



Síguenos en   

Ref núm. 28/03/2019

TALLER CONCURSAL – INSTITUTO DE CENSORES JURADOS DE CUENTAS DE ARAGÓN

-SUCESIÓN DE EMPRESA A EFECTOS LABORALES Y DE SEGURIDAD SOCIAL-

En este Taller vamos a intentar dar respuesta a las preguntas que se nos han planteado, en concreto:

-La sucesión de empresa. ¿Qué define lo que es una unidad productiva?

-Venta de la unidad productiva ¿es lo mismo si vendemos por lotes?

- ¿Cómo influye la existencia de trabajadores? ¿y si no hay trabajadores, incluso son otros los contratados para la continuidad de la empresa?

- ¿Cómo influye en los grupos de empresas?

SUCESION DE EMPRESA

En toda mi exposición me voy a remitir a la ponencia de D. Sebastián Moralo Gallego, Magistrado Sala Social Tribunal Supremo, del pasado mes de diciembre en el Foro Concursal de Aranzadi. No obstante, los errores e inconcreciones son míos.

Tal como dijo el Ilmo Sr. Moralo, la LC no excluye la sucesión de empresa, al contrario, la está admitiendo al remitirse el art. 148.4 de la LC al artículo 64 LC, y éste a la legislación laboral. Además, el art. 149.4 la declara taxativamente y solo exime deudas asumidas por el FOGASA

Definición de unidad productiva:

El art. 44 del Estatuto de los Trabajadores habla de **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.**

art. 149.4 LC, habla de "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."

Como vemos, similar definición a la habida en la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, art. 1, si bien tal precepto acogía la mención "... una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria."

Por lo tanto, se trata de un conjunto de medios, que pueden ser, o bien solamente materiales, como maquinaria y/o inmuebles, o también integrados por recursos humanos.

Eso quiere decir que estaremos ante una Unidad productiva aunque la empresa haya despedido ya a sus trabajadores y la venta se realice como un conjunto que pueda desarrollar la misma actividad, o una actividad muy similar.

Legislación aplicable a la sucesión de empresa:

- ✓ Estatuto de los Trabajadores: norma de carácter imperativa

Artículo 44. La sucesión de empresa.

1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo, o de una unidad productiva autónoma, no extinguirá por sí mismo la relación laboral, **quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior**, incluyendo los compromisos de pensiones en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en este artículo, **se considerará que existe sucesión de empresa 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.**

3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

.....

✓ **Los art. de la LC relacionados son:**

Artículo 148.4 Plan de liquidación.

4. En el caso de que las operaciones previstas en el plan de liquidación supongan la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, incluidos los traslados colectivos, o la suspensión o extinción colectivas de las relaciones laborales, previamente a la aprobación del plan, deberá darse cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 64.

Artículo 64. Contratos de trabajo.

1. Los procedimientos de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, de traslado colectivo, de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, una vez declarado el Concurso, se tramitarán ante el Juez del Concurso por las reglas establecidas en el presente artículo.

.....

11. En todo lo no previsto en este artículo se aplicará la legislación laboral y, especialmente, mantendrán los representantes de los trabajadores cuantas competencias les atribuye la misma.

Artículo 149. Reglas legales de liquidación.

1. De no aprobarse un plan de liquidación y, en su caso, en lo que no hubiere previsto el aprobado, las operaciones de liquidación se ajustarán a las siguientes reglas supletorias:

1.^a El conjunto de los establecimientos, explotaciones y cualesquiera otras unidades productivas de bienes o de servicios pertenecientes al deudor se enajenará como un todo, salvo que, previo informe de la administración concursal, el juez estime más conveniente para los intereses del concurso su previa división o la

realización aislada de todos los elementos componentes o sólo de algunos de ellos.

.....

4. Quando, como consecuencia de la enajenación a que se refiere la regla 1ª del apartado 1, una entidad económica mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica esencial o accesoria, se considerará, a los efectos laborales y de Seguridad Social, que existe sucesión de empresa. En tal caso, el Juez podrá acordar que el adquirente no se subrogue 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 Trabajadores. Igualmente, para asegurar la viabilidad futura de la actividad y el mantenimiento del empleo, el cesionario y los representantes de los trabajadores podrán suscribir acuerdos para la modificación de las condiciones colectivas de trabajo.

Autoridad competente para decidir si hay o no sucesión de empresa: Jurisdicción Social

Sean cuales sean las circunstancias en las que se ha desarrollado la extinción colectiva de los contratos de los trabajadores en el marco de un Concurso de acreedores de una empresa, así como la liquidación de los bienes de ésta, la cuestión de si posteriormente se ha producido o no una sucesión empresarial **es competencia de la Jurisdicción Social**

STS 11/1/2017, rcud.1689/2015; STS18/5/2017, rcud.1645/2015: La Jurisdicción Social es competente para resolver si ha existido sucesión de empresa cuando bienes de la concursada son adquiridos por un tercero ajeno al Concurso.

¿Es lo mismo si vendemos por lotes?

Entiendo que si, siempre y cuando el comprador sea el mismo y los lotes adquiridos permitan inferir que estamos ante un conjunto de medios organizados con los que se puede llevar a cabo una actividad económica, ya fuere la esencial, o accesoria, tal como se indica en el art. 44 del ET y 149.4 de la LC.

¿Cómo influye la existencia de trabajadores? ¿y si no hay trabajadores, incluso son otros los contratados para la continuidad de la empresa?

Entiendo que si estamos ante un conjunto de medios organizados da igual que tengamos o no trabajadores, toda vez que la sucesión empresarial a efectos laborales y de la Seguridad Social se aplica sobre todas las deudas que la empresa en Concurso tenga contraídas con todos sus trabajadores y por la deuda con la Seguridad Social de todos los trabajadores.

Solamente (art. 149.4 de la LC) el Juez podrá 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 Trabajadores.

¿Cómo influye en los grupos de empresas?

El grupo a efectos laborales tiene unas connotaciones especiales no siendo suficientes los requisitos exigidos por el Código de Comercio para declarar la responsabilidad solidaria de las empresas del grupo en el ámbito laboral (TS 3-05-1990- RJ 1990/3946)

Los elementos que determinan la responsabilidad de las diversas empresas del grupo son entre otros:

- 1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo –simultánea o sucesivamente– en favor de varias de las empresas del grupo.
- 2º) la confusión patrimonial.
- 3º) la unidad de caja

Como hemos dicho, la autoridad competente para determinar si existe o no sucesión de empresa es la Jurisdicción Social, por lo que, en el caso de que algún trabajador invoque la existencia de grupo empresarial y, por lo tanto, eso signifique la afección de empresas



Síguenos en   

que puede que no estén en Concurso, serán los Juzgados de lo Social los que tengan que decidir si se extiende a esas otras empresas la responsabilidad por las deudas con los trabajadores.

El equipo de [Sagasta Asesores](#) espera que esta información sea de vuestro interés, y quedamos a vuestra disposición para ampliaros o aclararos cualquier extremo.

Esta publicación contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoramiento jurídico fiscal. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de Sagasta Asesores.