

ANÁLISIS



Laboral

Concurso de acreedores y subrogación de deudas laborales o de la Seguridad Social, pero sólo parcialmente

No existe objeción alguna a la fijación en el auto del juez del concurso de la exención de responsabilidad solidaria en relación con las deudas laborales o de la Seguridad Social asumidas por el Fondo de Garantía Salarial por parte de la empresa adquirente de la unidad productiva.

LOURDES LÓPEZ CUMBRE

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. El juez de lo mercantil aprueba las medidas de despido colectivo de la concursada y autoriza la transmisión de unidades productivas (un total de sesenta y seis)

La legislación concursal admite que, en caso de enajenación de unidad productiva, se considerará, a efectos laborales y de la Seguridad Social, sucesión de empresa en los términos del artículo 44 LET

declarando que las adquirentes deberán asumir las deudas laborales y de la Seguridad Social de las personas trabajadoras que fueran subrogadas, con excepción de la cuantía de salarios o indemnizaciones pendientes asumida por el Fondo de Garantía Salarial. Sin embargo, los trabajadores, en sus demandas individuales, reclaman los salarios adeudados de manera solidaria a las adquirentes de las unidades productivas en virtud de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (LET). El Juzgado de lo Social admite la reclamación de los trabajadores y el Tribunal Superior de Justicia ratifica esta decisión, si bien por razones distintas.

Este conflicto se plantea dentro del marco normativo del artículo 221 de la Ley Concursal, con las limitaciones establecidas en el artículo 224.1.3.º del mismo cuerpo legal. Como es sabido, los tribunales del orden social entendieron que el artículo 224 de la Ley Concursal del 2020 incurría en *ultra vires* y, al considerarlo inaplicable, recurrieron al artículo 44 del Es-

tatuto de los Trabajadores, con todas las consecuencias laborales en la transmisión empresarial. Pero las empresas codemandadas insisten en que su responsabilidad ha de extenderse únicamente a las deudas consignadas en el auto del juez del concurso y no a otras distintas. Al tratarse de una sucesión de empresa operada en el seno de un concurso de acreedores, resulta de aplicación la regulación específica del artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores, que remite a las especialidades previstas en la legislación concursal

y que no admite la aplicación del artículo 44 de dicho texto legal. Y, en este sentido, el auto del Juzgado de lo Mercantil limita la responsabilidad de la empresa adquirente de la unidad productiva a las cantidades no asumidas por el Fondo de Garantía Salarial, sin extender dicha responsabilidad a la totalidad de la deuda salarial anterior a la subrogación.

2. Una primera consideración que aborda la Sala de lo Social en la Sentencia del Tribunal Supremo 754/2026, de 29 de septiembre, es si el auto del juez del concurso que dispone la limitación de responsabilidad produce efecto positivo de cosa juzgada. Si así fuera, las sentencias no deberían haber entrado en el fondo del asunto, sino que deberían haberse limitado a constatar la inexistencia de sucesión en las deudas asumidas por el Fogasa, tal y como había establecido el auto firme del Juzgado de lo Mercantil.

Pero la Sala rechaza que el auto del Juzgado de lo Mercantil que resuelve de

forma colectiva sobre un despido en el procedimiento concursal o sobre la sucesión global de contratos o deudas de los trabajadores de una unidad productiva produzca tal efecto positivo de cosa juzgada material en las demandas individuales. Entiende, al respecto de los autos de los procedimientos concursales relativos a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, al traslado, al despido, a la suspensión de contratos o a la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de carácter colectivo (art. 169 y ss. de la Ley Concursal, antiguo art. 64 de la Ley 22/2003), lo siguiente:

... se dictan en un proceso de naturaleza colectiva, precedido por una negociación colectiva en un periodo de consultas, pero sin que sean partes en el mismo los trabajadores individuales afectados por la resolución y además sin que se les atribuya legitimación a título individual para recurrir la misma directamente en suplicación. Si se alcanza acuerdo en el periodo de consultas el juez del concurso está obligado a aprobarlo, salvo que en la conclusión del mismo aprecie la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho y solamente en caso de falta de acuerdo toma una decisión previa audiencia exclusivamente de quienes hubieran intervenido en el periodo de consultas. La vinculación de los trabajadores individuales por lo allí resuelto, cuando no pueden recurrir directamente el auto, les podría

situar en indefensión contraria a su derecho a la tutela judicial efectiva (si tenemos en cuenta lo resuelto en la Sentencia del Tribunal Constitucional 140/2021) y por ello la legislación concursal prevé un procedimiento para que los trabajadores individuales puedan plantear los motivos de oposición a ese auto [con] relación a su concreta afectación personal (art. 541 del Texto Refundido de la Ley Concursal, anteriormente art. 64.8 de la Ley 22/2003), incidente que se resuelve con una sentencia del juez del concurso que ya produce efectos de cosa juzgada material (art. 543 del Texto Refundido de la Ley Concursal) [FJ 3].

Del mismo modo, entiende la Sala que los autos de alcance colectivo que se pronuncien sobre la existencia o inexistencia de sucesión laboral (en los contratos o en los demás derechos y obligaciones) pueden cuestionarse en los procesos individuales en que se reclamen los correspondientes derechos laborales, debiendo recordarse que dichos procesos están atribuidos a la competencia del órgano jurisdiccional que deba conocer de las correspondientes pretensiones de reclamación de derechos para cuya resolución haya de determinarse si se ha producido o no sucesión y con qué alcance.

Ciertamente, esa competencia se ha visto alterada por la Ley Orgánica 7/2022, de 27 de julio, y por la reforma del artículo 52 de la Ley Concursal por la Ley 16/2022, de 5 de septiembre, que atribuye al juez del concurso de manera

exclusiva y excluyente la declaración de la existencia de sucesión de empresa a efectos laborales y de la Seguridad Social en los casos de transmisión de unidad o de unidades productivas, así como la determinación en esos casos de los elementos que las integran, «lo que no obsta a que sus decisiones de efectos colectivos puedan ser cuestionadas por los trabajadores individuales afectados a través de un incidente concursal, cuya concreta naturaleza y régimen jurídico no es preciso dilucidar ahora» (FJ 3).

Por consiguiente, el auto del Juzgado de lo Mercantil no produce efectos materiales de cosa juzgada que impidan a los concretos trabajadores individuales cuestionar la existencia de sucesión empresarial en las deudas salariales pendientes en los correspondientes procesos individuales. Y, tratándose de un concurso anterior a la Ley Orgánica 7/2022, de 27 de julio, y a la Ley 16/2022, de 5 de septiembre, resulta de aplicación la legislación anterior a ella en orden a determinar la competencia jurisdiccional (disp. trans. primera de la Ley 16/2022). Por consiguiente, y pese a la mención de cosa juzgada, los órganos judiciales sociales son competentes para resolver sobre la existencia de sucesión en las deudas salariales reclamadas en el proceso individual instado por la persona trabajadora sin estar vinculados por lo resuelto en el auto del juez de lo mercantil.

3. Existe ya jurisprudencia consolidada de la Sala de lo Social (SSTS 1012/2023, de 29 de noviembre, y 202/2026, de 25 de febrero, entre otras) que ha analizado el fondo del asunto planteado, si bien con matices susceptibles de ser destacados. Se cuestionaba en ellas si la adjudicataria

de la unidad productiva en el marco del concurso era responsable solidaria de las deudas salariales de la empresa concursada referidas a trabajadores que habían cesado al servicio de la empresa antes de la transmisión de la unidad productiva sin que se hubiera producido su ulterior subrogación, deudas respecto a las cuales el auto del juez de lo mercantil también excluía la responsabilidad de la empresa adjudicataria de la unidad productiva. Mas no es comparable al supuesto que ahora se plantea en el que las personas trabajadoras demandantes han continuado prestando servicios para la empresa tras la transmisión de la unidad productiva en el marco del concurso, subrogándose la nueva titular en sus contratos de trabajo y en la mayor parte de las deudas salariales. No se cuestiona con carácter general la sucesión, sino la extensión de las deudas salariales e indemnizatorias de las empresas adjudicatarias, con inclusión o no de las deudas asumidas por el Fondo de Garantía Salarial, que es lo que estableció en su auto el juez del concurso.

Respecto de las personas trabajadoras en las que no se subrogan las adjudicatarias, la Sala ha entendido que la derogada Ley 22/2003, Concursal, de 9 de julio (BOE de 10 de julio), había sido interpretada en el sentido de que la empresa adquirente de la unidad productiva debía hacerse cargo de la responsabilidad derivada de las deudas salariales, incluso respecto de los trabajadores cuyos contratos de trabajo ya se hubieran extinguido con anterioridad a la adjudicación y, por tanto y como se anticipa, el artículo 224 de la Ley Concursal había incurrido en *ultra vires* al introducir una limitación subjetiva de la responsabilidad del adquirente, circunscribiéndola a los trabajadores en cuyo

La previsión según la cual el juez acuerda la no subrogación del adquirente en las deudas asumidas por el Fogasa es antigua e inobjetable

contrato éste se subrogase. Esa limitación no existía en la regulación anterior, por lo que se entendió que el Texto Refundido de la Ley Concursal no se limitaba a regularizar, aclarar y armonizar los textos legales que debía refundir, sino que introducía una regulación que modificaba sustancialmente la doctrina jurisprudencial consolidada que interpretaba la Ley Concursal del 2003, incurriendo en *ultra vires* y derivando en la inaplicación del citado artículo 224 de la Ley Concursal. En consecuencia, la responsabilidad debía extenderse también sobre las deudas derivadas de los contratos extinguidos con anterioridad a la subrogación.

Mas lo que se discute ahora, según la Sala, es un supuesto distinto, toda vez que los efectos de la sucesión alcanzan exclusivamente a las personas trabajadoras subrogadas, si bien es necesario precisar si se extiende a la cuantía de los salarios o indemnizaciones pendientes de pago asumida por el Fondo de Garantía Salarial, tal y como prescribe el auto del juez del concurso, o, por el contrario, ha de asumirse el importe íntegro de la deuda, tal y como pretenden los demandantes.

Pero sobre este punto no puede plantearse ningún efecto *ultra vires*, como sí cabía plantear con anterioridad, ya que la previsión según la cual el juez del concurso puede acordar que el adquirente

no se subroga en la parte de la cuantía de los salarios o indemnizaciones pendientes de pago anteriores a la enajenación que sea asumida por el Fondo de Garantía Salarial de conformidad con el artículo 33 del Estatuto de los Tra-

bajadores aparecía ya en la legislación objeto de refundición, en concreto, en el artículo 149.4 de la Ley 22/2003 desde su mismo origen. Por tanto, si el supuesto de hecho al que la norma especial anuda la sucesión en las deudas salariales e indemnizatorias excepciona las que sean asumidas por el Fondo de Garantía Salarial cuando así haya acordado el juez del concurso, dicha exclusión resulta de aplicación. Por consiguiente, y siendo el principio general el de la subrogación de la adquirente en las deudas laborales y de la Seguridad Social de la empresa, cabe admitir la excepción de no subrogación, por decisión del juez del concurso, en la cuantía de la deuda asumida por el Fondo de Garantía Salarial. Eso no significa, como acertadamente plantea la sentencia que se analiza, que pueda solicitarse la exención de responsabilidad solidaria, lo que el Tribunal Supremo califica de «error» procesal, toda vez que, en suplicación, la empresa sí identificó correctamente que la petición se circunscribía a la exención de responsabilidad solidaria respecto de estas deudas asumidas por el Fondo de Garantía Salarial y no en su totalidad, siguiendo preceptivamente la encomienda del juez del concurso.

Con independencia de la valoración concreta del supuesto, resuelta con coherencia sobre su jurisprudencia por la Sala, lo cierto es que el artículo 224 de la Ley

Concursal vigente admite la no transmisión de créditos insatisfechos, ya sean concursales o contra la masa, con carácter general, salvo en algunos supuestos. Uno de ellos es precisamente, y siempre supeditado a que se califique de transmisión de empresa, el de los créditos laborales y de la Seguridad Social correspondientes a los trabajadores de esa unidad productiva en cuyos contratos quede subrogado el adquirente. Y se mantiene la posibilidad de que el juez del concurso acuerde, en relación con los créditos

susceptibles de subrogación, la exención de la cuantía de salarios o indemnizaciones pendientes de pago asumida por el Fondo de Garantía Salarial. Pese a los vaivenes legislativos y jurisprudenciales en torno a la competencia material y procesal sobre los créditos laborales y de la Seguridad Social en el concurso de acreedores, siempre ha estado presente que, una vez que el Fondo de Garantía Salarial asume la deuda que le corresponde, la empresa adquirente no será responsable del pago de dicha cuantía.