

Adquisición de unidad productiva en concurso y extensión de responsabilidades laborales

Lourdes López Cumbre

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

La competencia del orden social para declarar una sucesión de empresas en caso de adquisición de unidad productiva en concurso no parece albergar duda alguna para la Sala de lo Social del Tribunal Supremo. A tal fin, se imponen la aplicación de la norma laboral, las consecuencias derivadas sobre la responsabilidad solidaria de empresa adquirente y transmitente en toda su extensión —para contratos vigentes y deudas derivadas de contratos ya extinguidos— y la inviabilidad, en tal caso, de la exoneración contenida en el plan de liquidación.

1. Sigue existiendo controversia sobre la extensión o no de obligaciones laborales o de Seguridad Social cuando una unidad productiva se adquiere en fase de concurso. Como en otras ocasiones, se trata de conocer si la empresa adquirente debe responsabilizarse del pago de las cantidades pendientes de abono por parte del empleador concursado respecto de aquellos contratos que se extinguieron antes de la adjudicación. Como es sabido, el juez de lo Mercantil suele hacer constar expresamente en el auto que resuelve dicha adjudicación que no existe sucesión de empresa en relación con estos contratos a efectos de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (LET) y limita los efectos de la sucesión a los trabajadores cuyos contratos se mantienen vigentes en el momento de la adjudicación.

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.

Deducidas las deudas por el impago de la indemnización a los trabajadores despedidos con anterioridad a la adjudicación, puede condenarse exclusivamente a la empresa concursada —por entender efectivamente que no se ha producido sucesión empresarial— o puede considerarse, por el contrario, que dicha sucesión se produce en todo caso y no sólo para los contratos que se mantienen vigentes, independientemente de la exoneración efectuada por el juez de lo Mercantil. La primera tesis que contiene el desistimiento de cualquier solicitud de condena solidaria de la adjudicataria junto con el pago de intereses de mora fue la mantenida por la sentencia dictada en suplicación, recurrida en casación y sobre cuyo contenido se pronuncia la Sala de lo Social en su Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de septiembre del 2018, Ar. 263625.

En el supuesto concreto, el auto del Juzgado de lo Mercantil incluía un listado de trabajadores en cuyos contratos la adquirente debía subrogarse, eximiéndola de cualquier responsabilidad derivada de los contratos laborales extinguidos previamente por un despido colectivo, situación en la que se encuentran los demandantes. En suplicación, el tribunal competente entendería que, cuando se produce una transmisión de la unidad productiva empresarial en el marco de un procedimiento concursal, no debe reconocerse la existencia de una subrogación laboral en los contratos de trabajo, ya que 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, lo que se permite por el artículo 148 de la Ley Concursal (LC) y por el artículo 5.1 de la Directiva 2001/23/CE. En consecuencia, no procede la aplicación de las reglas propias del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, sino de las derivadas del artículo 148 de la Ley Concursal.

2.

El recurso plantea la infracción del artículo 149.2 de la Ley Concursal, del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de la Directiva 2001/23/CE por considerar que, cuando se produce la transmisión de una unidad productiva empresarial en el marco de un procedimiento de concurso, debe reconocerse la subrogación de los contratos de trabajo de la adquirente. Solución que confirma esta Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de septiembre del 2018, Ar. 263625, en línea con lo ya resuelto para un supuesto idéntico en la Sentencia de 26 de abril del 2018. Ar. 2241, y, con anterioridad, en un supuesto similar en la Sentencia de 27 de febrero del 2018, Ar. 1348, todas del mismo tribunal.

En primer lugar, precisa que el orden jurisdiccional es competente para resolver si se produce una subrogación en un supuesto en el que una empresa adquiere una unidad productiva en virtud de la liquidación efectuada en el seno de un procedimiento concursal, incluso aunque el juez de lo Mercantil haya hecho constar expresamente la ausencia de sucesión empresarial. En definitiva, se considera que, con la adjudicación, se produce 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. Esto supone que resulte aplicable el artículo 44.3 del Estatuto de los Trabajadores en relación con la responsabilidad del cedente y del cesionario en cuanto a las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la cesión.

En segundo término, porque el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores constituye una norma de carácter imperativo por lo que, únicamente en la hipótesis de que existiera una disposición que estableciera que en estos particulares supuestos de empresas en situación de concurso no se produce la sucesión de empresa, habría de admitirse que no opera el fenómeno de la sucesión. Pero no ocurre así, por lo que se considera de obligado cumplimiento.

En tercer lugar, porque el artículo 148.4 de la Ley Concursal conduce a concluir que la norma no ha excluido que la adquisición de una unidad productiva en el seno del concurso suponga sucesión de empresa, sino que, bien al contrario, de forma indirecta se está admitiendo que en dicho supuesto se produce sucesión de empresa al remitir al artículo 64 de la Ley Concursal los supuestos en los que las operaciones previstas en el plan de liquidación implicasen modificaciones sustanciales colectivas, traslados colectivos, suspensiones o extinciones colectivas de contratos. Entiende el tribunal, en este punto, que, 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 su artículo 64 resultaría superflua, ya que la adquisición de la unidad productiva autónoma no conllevaría la asunción de los trabajadores de la empleadora, por lo que el plan de liquidación habría de limitarse a indicar las condiciones de la realización de bienes y derechos del concursado, pero sin previsión alguna respecto a la situación de los trabajadores. En este sentido considera que, si del precepto resultara 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, toda vez que la adquirente sería por completo ajena a la suerte de los trabajadores de la empleadora.

Finalmente, a esta conclusión no se opone, por un lado, el 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; tampoco se opone, por otro lado, el artículo 5 de la Directiva 2001/23/CE, porque, tal y como prevé el artículo 8 de la misma norma, su contenido no afectará a la facultad de los Estados miembros para aplicar o adoptar disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, que es, en definitiva, lo que resulta de lo dispuesto en el artículo 148 de la Ley Concursal.

En consecuencia, «no cabe duda 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 [Estatuto de los Trabajadores] 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[...] del despido» (FJ 3). Procede, pues, declarar la responsabilidad solidaria de ambas empresas

—transmitente y adquirente— en todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social derivadas de la transmisión, también aquella que supone la reclamación del impago de indemnización derivada del despido colectivo llevado a cabo por la transmitente antes de la venta de la unidad productiva.

3. Ratifica la Sala su ya conocida tesis sobre su competencia para decidir si existe o no sucesión de empresas ante la adquisición de unidad productiva en fase de concurso. Se produce, con todo, una evidente discrepancia entre los juzgados de lo Mercantil —que exoneran en los planes de liquidación a la empresa adquirente de las responsabilidades laborales y de Seguridad Social— y de lo Social —que extiende dicha responsabilidad a ambas empresas, adquirente y transmitente, y por el íntegro de la deuda, contratos vigentes y contratos extinguidos, pendientes de liquidación—. Constituye éste un ejemplo más de concurrencia competencial y divergencia interpretativa que, amén de los esfuerzos en sede judicial, merecería una atención legislativa.