

Sucesión laboral de empresa en la transmisión concursal de unidades productivas con auto de liquidación por el que se exonera de deudas a la adquirente. El criterio del orden social

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de GA_P

El orden social mantiene no sólo su competencia, sino la aplicación del régimen jurídico de la sucesión laboral de empresa, aun cuando exista un auto del juez del concurso por el que se exonere de deudas a la empresa adquirente.

1. Las dificultades aplicativas en relación con la transmisión de una unidad productiva en sede concursal y sus efectos laborales siguen presentes a pesar de los esfuerzos por encontrar una línea interpretativa que genere cierta confianza en dichas transacciones. A la consideración de los jueces de lo Mercantil sobre su soberanía en el aval y contenido del plan de liquidación, ex artículo 148 de la Ley Concursal (LC), se suma la competencia del orden social para delimitar si se ha producido o no una sucesión de empresas en caso de transmisión en sede concursal y, de ser así, las consecuencias laborales de aquélla, ex artículos 146 bis, 148 y 149 de la misma ley, respectivamente, en su remisión al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (LET).

Dos recientes sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo han vuelto a ratificar el criterio del orden social sobre esta materia, en concreto las sentencias de 26 de abril del 2018, Ar. 141992, y de 27 de febrero del 2018, Ar. 1348. En la última de las dictadas, lo que se cuestiona es la responsabilidad solidaria que las empresas que participan en la transmisión pueden tener en el despido llevado a cabo por la transmitente de uno de sus trabajadores. Esta última efectuó un despido colectivo que afectó a 162 trabajadores antes de su adquisición en sede

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

concurzal, despido aprobado por un auto del Juzgado de lo Mercantil. En el caso del trabajador, el Tribunal Superior de Justicia declaró nulo el despido en una sentencia dictada por su Sala de lo Social. Al solicitar aquél su readmisión, el Juzgado de lo Mercantil requirió tanto a la empresa transmitente como a la adquirente de la unidad productiva (en este caso fueron dos, matriz y empresa del grupo) al objeto de que el trabajador fuera repuesto con las mismas condiciones y en el mismo puesto de trabajo que tenía antes de que se produjera el despido declarado nulo. Formulado recurso contra este auto, la adquirente consiguió que se acordara su revocación, dejando sin efecto la extensión del título ejecutivo.

Conviene destacar que el fallo de la sentencia dictada en suplicación entiende que, cuando se produce una transmisión de la unidad productiva empresarial en el marco de un procedimiento de concurso al que se halla sometida la empresa empleadora, no debe reconocerse la existencia de una subrogación laboral en los contratos de trabajo. En tal supuesto no se está en presencia de un cambio de titularidad, denominación o domicilio social, sino ante una sucesión de activos autorizada judicialmente con exclusión de responsabilidad para la adquirente respecto de las deudas laborales de la transmitente. Tal efecto es permitido, según la sentencia, tanto por el artículo 148 de la Ley Concursal como por el artículo 5.1 de la Directiva 21/2003 que rige estas transmisiones, por lo que no han de ser aplicadas las reglas del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, sino las del artículo 148 de la Ley Concursal.

2. No por resultar conocido el debate deja de ser interesante. Se trata de establecer qué régimen jurídico rige en un supuesto en el que, en fase de liquidación, una nueva empresa se hace cargo de los bienes y derechos de la empresa concursada con un plan de liquidación que la exonera de todo tipo de deudas —también las laborales y las derivadas de la Seguridad Social—. Cabe entender que prevalece lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores sobre la sucesión laboral de empresas, en cuyo caso la exoneración de deudas sólo podrá hacerse dentro del margen legal, o interpretar —como hace la sentencia recurrida— que prima lo dispuesto en el artículo 148 de la Ley Concursal y, por tanto, el plan de liquidación puede eximir de responsabilidad a la empresa adquirente en tanto en cuanto el juez del Concurso es el que determina las reglas de desarrollo y conclusión de aquél.

La Sala de lo Social del Tribunal Supremo no alberga duda alguna en las dos sentencias citadas y opta por la primera de las interpretaciones. Por una parte, porque defiende que el orden jurisdiccional social es competente para resolver este tipo de controversias, toda vez que se trata de delimitar si existe o no sucesión laboral de empresas. Por otra parte, y en consecuencia, porque procede la plena aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores también en aquellos supuestos en los que el auto del juez de lo Mercantil exime a la empresa adquirente de cualquier responsabilidad, incluida la derivada del despido.

Las razones apuntadas son de diversa naturaleza. En primer lugar, se estima que en la transmisión concursal lo que se produce realmente es un cambio de titularidad de una entidad económica que mantiene su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin

de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesorio, lo cual, en principio, acarrea las consecuencias previstas en el artículo 44.3 del Estatuto de los Trabajadores en orden a la responsabilidad de cedente y cesionario respecto a las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la cesión. En segundo lugar, se considera que el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores es una norma de carácter imperativo, por lo que, únicamente si existiera una disposición que estableciera expresamente que en estos particulares supuestos de empresas en situación de concurso no se produce la sucesión de empresa, habría de admitirse la excepcionalidad y no aplicar la sucesión laboral. Mas, bien al contrario, el artículo 148.4 de la Ley Concursal conduce a la conclusión de que la norma no ha excluido que la adquisición de una unidad productiva en el seno del concurso suponga sucesión de empresa, sino, al contrario, de forma indirecta está admitiendo que en dicho supuesto se produce sucesión de empresa al remitir al artículo 64 de la Ley Concursal aquellos casos en los que las operaciones previstas en el plan de liquidación impliquen modificaciones sustanciales colectivas, traslados colectivos o suspensiones o extinciones colectivas de contratos. Pues, si la adquisición de una unidad productiva autónoma en el seno del concurso no supusiera que existe sucesión de empresa, la remisión del artículo 148.4 de la Ley Concursal al procedimiento descrito en el artículo 64 de la misma ley resultaría superflua, ya que la adquisición de la unidad productiva autónoma no conllevaría la asunción de los trabajadores de la empleadora. En tal caso, el plan de liquidación habría de limitarse a consignar las condiciones de la realización de bienes y derechos del concursado, pero sin previsión alguna respecto a la situación de los trabajadores. Si del precepto resultare que no hay sucesión de empresa, sería única y exclusivamente la empleadora la responsable de adoptar las medidas legales para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, extinciones colectivas, etcétera, de sus trabajadores, «pero estas medidas no tendrían que aparecer ligadas a la aprobación del plan de liquidación de los bienes de la masa activa ya que la adquirente sería por completo ajena a la suerte de los trabajadores de la empleadora» (STS de 26 de abril del 2018, Ar. 141992, FJ 3).

Conclusión que —entiende la Sala de lo Social— no se opone al contenido del artículo 148.2 de la Ley Concursal, ya que el interés del concurso no puede erigirse en la norma suprema que rija la adjudicación de los bienes, pues habrán de respetarse las normas imperativas de nuestro ordenamiento jurídico, entre las cuales se encuentra el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Y, por otro lado, tampoco se opone al artículo 5 de la Directiva 2001/23 porque, tal y como prevé el artículo 8 de ésta, su contenido no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o adoptar disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, que es, en definitiva, lo que resulta del artículo 148 de la Ley Concursal.

La empresa adjudicataria presentó, asimismo, un recurso de casación por estimar vulnerados los artículos 18.2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 24 de la Constitución española, dado que la sentencia ha mantenido la corrección del despacho de ejecución contra una persona jurídica absuelta expresamente en el procedimiento del cual deriva dicha ejecución, sin haber ocupado siquiera la posición de parte demandada en él. Al margen de rechazar esta

petición por no admitir contradicción entre las sentencias de contraste planteadas, lo cierto es que el Tribunal Supremo afirma, atendiendo a algunos de los argumentos contenidos en las sentencias de contraste, que «no se produce indefensión teniendo en cuenta que, conforme al artículo 240.2 LRJS [Ley Reguladora de la Jurisdicción Social], para la modificación o cambio de partes en la ejecución, es preciso que la cuestión se dilucide a través del trámite incidental del artículo 238 LRJS únicamente cuando medie oposición y sea necesaria prueba, prueba que la Sala entiende no es necesaria puesto que la adjudicación de la unidad productiva se materializó en el expediente de concurso seguido ante el mismo órgano judicial» (STS de 26 de abril del 2018, Ar. 141992, FJ 4). Tal motivo justifica la desestimación del recurso planteado por la adquirente a la que se le imponen las costas y la pérdida de depósitos y consignaciones efectuadas para recurrir.

3. Con todos estos argumentos esgrimidos en las dos sentencias citadas, no existe duda alguna para la Sala de lo Social de que, con la adjudicación de la unidad productiva autónoma, se ha producido una auténtica transmisión de una entidad económica que mantiene su identidad a través de la asunción por la adjudicataria de un conjunto de medios organizados que permiten llevar a cabo la actividad económica que se venía desarrollando con anterioridad. «Estamos, por tanto, ante una transmisión de empresa a la que deben aplicarse las consecuencias previstas en el artículo 44 ET y, especialmente, por lo que a los presentes efectos interesa, las concernientes a la subrogación en la posición empresarial y la consiguiente asunción de responsabilidades en las obligaciones derivadas de la calificación de nulidad del despido» (STS de 26 de abril del 2018, FJ 4). En consecuencia, se estima el recurso del trabajador y, atendiendo a la petición de la calificación de su despido como nulo, procede su reincorporación también en la empresa adquirente.
4. La posición del orden social sigue siendo coherente con su planteamiento inicial: competencia para delimitar la existencia o inexistencia de una sucesión laboral de empresa en la transmisión de unidad productiva en concurso y, en caso afirmativo, aplicación en toda su extensión del régimen laboral establecido en las normas laborales y de la Seguridad Social. En el caso analizado, el despido colectivo y, concretamente, la demanda de uno de los trabajadores en la que solicita la calificación de nulidad de aquél obligan al Tribunal Supremo a valorar todos estos aspectos y concluir que existe también responsabilidad de la empresa adquirente en la reincorporación del trabajador. Pero las divergencias y discrepancias con el orden civil —también con el orden contencioso-administrativo— y los argumentos esgrimidos en sede concursal son constantes y, en ocasiones, la mera estrategia procesal permite conseguir un resultado distinto en una misma realidad.