitucional de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ecuador. Email: lpinaslawyer@yahoo.es
[3]Profesor de la Universidad Regional Autónoma de los Andes Extensión Riobamba, Ecuador, Magister en Investigación, Ecuador. Email: klever.guaman@gmail.com

INTRODUCCIÓN

Hacer referencia al mundo del Derecho implica comprender la existencia de un conjunto de normas jurídicas que se encargan de reglar las relaciones de trabajo que se presentan en los actores laborales, tal es el caso del Patrono, los Trabajadores y el Estado. Ante estas consideraciones, es importante reconocer los planteamientos de Lucena (2004) al indicar que las relaciones del trabajo (RT) surgen acompañadas de discursos modernizadores, que tuvieron repercusión real en nuestra sociedad por un considerable lapso de tiempo.

La relación laboral se encuentra expuesta a modificaciones sustanciales a lo largo del tiempo de su duración. Dichas modificaciones pueden ser distinta índole ya sea por disposiciones legales, convenios colectivos, por acuerdo entre las partes, y, en particular puede presentarse la figura jurídica de la sucesión o trasmisión empresarial. En este aspecto, el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores español vigente plasma en nuestro ordenamiento jurídico una especie de medio específico para hacer que sea efectivo el principio de estabilidad en el trabajo de los asalariados (Conejos J, Basoa, E. , Navarro S., 2017) ya que establece que la transmisión empresarial supone un cambio de titularidad ya sea de la totalidad de la entidad de trabajo, de uno de sus centros de trabajo o de unidades productivas dotadas de autonomía pero que este fenómeno jurídico no extingue por sí mismo la relación laboral de quienes formen parte de la empresa, quedando el nuevo titular obligado a subrogarse en los derechos y obligaciones del anterior, asumiendo así la posición de empresario que el cedente tenía hasta entonces.

En estas ideas iniciales importa entender que en este aspecto la doctrina reconoce como regla general que se admita la novación subjetiva en los contratos, es decir el cambio de solo una de las personas que figuran como contratante: el patrono. Pero además importa resaltar que establece nuestra legislación una salvedad importante a los fines de proteger al trabajador frente al supuesto de un cambio inesperado de empleador, como es la sucesión de empresas.

En este sentido se llega al objetivo de nuestra investigación, el cual es analizar la sucesión empresarial desde la perspectiva laboral en España. En este artículo se delimitará el problema así como los objetivos y demás matices que determinan la investigación. Seguidamente se estudiará el concepto y característica de la sucesión de empresas así como los supuestos jurídicos y negocios en la trasmisión llegando a las consecuencias que legalmente se producen en este fenómeno legal. Todo esto para analizar las conclusiones de la investigación.

DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Este trabajo contiene un análisis jurídico y bibliográfico en relación a la sucesión de empresas como momento crucial tanto para la estabilidad de los trabajadores que pasan a la entidad sujeta a novación así como del cambio de titularidad empresarial que vive la entidad jurídica. Se realiza un análisis de las vertientes que guardan relación con esta problemática de estudio.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Al tratarse la sucesión de empresas de una figura jurídica compleja esto supone que su estudio sea de gran importancia para la comunidad científica. El problema que rodea a la transmisión empresarial guarda relación con la situación de los actores laborales tanto antes de la transmisión como y después de la transmisión. Es así como debe estudiarse esta problemática jurídica a los fines de determinar si efectivamente se vulneran o no los derechos de que intervienen en las relaciones de trabajo, es decir los trabajadores y patronos.

Pregunta que soporta el Objetivo general:

¿Cuál es la regulación jurídica, jurisprudencial y doctrinaria que guarda relación con la sucesión de empresas?

Preguntas que soportan los Objetivos Específicos

¿Cuál es el concepto y características de la sucesión de empresas?

¿Cuáles son los supuestos que vienen relacionados con la transición?

¿Cómo pueden identificarse jurídicamente los supuestos y negocios jurídicos que vienen relacionados con la transición?

¿Qué consecuencias pueden derivarse de la sucesión de empresas tanto a nivel doctrinario como normativo?

OBJETIVO GENERAL

- Analizar la sucesión empresarial desde la perspectiva laboral en España.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Describir el concepto y características de la sucesión de empresas
- Identificar jurídicamente los supuestos y negocios jurídicos que vienen relacionados con la transición
- Describir las consecuencias de la sucesión de empresas tanto a nivel doctrinario como normativo

METODOLOGÍA

ESTRUCTURA DE LAS BASES METODOLÓGICA:

En este sentido, al igual que en todo proceso investigador – ya sea cuantitativo o cualitativo- se hace un requerimiento puntual sobre la construcción de la estructura de la investigación que se pretende llevar a cabo. De ahí que, las características de la investigación van a depender del propósito que se pretende alcanzar, y determina el nivel de complejidad de la investigación así como el tipo de estudio que se pretende desarrollar. En consecuencia, tras la consideración del alcance estratégico de esta investigación se puede determinar que esto conlleva a la utilización de técnicas de carácter de investigación documental el cual se sustenta sobre la base de aquellos estudios de problemas con el propósito de ampliar conocimientos de esta naturaleza y en relación al tema de estudio. No obstante por las condiciones que rige el estudio, la investigación

además del diseño documental y doctrinario se ha servido también de instrumentos jurídicos en la materia.

En este punto, en criterio de algún sector de la doctrina: "Este tipo de investigación es el resultado de la utilización de cualquier fuente de información sobre un caso. Algunas de las técnicas para obtener esta información pueden ser por ejemplo (…) estudios de trabajos realizados u obteniendo cuestionarios biográficos. Después, con base en dicha información, se identificarán los factores que llevaron al desarrollo del problema" (Rosado M, 2006, P. 23). En este sentido, continúa un sector de la doctrina y establece que "Esto último lleva a la formulación de una hipótesis informal respecto a la causa y a la obtención de mayores datos que ayudaran al investigador a determinar si la hipótesis es probablemente cierta o falsa" (Rosado M, 2006, P. 23).

DESARROLLO

CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS

Concretamente, como se ha dicho la norma jurídica señala que existe una sucesión de empresa en el supuesto de que exista un cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria. Por su parte para autores como) debe considerarse traspaso (o sucesión de empresas) "el de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuera esencial o accesoria" (Martínez Abascal. V, Herrero Martin J, 2012, p. 582).La sucesión de empresas es, en pocas palabras una modificación del empresario en su propio interés.

Cabe mencionar que la jurisprudencia tradicional venia estableciendo en este punto que para que exista esa sucesión empresarial establecida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores no bastaba con el hecho de que los trabajadores de una determinada entidad de trabajo pasaran a prestar servicio a otra diferente ya que hacía falta "la transmisión al cesionario de los elementos patrimoniales que configuran la infraestructura u organización empresarial básica de la explotación" (Rodríguez Gullon, J, 2015, p. 642). Sin embargo, a partir de la posición doctrinal del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en diferentes sentencias este criterio fue modificado por los tribunales españoles.

En concreto, en la actualidad, se entiende en comunión con la jurisprudencia comunitaria que exista una transmisión empresarial en el supuesto de transferencia de la mera actividad aunque no se trate de una transmisión de infraestructuras, si la misma viene acompañada de la asunción de las relaciones laborales de un núcleo considerable de la plantilla de trabajadores de la empresa anterior es decir cuando se presenta también una sucesión en la plantilla de trabajadores de la entidad de trabajo. Ocurre esto con frecuencia en aquellos sectores en los que la actividad de los trabajadores descansa en la mano de obra que en conjunto pueden ser vistos como una entidad económica como lo dice un sector de la doctrina (RODRIGUEZ GULLON, 2015, p. 643); pudiendo el

empresario continuar no solamente con la actividad de la que se trata sino también con la totalidad de la plantilla del otro empresario o un número bien amplio de ella. Esto ocurre de forma frecuente con las empresas de servicios o de limpieza que comúnmente, mantienen su identidad aun después de la transmisión.[4]

Sin embargo, de ser el caso de que solo se adjudique la realización de una mera actividad a otra empresa mediante una contrata, una concesión administrativa u otro negocio jurídico como estos no se produce la sucesión a la que se refiere el art. 44 ET porque en estos supuestos no se ha realizado un cambio de titularidad, propio de la sucesión empresarial sino "un cambio en la manera de afrontar las correspondientes obras o servicios."(Martin Valderde. A, Rodriguez Sañudo Gutierrez J, Garcia Murcia, 2012 p. 735).Por lo que la transmisión, como se ha dicho ha de tratarse de una entidad económica considerablemente estable que no se limite a una ejecución de obra determinada.Ejemplo de esto, es que nuestra jurisprudencia, en específico en la STS del 5 de abril de 1993, no ha considerado aplicable los supuestos de transmisión de empresas cuando, en el supuesto de asunción de servicios en virtud de una concesión administrativa, la subrogación no está prevista en el pliego de condiciones de la concesión ni en la norma sectorial correspondiente.[5]

Otro sería el caso cuando mediante un convenio colectivo u otra norma con características similares o mediante el prenombrado pliego de condiciones se impongan a la empresa contratista condiciones similares a las de la norma del ET en esta materia de sucesión de empresas[6], estos es, clausulas subrogatorias. En estos casos opina la doctrina que sí podrían producirse efectos similares a los del art 44 ET pero entendiendo siempre que la subrogación en este supuesto "no se produce *ex lege* sino por esas otras vías, que generalmente la condicionan al cumplimiento de requisitos de forma y documentación por parte de las empresas afectadas" (Martin Valderde. A, Rodriguez Sañudo Gutierrez J, Garcia Murcia, 2012, P. 736).

Sin embargo, ha reconocido la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en STS EDJ 221301 del 28 de Noviembre del 2003 que la sucesión empresarial además de tener alcance sustantivo y procesal (colocando a la empresa sucesora en idéntica posición que la cedente) supone que debe ser el trabajador quien tiene la obligación de demostrar que se ha producido y a la vez es la empresa que debe demostrar que el trabajador conocía de la sucesión en un momento oportuno, es decir, que se cumplió con el deber de informarle de ella, esto según STS EDJ 325775 15 de Noviembre del 2006. Es, entonces una figura jurídica

[4] Vid. RODRIGUEZ GULLON, J.(Director) *op. Cit.* Pag. 643

[5]También en este punto se rechaza la sucesión de plantillas porquese estima que lo que se ha producido es una decisión de una determinada empresa de transferir su plantilla a otra aunque esto se haya producido fundamentándose en el pliego de condiciones de la concesión administrativa. Vid. RODRIGUEZ GULLON, J.(Director). *Op. Cit. Pág. 642.*

[6] Esto ocurre con frecuencia en sectores como limpieza, seguridad, espectáculos, etc.). Vid. MARTIN VALDERDE. A, RODRIGUEZ SAÑUDO GUTIERREZ J, GARCIA MURCIA J, op. Cit., p. 736

muy compleja que puede generar problemas de aplicación en la realidad fáctica que caracteriza al mundo laboral.

De igual forma, como se ha dicho, al hablar de una sucesión de empresa, estamos frente a un verdadero cambio de titularidad (no de propiedad) que, en sí mismo, no es más que la consecuencia jurídica del negocio o acto jurídico por el que se realiza la transmisión empresarial[7]. Es, en fin, lo que se produce tras la transmisión o la sucesión de la empresa y tal condición es la que lleva aparejada el ejercicio en propio nombre de las facultades inherentes a la creación, modificaciones, gestión y extinción de la empresa según Del Rey Guanter S.(2012). Un cambio de titularidad que la doctrina reconoce que va del empresario cedente al empresario cesionario.

Por su parte, en la sucesión de empresa, destaca otro elemento importante: el llamado efecto subrogatorio, del que se deriva, entre otros efectos, la posibilidad de novación subjetiva en la persona del empresario. De esta manera, el nuevo empresario, ocupa así la posición contractual del anterior, no solamente desde el punto de vista de la empresa sino que también se convierte en el nuevo patrono de los trabajadores. Dicho esto, como lo indican Martinez y Herrero Martin (2012) una vez que el acto jurídico o negocio hayan tenido lugar este efecto subrogatorio no puede ser evitado e inclusive la subrogación legal extiende sus efectos tanto a las relaciones individuales de trabajo como a sus relaciones en materia colectiva.

CARACTERÍSTICAS

En principio, es importante destacar que, para poder determinar si efectivamente se reúnen los requisitos necesarios para la transmisión de una entidad de trabajo, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trate las cuales en realidad, guardan relación con cuestiones muy variadas[8]. Es por ello que para apreciar la existencia de la transmisión empresarial es necesario que concurran conjuntamente una serie de circunstancias reconocidas por la doctrina de los estudiosos del derecho, entre ellos Gullón Rodríguez (2015).

En primer lugar, en cuanto a la empresa en cuestión, debe tratarse de una entidad económica estable: esto es, organizada de tal forma que su actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada, por un tiempo determinado. Es preciso consolidar entonces al concepto de entidad como un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo específico, propio. Debe delimitarse

[7] Concretamente la titularidad alude a la ostentación de una determinada condición jurídica respecto de un bien de derecho pero no necesariamente a su propiedad. Vid. DEL REY GUANTER S. (Director) *"Estatuto de los trabadores comentado y con jurisprudencia"*. Editorial la ley, Madrid, 2007, P. 1017.

[8] como por ejemplo el tipo de empresa o de centro de actividad, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no los clientes del negocio, entre otras cuestiones. Vid. RODRIGUEZ GULLON J,. *op. Cit*, P. 641.

además, la noción de empresa, centro de trabajo o unidad productiva de la misma, descrita por la ley.

Por lo mínimo, debemos estar en presencia de una unidad productiva autónoma empresarial, para aplicar el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, es decir, de una empresa que, de alguna forma, sea susceptible de desarrollar una actividad con un cierto nivel de autonomía en su vertiente productiva u organizativa. Habrá que distinguir obviamente, que es lo que se está transmitiendo, si toda la empresa o solamente una parcela o local de la misma y si lo que está trasmitiendo permitirá al nuevo empresario realizar las actividades de producción de la empresa de forma autónoma, característica esencial de la sucesión empresarial.

Por otra parte, no debemos estar en presencia de una mera cesión de la actividad, ya que la mera circunstancia de que el servicio prestado por el antiguo y el nuevo adjudicatario de una contrata sea similar no es suficiente para afirmar que existe una transmisión de empresas ya que la cesión debe ir acompañada de otros elementos que permitan demostrar la novación subjetiva y que se determinaran según el caso concreto. Además en argumentación esto, la transmisión de empresas supone también la sucesión de un conjunto de medios organizados necesarios para llevar a cabo la actividad empresarial, pero no requiere que haya una transmisión de la propiedad al nuevo empresario. Por citar un ejemplo, la transmisión puede realizarse incluso por medio de un contrato de arrendamiento. En definitiva, lo que se requiere no es ser propietario de la empresa sino titular del negocio.

Por su parte, la doctrina jurisprudencial hace referencia a dos elementos característicos importantes en la sucesión de empresas: el elemento subjetivo y el objetivo. Con respecto al primero necesariamente debe cumplirse no solo con lo que se ha dicho sino además debe existir una sustitución de un empresario por otro, incluso a través de un tercero, de ser el caso como lo explica el TJCE en el asunto c-171/194 del 7 de marzo de 1996. Por su parte, el elemento objetivo supone, según STS EDJ 76864 del 4 de abril del 2005 que la entrega de forma real de los factores esenciales de la empresa y capaces de asegurar la continuidad del conjunto de sus elementos técnicos, organizativos o patrimoniales esto en relación con la autonomía funcional que exige la norma jurídica.

En conclusión a este apartado, no pueden olvidarse tampoco los preceptos facticos de cada caso concreto al momento de estudiar los rasgos característicos de una sucesión, que permiten dilucidar si ha existido o no una trasmisión empresarial. En este sentido resalta que debe presentarse el cambio de titularidad (que como se ha dicho, no necesariamente es un cambio de propiedad) en el nuevo empresario (viéndolo como el nuevo patrono para los trabajadores) y además que se produzca el llamado efecto subrogatorio en beneficio de los derechos de los trabajadores. Hace falta además que se mantengan las mismas condiciones empresariales en la medida de lo posible lo que supone un reto complejo no solo a la hora de llevarlo a la práctica sino al momento de demostrar que se ha presentado la sucesión.

SUPUESTOS Y NEGOCIOS JURÍDICOS EN LA TRANSMISIÓN.

a) La transmisión *inter vivos:*

En este primer caso, el cambio de titularidad puede derivarse de cualquier negocio o acto jurídico que suponga el traslado de los derechos de explotación de la empresa de un titular a otro. Por ello, comose ha dicho, son distintos los actos jurídicos que podríanconvalidar una transmisión o sucesión empresarial *inter vivos* y los mismos, según reconoce algún sector de la doctrina, en específico Martin Valderde. A, Rodriguez Sañudo Gutierrez J, Garcia Murcia J (2013) oscilan entre compraventas, arrendamientos o traspasos, ventas judiciales, reversión de bienes arrendados, entre otros. En realidad se requiere que el nuevo empresario se encargue de la explotación económica de la entidad de trabajo independientemente del título que le haya dado esta condición. En este sentido, cabe destacar algunos tipos de cambio de titularidad derivados de distintos negocios o actos jurídicos que resaltan en la transmisión *inter vivos* y que la doctrina y en específico Martínez Abascal. V, Herrero Martin J (2012) desarrolla de forma bastante explicita:

- *Cambios de titularidad patrimonial:* es decir, dentro del patrimonio del cedente al cesionario (por ejemplo el traspaso de funciones y servicios de la Administración del Estado a las Administraciones autonómicas, cambio del régimen societario de la empresa, venta judicial de la empresa o parte de la misma) siendo el ejemplo más común y utilizado de este supuesto el de la venta directa de la empresa en su totalidad.
- *Cambios de titularidad de la explotación*, de los que destacan algunas figuras jurídicas como por ejemplo el arrendamiento de industria que debe referirse a los elementos necesarios para la explotación del negocio, por lo que el nuevo empresario tendrá la posibilidad de beneficiarse de la producción de la empresa.
- *Cambios derivados de la incapacidad o de jubilación del empresario:*que pueden plantear dos supuestos: a) la extinción de los contratos de trabajo o b) latransmisión de la titularidad de la empresa por cualquierade las vías ya antes expuestas, lo que supondría una sucesión empresarial propiamente dicha.

b) Transmisión mortis causa

La transmisión *mortis causa* es propia de aquellas empresas que pertenecen a personas físicas por motivo de herencia lo que supone que el cambio de titularidad se ha producido por motivo de muerte del anterior empresario generando que la entidad de trabajo entre en el patrimonio del heredero por motivo de sucesión[9]En este punto, puede presentar algún tipo de duda el supuesto de que el causante no haya fallecido aun cuando se encuentre en su lecho de muerte. En este ejemplo para MARTINEZ ABASCAL. V, HERRERO

[9] Todo esto, recordando que en virtud del principio de libertad de empresa, cuando el empresario fallece y los herederos del causante voluntariamente y de forma manifiesta no desean continuar con la explotación de la empresa o entidad de trabajo no se aplica el art 44 ET al no existir posibilidad legal de imponerles la continuidad de la actividad. Vid. MARTIN VALDERDE. A, RODRIGUEZ SAÑUDO GUTIERREZ J, GARCIA MURCIA J, *op. Cit.* , p. 730

MARTIN (2012) reconoce que deben aplicarse las normas sobre la transmisión*inter vivos.*

De igual forma, es preciso establecer también que la transmisión *mortis causa* requiere no solo que se trate de una persona física, sino que además supone que el causante poseía la titularidad exclusiva de la empresa, pues de no ser así, su muerte no abre la sucesión de empresa por esta causa. Es importante también destacar que hace falta para que se produzca este supuesto de transmisión que se haya paralizado o cesado la actividad empresarial[10] siendo continuada por el heredero del causante aceptando la herencia e incorporándola a su patrimonio.

En conclusión a este apartado delimitar la transmisión mortis causa según las características fácticas de cada situación es elemental. En realidad, hace falta en principio que el nuevo empresario haya adquirido esta titularidad por herencia lo que supone que se ha producido (y no que está por producirse) la muerte del cedente abriéndose paso a la sucesión. En líneas generales, de parte del cedente, que debe ser titular exclusivo de este derecho sobre la empresa, debe haber cesado la actividad por su muerte pero de ser continuada por los herederos parece concluirse que tiene que ser con la intención de que la empresa se mantenga y no que sea continuada esta actividad a los fines de liquidar la entidad de trabajo, ya que se perdería la esencia misma de la sucesión de las empresas, que supone la continuación de la actividad empresarial, por el nuevo patrono.

LEGISLACIÓN APLICABLE

Hablar de transmisión o sucesión de empresas en términos generales y referirse solamente a la doctrina o a los preceptos de enciclopedia, parece un poco aislado en el mundo jurídico que nos representa. A su vez, este mundo jurídico, en nuestro derecho, que se amplía del ámbito nacional al comunitario, en realidad es una cuestión muy compleja. Sin embargo, cabe delimitarlo un poco en esta investigación. En este sentido, se justifica este apartado al establecer que nos encontramos frente a varias normativas de importante aplicación en este aspecto.

En primer lugar, debe partirse de la aplicación del vigente Estatuto de los Trabajadores, sancionado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, del 24 de marzo de 1995 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, que en su artículo 44 hace referencia a la sucesión de empresa, siendo esta norma de elemental aplicación ya que supone la definición y demás consecuencias jurídicas que nuestro legislador ha dado a la transmisión de empresas y que es en realidad de elemental estudio para esta investigación. Así mismo, se estudiará la sucesión de empresa considerando las sentencias de

[10] Sin embargo puede admitirse el cese parcial cuando existan unidades productivas con autonomía y sustantividad propias y en todo sentido la muerte del causante no determina la extinción de los contratos de trabajo. Vid. MARTIN VALDERDE. A, RODRIGUEZ SAÑUDO GUTIERREZ J, GARCIA MURCIA J, *op. Cit.* , p. 730.

los tribunales más actualizadas en la material a los fines de brindar además una visión jurisprudencial, tanto a nivel nacional como a nivel de la CE.

A los fines de evitar hacer mención solo a una porción aislada de nuestro orden normativo se hará mención a las normativas europeas que en virtud de la unión forman parte también de nuestro ordenamiento jurídico y en este sentido, cabe mencionar que también será de aplicación en esta investigación la directiva 2001/ 23 / CE del 12 de marzo 2001 sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centro de actividad o de parte de empresas o centros de actividad así como distintas sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE), que nos permitirá analizar la sucesión de empresa en línea con nuestra norma comunitaria.

CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA SUCESIÓN

CONTINUIDAD DE LOS CONTRATOS Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Como se ha dicho, establece nuestro ordenamiento jurídico vigente que el cambio de titularidad de la empresa "no extinguirá por sí mismo la relación laboral" (MARTIN VALDERDE. A, RODRIGUEZ SAÑUDO GUTIERREZ J, GARCIA MURCIA J, 2013, p. 730). Todo esto supone que este mandato legal trata de mantener la estabilidad en el empleo en aras de favorecer al trabajador y que además, se trata de un efecto de la sucesión de empresa que ni siquiera requiere la aceptación por parte del asalariado o del mismo empleador, sino que se produce de forma inmediata cuando se cumplen los requisitos legalmente establecidos. La continuidad de los contrato de trabajo como efecto de la sucesión tampoco puede ser suprimida por acuerdo entre las partes, como se ha dicho.

Ahora bien, para encontrarnos en el supuesto de la sucesión de empresas, ya sea por transmisión *inter vivos o mortis causa*, el nuevo empresario debe continuar con las actividades de la entidad de trabajo y todo esto supone además que se mantienen las relaciones de trabajo con los asalariados, ostentando el nuevo empleador frente a los trabajadores, los mismos derechos y obligaciones. En este punto, la jurisprudenciadel Tribunal Supremo, en STS EDJ 37544 del 14 de Marzo del 2005, ha establecido que si bien pueden presentarse por parte del nuevo empresario actuaciones fraudulentas con la finalidad de aparentar buscar mejores condiciones de trabajo para los asalariados pero que si estas persiguen el fin último de gravar al trabajador, siempre habrá que probar esta intención del empleador ya que el fraude en esta material no se presume.

Por otra parte, el mantenimiento de las condiciones de trabajo, no permite en pocas palabras que el nuevo empresario a través de la sucesión reduzca o suprima o busque reducir o suprimir alguno de los conceptos salariales de los trabajadores de la empresa cedente orebaje su categoría profesional. Sin embargo, a pesar de lo que se ha dicho, nada de esto supone que se niegue a los trabajadores provenientes de la sucesión el derecho a percibir las mejoras que la nueva empresa ofrezca a sus trabajadores, siempre que no se produzca el supuesto de fraude explicado con anterioridad.

Cabe aclarar que la aplicación del art 44 ET supone que en principio la subrogación empresarial solo abarca aquellos derechos y obligaciones realmente existentes en el momento de la integración, es decir los que en ese momento el interesado hubiera ya consolidado y adquirido, incorporándolos a su acervo patrimonial sin que dicha subrogación alcance de ningún modo a las meras expectativas legales o futuras de los trabajadores. Dicho esto, con respecto a cuales son las relaciones laborales que se mantienen con el nuevo empresario la doctrina, específicamente en Practicum Social (2014) ha reconocido que la intención del legislador va ligada a que se mantengan las relaciones laborales que estuvieran vigentes en el momento de la transmisión

LAS RESPONSABILIDADES DERIVADAS DE LA SUCESIÓN, INCLUIDA LA MENCIÓN A LAS DEUDAS POSTERIORES A ELLA:

a) DEUDAS ANTERIORES AL CAMBIO DE TITULARIDAD:

En línea con el mandato legal y con la intención de ofrecer una mayor protección a los trabajadores en la empresa y de esta forma "reforzar el mandato subrogatorio" (Martínez Abascal. V, Herrero Martin J, 2012, p. 588)se impone una responsabilidad solidaria entre cedente y cesionario con respecto a las deudas anteriores al cambio de titularidad dentro de la empresa durante los tres años siguientes a la transmisión respecto de las obligaciones laborales que no hayan sido cumplidas y que han sido contraídas con anterioridad a la sucesión empresarial[11]. En esta gama de ideas establece nuestro doctrina jurisprudencial que este cambio opera con relación a las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo y afecta determinadas cuestiones tales como la jornada de trabajo, el salario, la categoría profesional, turno de trabajo etc., ya que según STS del 14 de Marzo 03 del 2005 "se transmite el crédito al subrogado con todos los derechos a él anexos".

De igual forma, señalannuestros tribunales, en especial en TSJ País Vasco del 06 de Mayo 05 de 1993 que ese plazo de tres años debe considerarse como de prescripción extintiva, sin embargo, existen algunas excepciones reconocidas jurisprudencialmente en TSJ país vasco Recurso 2193/ 03 del 22 de Noviembre 11 del como que se debata la responsabilidad solidaria en un proceso sometido a caducidad, normalmente por despido.

En este sentido, las responsabilidades contenidas en elartículo 44.3 ETsuponen que no solo continúan los contratos de trabajo sino que el nuevo titular responde de todas las deudas del anterior nacidas antes de la transmisión[12] y que no hayan sido satisfechas al momento de la misma y que además responde en la misma cantidad y por la misma totalidad de la deuda que el cedente. En este sentido, el legislador permite al trabajador afectado dirigirse como se ha dicho de forma

[11]En este sentido, el periodo de tres años configura "un plazo especial de prescripción que excluye el general de un año establecido en el art 59.1 ET". Vid. MARTINEZ ABASCAL. V, HERRERO MARTIN J, *op, cit* . P. 588.

[12] La solidaridad alcanza las deudas laborales como deudas salariales, indemnizaciones por despido, suspensión o modificación de las condiciones laborales, deudas de seguridad social, entre otras. Vid. Practicum Social, *op. Cit,* Pág. 626

indistinta frente al cedente o cesionario, es decir frente al nuevo empresario o al antiguo o incluso frente a ambos de forma simultánea[13]. El día inicial del cómputo, normalmente es el mismo día que ha tenido lugar la transmisión.

De igual forma, establece el precepto legal "sin perjuicio de lo que establece la seguridad social" por lo que importa hacer referencia a las cotizaciones y prestaciones de la seguridad social de las que era responsable el empresario cedente. En este punto funciona el sistema de solidaridad entre estos dos sujetos: cedente y cesionario frente a los trabajadores según lo señala el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. Por lo tanto, las acciones de reclamación de estos supuestos pueden ir hacia uno u otro de forma indiferente, estando tanto cedente como cesionario obligados en el pago de la totalidad de la prestación frente al trabajador. No obstante, algún sector de la doctrina en Practicum Social (2014) destaca que dicha responsabilidad puede evitarse previa comprobación ante la TGSS de las posibles deudas pendientes. Así mismo, la responsabilidad solidaria se extiende en materia de seguridad social complementaria anteriores a la transmisión.

En conclusión, establece la doctrina que el nuevo empresario es responsable en materia de seguridad social frente a los trabajadores en "la misma línea y de la misma forma que el cedente incluso cuando el empresario haya incumplido sus obligaciones en materia de afiliación, altas bajas y cotización" (Martinez Abascal. V, Herrero Martin J, 2012, 589). Cuestión que nuestra jurisprudencia en STS Recurso 238/09 del 09 de Febrero 02 del 2011 ha argumentado estableciendo que lo más importante es que se supone así la conservación de la antigüedad acreditada en la anterior empresa, que no puede ser suprimida ni reducida por el nuevo empresario.

b) **DEUDAS POSTERIORES AL CAMBIO DE TITULARIDAD:**

En este punto, una parte de la doctrina, en específico Palomeque Lopez M.C., Y Alvarez De La Rosa M (2013) nos recuerda además que aunque las obligaciones nacidas con posterioridad a la sucesión no alcanzan al efecto subrogatorio y por lo tanto tampoco están amparadas por el sistema de solidaridad, existe una excepción en esta materia: es decir cuando la cesión fuese constitutiva de delito[14] en cuyo caso tanto el cedente como el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones posteriores ala trasmisión. De igual forma,

[13] La peculiaridad de esta técnica "exige la supervivencia del cedente respecto del negocio traslaticio" y es por lo tanto, inaplicable cuando estemos en presencia de la transmisión mortis causa pues la responsabilidad en ese supuesto corresponderá de forma única a los herederos, de cumplirse las condiciones antes mencionadas. Vid. CRUZ VILLALON, J., *op cit.* Pg. 351

[14] En el ámbito penal, se tipifica el delito del cesionario de la empresa que mantenga frente a los trabajadores condiciones laborales que perjudiquen, supriman o restrinjan derechos de los trabajadores reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato de trabajo aun cuando hayan sido impuestas por el antiguo empresario. Vid. MARTINEZ ABASCAL. V, HERRERO MARTIN J, *op, cit* . P. 589.

será la resolución del órgano judicial en el orden penal la que abrirá el cómputo del referido plazo especial de prescripción[15].

De igual forma, cabe hacer una breve mención a la responsabilidad administrativa en el orden social, que se produce para el cedente y el cesionario tras el incumplimiento del deber de información a los trabajadores afectados por la sucesión de empresa. En este sentido, dicho incumplimiento se califica como infracción administrativa muy grave tanto para el nuevo empresario como para el empresario antiguo. Reforzándose así la intención del legislador de castigar al empresario que pretende desligarse de las obligaciones impuestas por ley para proteger a los trabajadores en materia de sucesión de empresas.

Se puede concluir en este punto que, con respecto a estas cuestiones nuestro legislador se ha esforzado en delimitar esta gama de responsabilidades que van dirigidas al cedente y al cesionario con el fin de establecer límites muy específicos a sus posibles actuaciones en los procesos de sucesión de empresas en estudios. Lo cierto es que señalar hasta dónde puede llegar el empresario (tanto el nuevo como el antiguo) ha sido una estrategia muy apropiada para defender (de alguna manera) los derechos de los trabajadores que se ven o pueden verse afectados por esta figura legal. Sin embargo, ha señalado nuestro tribunal supremo, en STS EDJ 12774 del 04 de Octubre del 2003, que en realidad también es una garantía para el empresario ya que tal responsabilidad no es ilimitada en el tiempo.

DEBER DE INFORMACIÓN DE CEDENTE Y CESIONARIO

En este punto tal y como se ha dicho el estatuto de los trabajadores impone tanto al empresario nuevo como al cedente el deber de informar a los trabajadores sobre la cesión que está teniendo lugar. En este sentido, una parte de los estudiosos del derecho recuerda que la obligación afecta a cada empresario particularmente respecto a los trabajadores afectados por la trasmisión[16]. En concreto, debe notificarse a los representantes de los trabajadores (si los hubiere) de la transmisión que está teniendo lugar y no solo de esta sino de distintos aspectos de la misma como a) la fecha prevista para la transmisión b) las razones por las cuales se lleva a cabo c) lo que supone como efectos y consecuencias para los trabajadores d) las medidas que en virtud de la transmisión han sido planificadas para asumirla[17].

Ahora bien, como se ha dicho, es este el supuesto más general, es decir que existen representantes de los trabajadores a los que pueda ponérseles en conocimiento de la transmisión que está teniendo lugar. Cabría plantearse qué pasaría en el supuesto en el que se trate de una serie de trabajadores sin representante.Nuestro legislador prevé expresamente que en esta circunstancia

[15] Que será de 3 años desde la sucesión de la empresa, como se ha dicho. Vid. MARTINEZ ABASCAL. V, HERRERO MARTIN J, *op, cit* . P. 589.
[16] En ejemplo: el empresario cedente debe informar a sus trabajadores mientras que el cesionario debe ponerse en contacto con los suyos. Vid. CRUZ VILLALON, J., *op cit.* Pg. 354
[17]Vid. Practicum Social, *op. Cit,* pag. 628

es deber del empresario informar directamente a los trabajadores afectados que no tengan representante para el momento anterior a la transmisión[18].

Lo cierto es que, podrían presentarse dudas sobe el momento del tiempo en el que nace el deber de informar a los trabajadores de la transmisión. Lo cierto es que, debe ser con anterioridad a la transmisión que está teniendo lugar. Esto parece bastante evidente tras el conocimiento de lo que debe contener ese escrito o notificación a los representas de los trabajadores o a estos en ausencia de sus representantes. Un escrito que notifique cuando será la transmisión necesariamente debe ser anterior a ella[19]. Existe sin embargo una pequeña excepción cuando la transmisión tenga lugar por fusión o escisión de sociedades. En este caso el articulo 44.8 ET es especifico al establecer que la información a los trabajadores debe darse antes de la publicación de las juntas generales que han de adoptar los acuerdos de fusión o escisión de empresas.

En conclusión, parece de suficiente relevancia para nuestro legislador el deber que tienen los empresarios de informar a los trabajadores de la transmisión que será llevada cabo. Por si no fuera poco, el legislador no solamente delimita de forma muy específica cuáles son los deberes del nuevo empresario sino que, como se ha dicho, señala una responsabilidad administrativa que califica de "muy grave" al infractor (sea cedente o cesionario) del deber de información de los trabajadores según Real Decreto 5/2000 del 4 de agosto por el que se aprueba el texto refundido de la ley sobre infracciones y sanciones en el orden social, articulo 7.11.

CONCLUSIONES

En conclusión, la sucesión de empresas siendo un fenómeno del mundo del trabajo debe estudiarse tanto desde el punto de vista legal como fáctico. Es así que, a pesar de que el legislador ha establecido que si es posible que exista una novación en la figura del empresario también ha señalado lo que esto supone para el trabajador. En este aspecto, como se ha dicho, podemos ver que aunque la figura del trabajador no puede cambiar salvo distintas circunstancias justificadas (como el retiro voluntario o la enfermedad temporal) tras este fenómeno de la sucesión empresarial a pesar de que su condición jurídica dentro de la nueva empresa debe ser la misma que en la anterior esta normativa supone un desafío en su aplicación en la vida real.

Ahora bien, si bien es cierto que el legislador ha establecido una serie de responsabilidades para el patrono que no informe a sus trabajadores de la sucesión que está teniendo lugar a través de sus representantes. Lo cierto es que, a pesar de ser informado, el hecho de que exista una variación en la relación laboral, aunque sea en la figura del patrono supone para el asalariado un cambio bastante brusco que el creador de la norma jurídica ha buscado procurar en sus

[18] Con esta medida se trata de evitar que la inexistencia de representantes de los trabajadores libere al empresario de este deber que tiene frente a ellos. Vid. Practicum Social, *op. Cit,* 628.
[19] Aunque el momento en el tiempo podría confundirse, esta notificación o información estaría suministrada de forma tardía cuando aun de no haberse efectuado la transmisión es en un momento tan próximo a ella que se impide que los trabajadores puedan poner en practicas las medidas adecuadas para llevarla a cabo. Vid.Practicum Social, *op. Cit,* pág. 628.

disposiciones, a los fines de que pueda darse de la forma más equitativa tanto para el patrono como para el trabajador.

Parece importante también que para la sucesión empresarial deba darse el llamado cambio de titularidad dentro de la empresa, lo que supone que el nuevo empresario no sea solamente un encargado o un alto directivo del cedente con alguna facultad para dar órdenes dentro de la empresa el centro o la unidad de trabajo. En este sentido tanto las leyes como los tribunales han dejado claro que debe ser una personafísica o jurídica, que efectivamente ostente una verdadera titularidad (aunque no propiedad) dentro de la empresa y que además se beneficie de la producción de la misma, lo que supone que ostenta cierta autonomía dentro de la entidad de trabajo.

En otro aspecto vemos como el legislador ha señalado que deben mantenerse salvo alguna excepción los contratos de trabajo y los órganos de representación de los trabajadores esto, seguramente a los fines de garantizar al trabajador su cargo dentro de la empresa. En contraposición a esto y bajo ciertas causas justificadas una vez dada la sucesión el empresario podría despedir a uno o varios trabajadores lo que podría suponer para el asalariado una inseguridad constante con respecto al mantenimiento de su puesto de trabajo dentro del nuevo régimen. En mi opinión, es evidente que debe reforzarse este criterio de estabilidad del trabajador, ya sea reduciendo los supuestos por los cuales el empresario puede despedirlo justificadamente luego de la sucesión o delimitando de otra manera las formas en las que este despido puede tener lugar.

Sin embargo parecen acertados otros criterios acogidos por la norma jurídica, como por ejemplo el mantenimiento de las condiciones laborales y de los convenios colectivos en la medida de lo posible para los trabajadores. En este sentido se ve como el legislador pretende colocar un punto intermedio entre el nuevo empresario y el trabajador al señalar que si efectivamente se mantienen estas condiciones individuales y colectivas a su vez esto será según las misma disponibilidad de la nueva empresa, lo que supone que todo será en la medida de que el nuevo empresario pueda seguir manteniendo esa cláusula o disposición.

Parece también acertada la gama de responsabilidades que se establecen tanto para el antiguo como el nuevo empresario y el establecimiento de 3 años de responsabilidad solidaria para con respecto a las obligaciones contraídas por el cedente para con los trabajadores. En este aspecto no solamente es interesante que el nuevo empresario sea responsable en materia de seguridad social (lo que permite al trabajador seguir disfrutando de esta condición tan esencial en las mismas circunstancias en las que venía disfrutándola) sino que mediante estas disposiciones se delimita definitivamente la actuación del nuevo patrono.

En definitiva el legislador por lo menos en materia de sucesión de empresas ha buscado ser un verdadero mediador entre el patrono y los trabajadores a los fines de buscar que se produzcan las consecuencias jurídicas más favorables para ambos en este proceso de transmisión empresarial. Parece sin embargo imprescindible que los tribunales y demás órganos de control sigan vigilando estas cuestiones a los fines de contar con un derecho de transmisión de

empresas que efectivamente mantenga el sentido y alcance que pretende ostentar la norma jurídica.

REFERENCIAS

Calvo J. (2012). Transmisión de empresas, sucesión de contratas y sector público. *Dialnet.* 114 (1). 205-226. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3895864.

Cruz Villalon, J. (2015) *"Compendio De Derecho Del Trabajo".* Madrid. Editorial Tecnos.

Del Rey Guanter S. (2014) *"Estatuto De Los Trabadores Comentado Y Con Jurisprudencia"*. Madrid. Editorial La Ley

Desdentado A. (2015). La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del ET desde la jurisprudencia. Disponible: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=275957

Gonzalez Sanchez, J. (2014) "Derecho Del Trabajo: Relaciones Laborales En La Empresa". Madrid. Editorial Cinca.

Gullon Rodriguez J (2015) "Estatuto De Los Trabajadores Comentado Y Con Jurisprudencia Sistematizada Y Concordancias". Madrid. Editorial El Derecho.

Lucena H. (2013) "Los Laboral En Tiempos De Transición". Valencia. Editorial Universidad De Carabobo.

Martin Valderde. A, Rodriguez Sañudo Gutierrez J, Garcia Murcia J (2013). "Derecho Del Trabajo" Madrid. Editorial Tecnos.

Martinez Abascal. V, Herrero Martin J (2012) "Curso De Derecho Del Trabajo". Madrid. Editorial Tecnos.

Martinez D. & Madrigal M. (2015). La subrogación de trabajadores y la sucesión de empresa en el ámbito de la contratación pública. *Dialnet.* 40 (1). 33-51. Disponible: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5260140

Montoya Melgar. A. (2013) "Derecho Del Trabajo". Madrid. Editorial Tecnos.

Navarro Cejas, M. (2014) "La Inamovilidad Laboral Y Su Impacto En Los Actores Laborales: Efectos Y Alcances En El Patrono". Valencia. Tesis De Maestría. Universidad De Carabobo.

Palomeque Lopez M.C., Y Alvarez De La Rosa M, (2013). "Derecho Del Trabajo". Madrid.Editorial Universitaria Ramon Areces.

Pinila, A. (2016). "Subrogación convencional y sucesión legal de empresas" Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5821140

Rivero Lamas J Y Largo Gil J "La Reestructuración De Empresas" (2012) "La Reestructuración De Empresas Diversificación De Técnicas Y Régimen Jurídico". Madrid. Editorial Thomson Arazadi.