Transmisión de empresa y sucesión en el desarrollo de actividades empresariales

2.ª Edición

JOAQUÍN GARCÍA MURCIA
(DIRECTOR)

DIEGO ÁLVAREZ ALONSO
MARÍA ANTONIA CASTRO ARGÜELLES
ÁNGELES CEINOS SUÁREZ
ROSARIO CRISTÓBAL RONCERO
JUAN ESCRIBANO GUTIÉRREZ
ÓSCAR FERNÁNDEZ MÁRQUEZ
NURIA P. GARCÍA PIÑEIRO
ALBA GARCÍA TORRES
JUAN GIL PLANA
IGNACIO GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ
BEATRIZ GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO
MÓNICA LLANO SÁNCHEZ
SIRA PÉREZ AGULLA
IVÁN ANTONIO RODRÍGUEZ CARDO
MARÍA DEL MAR RUIZ CASTILLO
M.ª YOLANDA SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA
M.ª JOSÉ SERRANO GARCÍA
FRANCISCO JAVIER TOROLLO GONZÁLEZ

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

ARANZADI

© **De los autores**, 2026
© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**

ARANZADI LA LEY, S.A.U.
C/ Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
www.aranzadilaley.es
Atención al cliente: https://areacliente.aranzadilaley.es/publicaciones

Primera edición: febrero 2026

Depósito Legal: M-3090-2026
ISBN versión impresa: 978-84-1085-606-6
ISBN versión electrónica: 978-84-1085-607-3

Diseño, Preimpresión e Impresión: ARANZADI LA LEY, S.A.U.
Printed in Spain

© **ARANZADI LA LEY, S.A.U.** Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, ARANZADI LA LEY, S.A.U., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Diríjase a **Cedro** (Centro Español de Derechos Reprográficos, **www.cedro.org**) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

El editor y los autores no asumirán ningún tipo de responsabilidad que pueda derivarse frente a terceros como consecuencia de la utilización total o parcial de cualquier modo y en cualquier medio o formato de esta publicación (reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación pública, transformación, publicación, reutilización, etc.) que no haya sido expresa y previamente autorizada.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

ARANZADI LA LEY no será responsable de las opiniones vertidas por los autores de los contenidos, así como en foros, chats, o cualesquiera otras herramientas de participación. Igualmente, ARANZADI LA LEY se exime de las posibles vulneraciones de derechos de propiedad intelectual y que sean imputables a dichos autores.

ARANZADI LA LEY queda eximida de cualquier responsabilidad por los daños y perjuicios de toda naturaleza que puedan deberse a la falta de veracidad, exactitud, exhaustividad y/o actualidad de los contenidos transmitidos, difundidos, almacenados, puestos a disposición o recibidos, obtenidos o a los que se haya accedido a través de sus PRODUCTOS. Ni tampoco por los Contenidos prestados u ofertados por terceras personas o entidades.

ARANZADI LA LEY se reserva el derecho de eliminación de aquellos contenidos que resulten inveraces, inexactos y contrarios a la ley, la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Nota de la Editorial: El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de **ARANZADI LA LEY, S.A.U.**, es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones. El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Índice General

Página

CAPÍTULO 1

EL OBJETO DE LA TRANSMISIÓN: EL CONCEPTO DE UNIDAD ECONÓMICA PRODUCTIVA AUTÓNOMA

ÓSCAR FERNÁNDEZ MÁRQUEZ. 25

I. Bases legales para la definición del objeto de las transmisiones de empresas 25

II. Jurisprudencia del TJUE sobre el concepto de la unidad económica productiva. 29

III. El concepto de la unidad económica productiva en la jurisprudencia del TS 42

IV. Aporías de la doctrina sobre la subrogación por mera sucesión de plantillas 52

V. Reconstrucción de la idea de «unidad productiva empresarial subrogante» desde la teoría de los todos y las partes 59

VI. Bibliografía 67

VII. Jurisprudencia 69

1. Tribunal de Justicia de la Unión Europea 69

2. Tribunal Supremo. 72

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

CAPÍTULO 2

TRANSMISIÓN DE EMPRESA, EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS Y SEGREGACIÓN DE ACTIVIDADES
NURIA P. GARCÍA PIÑEIRO 79

I. Transmisión de empresa 80

1. Alcance de la normativa subrogatoria 81

A) Presupuestos para la aplicación de la normativa laboral sobre sucesión de empresa 82

II. Externalización de servicios y segregación de actividades 92

1. Externalización de servicios y segregación de actividades al margen de la transmisión de empresa 95

A) Especial referencia a la externalización del servicio de handling 99

2. Externalización de servicios y segregación de actividades en el marco de la transmisión de empresa 108

Bibliografía 117

CAPÍTULO 3

LA SUCESIÓN DE PLANTILLAS COMO FACTOR DETERMINANTE DE LA TRANSMISIÓN DE EMPRESAS
M.ª YOLANDA SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA 121

I. La controvertida lógica protectora en la sucesión de empresa por sucesión de plantilla 121

II. Método indiciario y elementos para su aplicación. En particular, sobre el concepto de actividad «despatrimonializada» condicionante de la sucesión de plantilla 125

1. Concepto de entidad económica y valor de los activos funcionales. Breve apunte 127

2. Sobre el concepto de actividad «despatrimonializada». Dificultades de aplicación de los criterios a ponderar 130

2.1. Escasa relevancia de elementos patrimoniales para la prestación de esos servicios 132

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

2.2. La actividad debe descansar fundamentalmente en la mano de otra 136

III. Sucesión de plantilla como factor determinante de la transmisión. Problemas de aplicación 142

1. La configuración del requisito y, en especial, el margen regulatorio de la autonomía colectiva 144

2. Determinación de lo que deba entenderse por «parte esencial de la plantilla» 150

IV. Bibliografía 159

V. Jurisprudencia 162

1. Tribunal de Justicia de la Unión Europea 162

2. Tribunal Supremo 163

CAPÍTULO 4

¿PUEDE ENTENDERSE COMO TRANSMISIÓN DE EMPRESA LA MERA SUCESIÓN DE CONTRATAS?
M.ª JOSÉ SERRANO GARCÍA 165

I. Introducción 166

II. La disparidad de la delimitación normativa de los elementos objetivos de las contratas/subcontratas y de la transmisión de empresas 168

1. El elemento objetivo de las contratas/subcontratas 168

2. El elemento objetivo de una transmisión de empresas 170

III. La existencia de una regla general acompañada de excepciones en la relación sucesión de contratas/trasmisión de empresas 172

1. La doctrina elaborada por la jurisprudencia 172

1.1. La labor de la jurisprudencia comunitaria 172

1.2. La labor de la jurisprudencia interna 173

2. La necesidad de valorar las circunstancias concurrentes 175

2.1. Consideraciones generales 175

2.2. Criterios aplicados en los sectores de actividad «intensivos en elementos patrimoniales» 178

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

2.3. Criterios aplicados en los sectores de actividad «intensivos en mano de obra» 181

IV. La subrogación impuesta a través de cláusulas convencionales que prevén una sucesión de plantillas 183

1. La respuesta inicial de la Sala 4.ª del Tribunal Supremo . . . 183

2. La irrupción de la sentencia Somoza Hermo y Ilunión seguridad 186

2.1. La respuesta del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a la primera cuestión prejudicial 186

2.2. La falta de respuesta del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a la segunda cuestión prejudicial . . . 187

2.3. El giro de la doctrina de la jurisprudencia ordinaria . 188

V. La relación entre contratas y sucesión de empresas en las administraciones públicas 191

1. La incidencia de la ley de contratos del sector público sobre los pliegos de condiciones generales de contratación 191

2. La conversión de los trabajadores afectados por una reversión en empleados públicos 192

3. Las cláusulas subrogatorias contenidas en los convenios colectivos 194

VI. Las peculiaridades de la alta conflictividad generada por la relación sucesión de contratas/sucesión de empresas . . 195

VII. Bibliografía 197

VIII. Jurisprudencia 200

1. Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas/Tribunal de Justicia de la Unión Europea 200

2. Tribunal Supremo 201

CAPÍTULO 5

LA SUBROGACIÓN EMPRESARIAL IMPUESTA POR CONVENIO COLECTIVO: CONDICIONES Y EFECTOS

JUAN GIL PLANA 205

I. Sucesión convencional versus sucesión legal 205

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

II. La mera sucesión en la actividad como supuesto de la sucesión convencional 208

1. La ausencia de un criterio claro sobre la sucesión en la actividad como sucesión legal 208

2. La transmisión de elementos patrimoniales como presupuesto para que la sucesión en la actividad sea una sucesión legal . . 211

3. La distinción entre actividad productiva necesitada de activos materiales y actividades desmaterializadas 212

4. La recepción de la doctrina comunitaria de la distinción de actividades productivas por el Tribunal Supremo 214

III. Unidad negocial hábil y sujetos obligados en la sucesión convencional 218

IV. Régimen jurídico de la sucesión convencional 224

1. Objeto de la sucesión convencional 224

2. Presupuestos de la sucesión convencional 226

3. La aplicabilidad de la Directiva y del artículo 44 del ET a la sucesión convencional 228

V. Bibliografía 234

VI. Jurisprudencia 237

CAPÍTULO 6

¿EXISTE TRANSMISIÓN DE EMPRESA EN LAS OPERACIONES DE ADJUDICACIÓN DE OBRAS O SERVICIOS PÚBLICOS?

BEATRIZ GUTIÉRREZ-SOLAR CALVO 243

I. Delimitación del objeto de estudio: el tratamiento jurisprudencial de la sucesión de empresa en las adjudicaciones del sector público 244

II. Funciones específicas del régimen subrogatorio en el ámbito de la adjudicación de actividades por entes del sector público 250

III. Presupuestos para la aplicación del régimen de garantías del art. 44 en supuestos de sucesión de concesionarias . . . 255

1. Existencia de un cambio subjetivo de la figura del empleador 258

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

2. Continuidad efectiva de la actividad y los efectos de la interrupción o reducción de la actividad en la nueva adjudicación 260

3. Irrelevancia de la naturaleza de la actividad y de su carácter esencial o accesorio 262

4. Necesidad de contratos laborales todavía vigentes 263

5. Indiferencia respecto de cuál sea la naturaleza del negocio por el que se produzca el traspaso, o de que incluso no exista uno, y la falta de trascendencia de que exista intermediación de un tercero: el poder adjudicador 265

IV. Traspaso efectivo de medios significativos «entre» adjudicatarias: ¿de quién y entre quiénes se produce realmente el traspaso de medios? 268

V. Subrogación empresarial y pliego de condiciones 272

1. ¿Realmente existe una subrogación ex pliego? 272

2. La evolución jurisprudencial sobre la admisibilidad de la subrogación empresarial prevista en el pliego de condiciones de un proceso de adjudicación 274

VI. Bibliografía 278

VII. Jurisprudencia 280

CAPÍTULO 7

LA REVERSIÓN A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE ACTIVIDADES EXTERNALIZADAS
ÁNGELES CEINOS SUÁREZ 287

I. Introducción 287

II. La transmisión de empresas y su regulación en el art. 44 ET 289

III. Una aproximación a la doctrina del TS sobre la aplicación del art. 44 ET: transmisión de empresas y sucesión de plantilla 291

IV. La doctrina judicial acerca de la aplicación del art. 44 ET en los supuestos de reasunción de actividades por parte de la administración 295

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

1. La influencia de los pronunciamientos del TJUE en los supuestos de reasunción de la prestación de actividades por parte de la administración pública 297

2. La doctrina del TS sobre la aplicación del art. 44 ET en los supuestos de reasunción de actividades por parte de la Administración 301

V. Consecuencias laborales de la aplicación del art. 44 ET en los supuestos de reasunción de actividades por parte de la Administración. 305

1. Las reglas de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público 307

2. La disposición adicional vigésima sexta de Ley General de Presupuestos para 2017 tras su anulación parcial por el TC: ¿una previsión contraria a lo establecido en la LCSP? 313

3. La Ley de Contratos del Sector Público: el art. 130.3 319

VI. Consideraciones finales 323

VII. Bibliografía 325

VIII. Jurisprudencia 329

1. Tribunal Supremo 329

2. Tribunal de Justicia de la Unión Europea 333

CAPÍTULO 8

SUBROGACIÓN EMPRESARIAL Y MODIFICACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO
MÓNICA LLANO SÁNCHEZ. 335

I. La aparente paradoja del art. 44 ET: entre la conservación y el cambio de condiciones de trabajo 335

II. Mantenimiento del convenio colectivo de origen y acuerdo de inaplicación *ex* art. 44 ET 338

1. La garantía del mantenimiento provisional del convenio de la cedente 338

1.1. El ámbito material de la garantía 339

1.2. Ámbito subjetivo: beneficiarios de la garantía 344

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

1.3. Alcance temporal de la garantía: la aplicación del convenio de la cedente hasta que pierda su vigencia 345

1.4. La inaplicación del convenio de la cedente por la entrada en vigor de un nuevo convenio aplicable a la cesionaria. 348

2. El acuerdo colectivo de inaplicación del convenio de origen . . 351

III. La adopción de medidas laborales con motivo de la transmisión *ex* art. 44.9 ET 357

1. Los derechos de consulta y la gestión colectiva de las modificaciones de condiciones de trabajo en la sucesión de empresa 357

2. El ámbito subjetivo y la secuencia temporal de las medidas laborales adoptadas ex art. 44.9 ET 358

3. Tipología de medidas a adoptar 361

IV. Conclusiones. 367

V. Bibliografía 371

VI. Jurisprudencia 372

CAPÍTULO 9

SUCESIÓN DE EMPRESAS Y *IUS RESISTENTIAE* DEL TRABAJADOR

IVÁN ANTONIO RODRÍGUEZ CARDO. 375

I. Introducción 375

II. El cambio en la persona de los contratantes en el Derecho Civil. 377

III. La modificación subjetiva en el Estatuto de los Trabajadores. 381

IV. La subrogación contractual del empleador como consecuencia de la transmisión de empresa: ¿espacio para el ius resistentiae del trabajador? 385

V. El cambio de empresario en la sucesión de contratas, concesionarios y en la externalización productiva: autonomía colectiva vs. autonomía individual. 389

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

VI. El *ius resistentiae* del trabajador a la subrogación del empleador: la posición de la jurisprudencia 394

VII. El consentimiento del trabajador como presupuesto de validez de la subrogación contractual 399

VIII. Consecuencias del rechazo del trabajador al cambio de empleador 404

IX. A modo de conclusión: la necesidad de extender el *ius resistentiae* del trabajador a la transmisión de empresa para respetar el derecho de la UE 411

X. Bibliografía 414

XI. Jurisprudencia 416

1. Tribunal de Justicia de la Unión Europea 416

2. Tribunal Supremo 416

CAPÍTULO 10

LA SUCESIÓN DE EMPRESA Y LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

FRANCISCO JAVIER TOROLLO GONZÁLEZ 419

I. Introducción 419

II. ¿El instituto garantista de la sucesión de empresa solo se aplica a los contratos de trabajo vivos? 423

III. Las causas lícitas de extinción del contrato de trabajo previamente a una sucesión de empresa 428

IV. Criterios de determinación del fraude de ley en la extinción de los contratos de trabajo previamente a la sucesión de empresa 430

1. La proximidad temporal entre la extinción del contrato de trabajo y la posterior sucesión de empresa: la antigüedad del trabajador a debate y la responsabilidad del FOGASA 431

2. Transparencia de la sucesión: información previa a los trabajadores despedidos o a sus representantes 436

3. Percepción de la indemnización por parte de los trabajadores en supuestos de extinción de los contratos de trabajo 438

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

4. Otros criterios 438

V. El supuesto específico de la inmediata capitalización de la prestación de desempleo por parte de los trabajadores despedidos y la constitución de una sociedad anónima laboral 439

VI. El despido colectivo previo a la sucesión de empresa como supuesto más habitual: un apunte sobre la problemática que se suscita 444

VII. Efectos de la sucesión de empresa sobre los despidos sub judice 447

VIII. La indebida acumulación a la acción de despido de la acción de reconocimiento de derechos en el marco de una sucesión de empresa 449

IX. Reflexiones finales 453

X. Bibliografía 454

XI. Jurisprudencia 455

CAPÍTULO 11

LOS DERECHOS DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA TRANSMISIÓN DE EMPRESAS

ROSARIO CRISTÓBAL RONCERO 461

I. Introducción 461

II. Mantenimiento del mandato representativo con motivo de la transmisión 462

III. El deber de información a los trabajadores de la empresa afectados por la transmisión 472

IV. El deber de consulta sobre la adopción de medidas laborales con motivo de la transmisión 475

V. Bibliografía 478

VI. Jurisprudencia 478

1. Tribunal de Justicia de la Unión Europea 478

2. Tribunal Supremo 479

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

CAPÍTULO 12

RESPONSABILIDADES EN LA TRANSMISIÓN DE EMPRESA
MARÍA ANTONIA CASTRO ARGÜELLES 481

I. Introducción 481

II. Responsabilidad solidaria del cedente y cesionario por obligaciones laborales preexistentes 484

1. Alcance 484

2. Cuando la sucesión empresarial viene impuesta por mandato de lo dispuesto en convenio colectivo 491

3. En los supuestos de sucesión voluntaria de plantilla 495

4. Delimitación temporal de la responsabilidad solidaria del cesionario: plazo de caducidad y prescripción en el art. 44.3 ET 498

III. Responsabilidades en materia de Seguridad Social 503

1. Responsabilidad del cesionario por prestaciones de Seguridad Social y sus límites temporales 503

2. Valor probatorio de los certificados de la TGSS y responsabilidad solidaria por deudas de cotización 505

3. Recargo de prestaciones 507

4. Indemnización de daños y perjuicios derivados de enfermedad profesional 512

IV. Reflexiones finales 513

V. Bibliografía 519

VI. Jurisprudencia 520

1. Tribunal Supremo 520

2. Tribunal de Justicia de la Unión Europea 525

CAPÍTULO 13

TRANSMISIÓN DE EMPRESA Y FRAUDE DE LEY
JUAN ESCRIBANO GUTIÉRREZ, MARÍA DEL MAR RUIZ CASTILLO 527

I. Sucesión de empresas: una institución tradicional necesitada de actualización permanente 527

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

II. La apreciación del fraude de ley en la transmisión de empresa 534

III. El supuesto de hecho de la sucesión empresarial en la jurisprudencia 536

IV. El inaprensible objeto de la transmisión 538

1. El estimulante del fraude de ley 538

2. El borroso y mudable concepto de «entidad económica autónoma» 538

3. La diferenciación de régimen jurídico entre transmisión de empresa y sucesión de plantilla: una solución insatisfactoria . 544

4. Sucesión de contratas, reversión de servicios externalizados y sucesión convencional 547

V. Tratamiento jurisprudencial del fraude de ley en las transmisiones de empresas a los trabajadores 551

1. Inaplicación de los instrumentos de protección de los trabajadores en el contexto de la transmisión 553

2. Adquisición a través de fórmulas ajenas al trabajo asociado . 557

3. Elementos de necesaria concurrencia para apreciar el fraude de ley 558

VI. Bibliografía 561

VII. Jurisprudencia y doctrina judicial 564

1. Tribunal de Justicia de la Unión Europea 564

2. Tribunal Constitucional 564

3. Tribunal Supremo 565

4. Tribunales Superiores de Justicia 565

5. Audiencia Nacional 565

CAPÍTULO 14

TRANSMISIÓN DE EMPRESA EN LOS SUPUESTOS DE FUSIÓN, ESCISIÓN O CONSTITUCIÓN DE SOCIEDADES
DIEGO ÁLVAREZ ALONSO 567

I. Transmisión de empresa y vicisitudes societarias 567

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

II. Identificación de supuestos de transmisión de empresa derivados de modificaciones estructurales de sociedades . 573
1. Transformación societaria 574
2. Fusión y absorción 575
3. Escisión 580
4. Cesión global de activo y pasivo 584
5. El supuesto singular de la reestructuración de empresas públicas 585
III. Transmisión de empresa y constitución de sociedades continuadoras de la actividad de empresas en crisis. 586
IV. Mantenimiento de los derechos de los trabajadores en los supuestos de sucesión por vicisitudes en la forma o estructura societaria 592
V. Convenio colectivo aplicable tras modificaciones estructurales de las sociedades 595
VI. Acuerdos modificativos de condiciones previas en los casos de fusión 599
VII. Sucesión de empresa por fusión o absorción y altos directivos 602
VIII. Transmisibilidad del recargo de prestaciones y otras responsabilidades de seguridad social, civiles o administrativas a la sociedad sucesora en supuestos de fusión o absorción 605
IX. Valoración final 612
X. Bibliografía 613
XI. Jurisprudencia y doctrina judicial 615
1. Tribunal de Justicia de la Unión Europea 615
2. Tribunal Supremo (I-Civil). 615
3. Tribunal Supremo (IV-Social) 616
4. Tribunales Superiores de Justicia 619

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

CAPÍTULO 15

LA TRANSMISIÓN DE EMPRESAS EN CONCURSO TRAS LAS ÚLTIMAS REFORMAS
SIRA PÉREZ AGULLA 621

I. Planteamiento y líneas estructurales 621

II. La subrogación de los créditos laborales a la luz de la Directiva 2001/23/CE del Consejo de fecha 12 de marzo de 2001 624

III. Las sucesivas reformas de la Ley 22/ 2003 Concursal 626

IV. El Real Decreto Leg. 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Concursal (TRLC) . 629

1. Introducción 629

2. Cuestiones controvertidas en virtud del RDLeg. 1/2020, de 5 de mayo, y de otras reformas posteriores 630

2.1. Concepto de sucesión de empresas en el concurso . 630

2.2. La competencia judicial para conocer sobre la sucesión de empresa tras la reforma concursal. 633

2.3. La responsabilidad del adquirente respecto de los créditos laborales y de Seguridad Social en la transmisión de unidades productivas en sede concursal. . 643

V. Reflexiones finales 648

VI. Bibliografía 648

VII. Jurisprudencia y doctrina judicial 650

1. Tribunal de Justicia de la Unión Europea 650

2. Tribunal Supremo 650

3. Tribunales Superiores de Justicia 651

CAPÍTULO 16

SUCESIÓN, SUSTITUCIÓN Y SUBROGACIÓN DE NOTARIOS Y NOTARÍAS
IGNACIO GONZÁLEZ DEL REY RODRÍGUEZ 653

I. Notarios y empleados de notarías: una relación de trabajo muy especial 653

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Página

II. La sucesión de notarios en la jurisprudencia del Tribunal Supremo: un cambio de empresario sin subrogación del personal 658

III. Sucesión de notarios y subrogación de empresas en la STJUE de 16 de noviembre de 2023 662

IV. Sustitución, unión e integración de notarios y sucesión de empresas 667

V. Subrogación convencional y otras medidas de estabilidad en el empleo en supuestos de sucesión de notarías 671

VI. Bibliografía 674

VII. Jurisprudencia 676

CAPÍTULO 17

TRANSMISIÓN DE EMPRESA, REESTRUCTURACIÓN ADMINISTRATIVA Y TRASPASOS DE PERSONAL ENTRE ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

ALBA GARCÍA TORRES. 681

I. Las reglas sobre transmisión de empresas y la aparente exclusión de las operaciones de reorganización administrativa 681

II. Los traspasos de servicios desde el Estado a las Comunidades Autónomas. 684

III. Consecuencias de la sucesión entre administraciones en la prestación de servicios públicos 688

IV. Bibliografía 692

V. Jurisprudencia 693

1. Tribunal de Justicia de la Unión Europea 693

2. Tribunal Supremo. 694

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Capítulo 3

La sucesión de plantillas como factor determinante de la transmisión de empresas

M.ª Yolanda Sánchez-Urán Azaña

SUMARIO: I. LA CONTROVERTIDA LÓGICA PROTECTORA EN LA SUCESIÓN DE EMPRESA POR SUCESIÓN DE PLANTILLA. II. MÉTODO INDICIARIO Y ELEMENTOS PARA SU APLICACIÓN. EN PARTICULAR, SOBRE EL CONCEPTO DE ACTIVIDAD «DESPATRIMONIALIZADA» CONDICIONANTE DE LA SUCESIÓN DE PLANTILLA. *1. Concepto de entidad económica y valor de los activos funcionales. Breve apunte. 2. Sobre el concepto de actividad «despatrimonializada». Dificultades de aplicación de los criterios a ponderar.* 2.1. Escasa relevancia de elementos patrimoniales para la prestación de esos servicios. 2.2. La actividad debe descansar fundamentalmente en la mano de otra. III. SUCESIÓN DE PLANTILLA COMO FACTOR DETERMINANTE DE LA TRANSMISIÓN. PROBLEMAS DE APLICACIÓN. *1. La configuración del requisito y, en especial, el margen regulatorio de la autonomía colectiva. 2. Determinación de lo que deba entenderse por «parte esencial de la plantilla».* IV. BIBLIOGRAFÍA. V. JURISPRUDENCIA. *1. Tribunal de Justicia de la Unión Europea. 2. Tribunal Supremo.*

I. LA CONTROVERTIDA LÓGICA PROTECTORA EN LA SUCESIÓN DE EMPRESA POR SUCESIÓN DE PLANTILLA

En torno a los elementos que describen la institución jurídica de la transmisión de empresa en la Directiva 2001/23/CE del Consejo de 12 de marzo y su transposición interna en el art. 44 ET, esto es, causa, objeto y naturaleza de la actividad desarrollada, se atisba un conflicto en la interpretación y aplicación de las normas entre el TJUE y la jurisprudencia social nacional.

Determinar cuándo se ha producido una «transmisión de empresa» en torno a dos requisitos, el elemento subjetivo (cambio de titularidad) y el elemento objetivo (entrega efectiva o transmisión del conjunto de elementos productivos

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

que permitan la continuidad de la actividad empresarial) ha planteado numerosas cuestiones o conflictos interpretativos sobre el ámbito de aplicación de las normas citadas. Entre otras, y en relación directa con el objeto de análisis, si hay que utilizar un enfoque finalista o teleológico de la institución, dejando al margen la causa o modo de la transmisión, de manera que el cambio de la titularidad se equipararía más a la de la transmisión de la posición de control. Si hay cambio de titularidad cuando se transmite una entidad económica entendida en sentido amplio y funcional, incluida por tanto la transmisión de la sola actividad. Si la entidad económica puede quedar definida funcionalmente de forma suficiente y autónoma preexistiendo a la transmisión en torno a un «conjunto de trabajadores». Si constituye un elemento suficiente para definir el criterio objetivo de la transmisión la asunción por el nuevo empresario de una parte relevante de la plantilla del anterior. En fin, si esta, la *sucesión de plantillas*, es en casos específicos un factor determinante de la transmisión, de modo que la sucesión empresarial se defina solo por la asunción de plantilla al margen de la transmisión de elementos de activos patrimoniales, materiales y/o inmateriales; criterio que, en gran medida, como veremos, es o puede ser considerado artificial y del que deriva, aunque resulte en principio paradójico, riesgo de desprotección o riesgo de menor protección para los trabajadores.

Atendiendo a los elementos que describen el supuesto de hecho legal de la transmisión de empresas, tanto a nivel comunitario como a nivel nacional, no se especifica por el legislador cuándo debe considerarse que hay transmisión de elementos de la empresa que permitan la continuidad de la actividad desarrollada *en relación con la naturaleza de esa actividad ejercida por la empresa transmitida*. En efecto, en las normas no se distingue entre actividad materializada y actividad desmaterializada y en concreto no se especifica qué elementos de empresa son los que han de ser transmitidos para en su evaluación de conjunto determinar la existencia o no de transmisión a efectos de aplicación de la subrogación legal.

Desde esta perspectiva, el TJUE con base en una interpretación finalista de la Directiva, caracterizada dice por su flexibilidad para responder al objetivo de protección de los trabajadores como elemento clave del principio de seguridad en el empleo (así, por ejemplo lo expresa, entre otras, en las sentencias de 24 de enero de 2002, Asunto C-51/00 y de 20 de enero de 2011, Asunto C-463/09, y lo reitera en la sentencia de 20 de julio de 2017, C-416/16, apartado 37), reelabora el concepto de transmisión de empresa. Se ha avanzado por un sector de la doctrina en las bondades que, a su juicio, encierra la perspectiva del TJUE, transitando, se advierte, desde la teoría de empresa-organización —a la que se achacaba una rigidez excesiva— hacia la que se ha denominado teoría de empresa-actividad, lo que ha permitido ampliar el elemento objetivo, transmisión de elementos de empresa, y en particular asumir también junto al elemento patrimonialista en sentido estricto o limitado el del factor humano o de plantilla. Y, en definitiva, aceptar una interpretación amplia y flexible del concepto de

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

entidad económica a estos efectos en las que se ha convenido en denominar «actividades desmaterializadas», extendiendo el supuesto subrogatorio a casos en los que solo hay transmisión de actividad y cesión de contratos de trabajo. De este modo, la sucesión de contratos (por cesión, o por nueva contratación del empresario o por mera asunción) pasa de ser considerada efecto de la transmisión a elemento que puede ser determinante de la subrogación, asumiéndose la transmisión de empresa por sucesión de plantilla.

La lógica garantista o tuitiva de la institución es una cuestión controvertida (lo fue antes y sigue siendo en la actualidad) porque, como también enseña la doctrina del TJUE en la interpretación de la finalidad de esta Directiva, no puede obviarse el justo equilibrio de intereses. Por lo que no pueden o no deben utilizarse juicios apriorísticos, porque la novación subjetiva viene impuesta por el ordenamiento laboral también a los trabajadores, a los que se priva de derechos de opción, sin que haya margen para su consentimiento individual. Basar en la que se afirma lógica garantista una interpretación tan amplia en algunos casos de la institución jurídica puede no solo producir efectos contraproducentes desde esa orientación, sino también desnaturalizarla hasta el punto de generar dificultad o falta de certeza e incluso inseguridad jurídica tanto para los trabajadores como para los empresarios cuando, como veremos a continuación, el criterio de la sucesión de plantilla encierra conceptos jurídicos indeterminados.

Cuando se dice que la sucesión de empresa por sucesión de plantillas amplía la garantía de los trabajadores[1], deben recordarse, a nuestro juicio, no solo las reservas o reticencias iniciales manifestadas por el TS para aceptar la doctrina del TJUE, sino las bien fundadas críticas doctrinales que, en gran medida, intentó explicitar el TS hasta fecha reciente. Aunque encontrara el rechazo del TJUE, que reaccionó en su sentencia de 11 de julio de 2018 (Asunto C-60/17) contra la jurisprudencia nacional en la respuesta a la cuestión prejudicial planteada por el TSJ de Galicia, tal y como se analizará más adelante.

Aunque haya pasado más de dos décadas recordemos las razones que aducía el TS allá por el año 2004, STS de 20 de octubre de 2004, Rec. 4424/2003, explicitando las que se anunciaban como «reservas» contra la doctrina «flexible» del TJUE, alumbrada como jurisprudencia de principios para garantizar el efecto útil de la Directiva. Dos eran entonces las apreciaciones, una conceptual y otra axiológica. La conceptual, la sucesión de plantilla es un efecto o consecuencia de la transmisión y no causa de la misma; «el efecto de la transmisión es preci-

1. Se dice al respecto que la interpretación del TJUE extensiva repercute positivamente en los derechos de los asalariados que sufren los efectos de determinados procesos económicos, al aumentar el colectivo de trabajadores incluidos en el marco tuitivo comunitario.
En este sentido, entre otros, GÓMEZ ARBÓS, J., «La sucesión de empresas. Supuestos controvertidos en la aplicación del art. 44 ET», *REDT*, núm. 185, p. 5; RENTERO JOVER, J., «La sucesión en la actividad tras la STS de 27 de octubre de 2004», *RDS* núm. 30, 2005, p. 168; MERINO SEGOVIA, A., «La transmisión de empresas en el ordenamiento laboral español: un marco normativo insuficiente y deficiente», *RDS* núm. 45, 2009, p. 81.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

samente la asunción de la plantilla de la empresa cedente por el cesionario, con lo que no cabe, en principio, transformar ese efecto en la causa de la transmisión». La axiológica: «la consecuencia más probable no será una mejora de la protección de los trabajadores, sino un efecto de desincentivo de estas contrataciones y del establecimiento convencional de estas garantías, que acabarán privando de las oportunidades de empleo a los trabajadores que supuestamente se quiere proteger».

Advertencias adelantadas por la doctrina[2]. Desde un plano práctico y atendiendo a la realidad de lo ocurrido, se contraargumenta que «sin duda, en la mayoría de las actividades subrogadas es necesaria la asunción de la plantilla anterior por motivos puramente prácticos. El personal subrogado ya está formado, conoce la actividad a desarrollar y, lo más importante, conoce a los clientes asumidos por la nueva empresa, por lo que son escasos los supuestos en los que se puede prescindir de la plantilla»[3]; o que la realidad negocial ha evidenciado un comportamiento diferente al que pronosticaba el TS en la sentencia de 2004, porque las cláusulas subrogatorias convencionales parecen que se han mantenido a lo largo de estos años, incrementadas tal vez por el crecimiento de la sucesión de contratas. Pero también puede aducirse que la realidad ha demostrado que las cláusulas convencionales introducen reglas limitativas o restrictivas de la subrogación que, en ocasiones, se transforman en espacios de exclusión o limitación de normas imperativas, primando más la seguridad del empleo que la garantía de las condiciones de trabajo, incrementándose al respecto los conflictos interpretativos, tal y como se analizará más adelante.

Tanto desde una construcción de estricta dogmática jurídica como de principios, y tras el análisis de lo sucedido desde entonces, apreciándose un excesivo casuismo por el número creciente de litigios al respecto; disfunciones o dificultades para alumbrar pautas claras uniformadoras; valoraciones que a veces pueden tacharse de contradictorias; dispar rigor valorativo de las instancias judiciales, comunitarias y nacionales, y de los criterios a ponderar —rigidez versus flexibilidad—, pudiera afirmarse que la razón social de protección como presupuesto de la sucesión de plantilla queda en numerosas ocasiones en entredicho porque, desde esta perspectiva, se advirtió hace tiempo de la ambivalencia de la sucesión, que no siempre es beneficiosa para el trabajador. De modo que la lógica protectora a través de la sucesión de empresa por sucesión de plantilla puede romper otra de las garantías del régimen de transmisión, a saber, la garantía frente a la cesión de contratos, que pueden encubrir externalizaciones estratégicas.

Desde una estricta vertiente dogmática, no convencen reflexiones que, en contra de la posición anterior, advierten de la interpretación arcaica, materialista

2. DESDENTADO BONETE, A., «La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia», *RMTAS,* 38, 2002, pág. 254.
3. GÓMEZ ARBÓS, J., *op. ult. cit.,* p. 5.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

4. INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS DERIVADOS DE ENFERMEDAD PROFESIONAL

Discutible ha sido determinar si existe sucesión de responsabilidad en el pago de una indemnización por daños y perjuicios, derivada de una enfermedad profesional, cuando el trabajador en ningún momento llega a prestar servicios en la empresa sucesora.

En concreto, en el supuesto que aborda la STS 545/2017, de 21 de julio, rec. 2820/2015, los herederos del trabajador habían reclamado la indemnización a la empresa que había sucedido a aquella en la que este había prestado servicios. La sentencia recurrida había condenado solidariamente a ambas empresas al abono de la suma indemnizatoria. Para esta sentencia se había producido «una auténtica sucesión empresarial determinante de que el nuevo empresario respondiese de la falta de medidas de seguridad para prevenir las causas que produjeron la grave afectación pulmonar del causante».

La empresa sucesora recurrió en casación para unificación de doctrina, alegando que el trabajador nunca llegó a formar parte de su plantilla, puesto que había cesado en el momento de la sucesión. Sin embargo, la Sala ya había abordado esta misma cuestión en otras resoluciones, como la STS 502/2016, de 8 de octubre, rec. 1103/2015, y la 336/2017, de 20 de abril, rec. 1826/2015, en las que, con base en los mismos argumentos utilizados para el recargo, se reconoció la transmisión de la responsabilidad a la empresa sucesora, incluso en ausencia de vínculo directo con el trabajador. En aquellos casos, además, concurría el elemento adicional de que no se trataba de una transmisión empresarial *stricto sensu*, sino de un mero cambio de denominación entre entidades públicas pertenecientes a la SEPI, que mantenían idéntica actividad, instalaciones y plantilla[59].

Esta línea jurisprudencial se ve reafirmada y consolidada en la STS 1208/2024, de 29 de octubre, rec. 2535/2022, que reitera expresamente la doctrina sentada en la STS de 23 de marzo de 2015 (rec. 2057/2014), relativa a la

59. La empresa sucedida, para la que había prestado servicios el trabajador, formula también recurso de casación para unificación de doctrina, en su caso cuestionando el cálculo de la indemnización por daños y perjuicios, al sostener que no debe ser calculada en atención a lo dispuesto en la LISOS sino de acuerdo con el Baremo de accidentes de circulación, y propone como sentencia referencial otra dictada también por la misma Sala que la sentencia recurrida. Sin embargo el TS desestima este recurso al entender que no concurre el requisito de contradicción porque, en contra de lo que aduce la empresa, la sentencia impugnada no se limita a aplicar la LISOS como criterio indemnizatorio (había utilizado también otros criterios tales como condiciones familiares y rentas de trabajo del causante, exposición continuada de este al amianto y pasividad empresarial en la adopción de las oportunas medidas preventivas) y, en todo caso, porque ambas resoluciones parten del carácter orientativo del Baremo de accidentes en esta materia, y aunque una revoca en parte y rebaja las cantidades establecidas en instancia y la otra las mantiene, las dos aceptan ese carácter o naturaleza orientadora.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

sucesión empresarial en materia de recargo. A este respecto, la sentencia de 2024 añade de forma concluyente que esa misma transmisión de responsabilidad también opera respecto a las indemnizaciones por los daños en la salud del trabajador, cuando estos sean consecuencia del incumplimiento por parte de la empresa cedente de las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral.

De este modo, el Tribunal Supremo no solo consolida su doctrina sobre la transmisión del recargo, sino que extiende de forma clara y explícita esta responsabilidad al ámbito indemnizatorio, configurando así un criterio unificado en materia de sucesión de empresa frente a los daños derivados del incumplimiento de la normativa preventiva.

IV. REFLEXIONES FINALES

Como se ha visto, la doctrina del TS ha jugado un papel importante a la hora de precisar el significado y alcance, objetivo, subjetivo y temporal, de la garantía del art. 44.3 ET. De entrada, ha sido el TS (a partir de la STS de 15 de julio de 2003, rec. 3442/2001) el que se ha ocupado de aclarar los efectos que deben atribuirse a la responsabilidad solidaria laboral, que se activa cuando la transmisión de empresas tiene lugar por actos *inter vivos*; y de delimitar esta garantía del mecanismo subrogatorio que se contempla en el mismo precepto legal. En este sentido, el cambio normativo llevado a cabo por la Ley 12/2001 confirmaría la interpretación jurisprudencial de que una cosa son las previsiones de sucesión contractual, que a partir de esta Ley se mantienen de forma expresa en el art. 44.1 ET, y otra, bien distinta, la garantía que opera cuando la sucesión empresarial se produce por actos *inter vivos*, por la que cedente y cesionario responden solidariamente de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión, aún no satisfechas, que desde ese cambio normativo se encuentra en el art. 44.3 ET.

Esta distinción permitió al TS interpretar que nuestro legislador interno ha ido más allá del derecho comunitario, estableciendo, en caso de sucesión empresarial, no solo el efecto subrogatorio, sino una responsabilidad solidaria respecto de las deudas laborales que la empresa cedente tuviera pendientes de abonar. La aplicación de esta doctrina ha servido para defender la responsabilidad solidaria de ambas empresas respecto de las deudas laborales que la cedente tuviera pendientes con todos sus trabajadores, incluidos aquellos que no se han visto afectados por la subrogación por haberse extinguido su contrato con carácter previo a la transmisión.

Para fijar el alcance subjetivo de esta responsabilidad, lógicamente, habrá que precisar el ámbito concreto de los trabajadores de la empresa cedente sobre los que deben operar las obligaciones legales derivadas de la sucesión empresarial. Dicho ámbito coincide con el que resulte afectado por la transmisión, ya se trate de la empresa en su conjunto, de un centro de trabajo, de unidad productiva o, en caso de contratas, de unidad de actividad.

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

En concreto, el TS no ha dudado en extender esa responsabilidad a las obligaciones derivadas de una decisión de despido adoptada con carácter previo a la transmisión. Por lo tanto, que el contrato no esté en vigor como consecuencia de una decisión de despido no es óbice para que la empresa cesionaria deba asumir solidariamente las obligaciones derivadas de esa decisión, si no han sido satisfechas.

Avanzando en la concreción de las obligaciones afectadas por esta responsabilidad, el Tribunal Supremo (STS 1014/2016, de 30 de noviembre, rec. 825/2015) ha precisado que no solo se incluyen los efectos económicos asociados a la improcedencia o nulidad del despido (cuando no hayan sido satisfechos antes de la transmisión), sino también otras consecuencias como la posible readmisión, incluso si la sentencia que declara dicha nulidad o improcedencia se dicta con posterioridad a la transmisión.

Esta interpretación se mantiene incluso cuando la transmisión empresarial viene impuesta por convenio colectivo. La evolución jurisprudencial —iniciada con la STS 873/2018, de 27 de septiembre, dictada por el Pleno de la Sala Cuarta, y en línea con la STJUE de 11 de julio de 2018 (asunto C-60/17)— ha dejado claro que lo determinante no es el origen de la subrogación (voluntaria o impuesta), sino la existencia de una transmisión de una entidad económica que mantenga su identidad.

Esta solución encuentra pleno respaldo en la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, particularmente en la STJUE de 11 de julio de 2018 (C-60/17), que sin contradecir necesariamente lo previamente afirmado por el Tribunal Supremo, excluye la aplicación de la cláusula convencional cuando, en actividades basadas esencialmente en mano de obra, la continuidad de la actividad se produce porque el nuevo empresario decide hacerse cargo del conjunto o de una parte esencial del personal, manteniendo a los trabajadores con las mismas funciones y organización interna. En tales supuestos, la transmisión de la plantilla equivale a la transmisión de una entidad económica y activa automáticamente la aplicación del régimen previsto en el artículo 44 ET, con independencia de lo que establezca el convenio colectivo.

En consecuencia, cuando en sectores intensivos en mano de obra —como los servicios de limpieza, seguridad, etc.— se produce una asunción sustancial de personal, incluso en cumplimiento de una cláusula convencional, debe entenderse que estamos ante una sucesión de empresa a los efectos del artículo 44 ET, con todas sus consecuencias, incluida la responsabilidad solidaria del cesionario respecto de las obligaciones laborales preexistentes.

El convenio colectivo no puede, por tanto, excluir la aplicación del artículo 44 ET cuando concurren los elementos propios de una sucesión empresarial. Así lo ha reiterado la STS 40/2022, de 19 de enero, que profundiza en la nece-

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

sidad de analizar no solo el volumen de plantilla asumida, sino también las competencias funcionales de los trabajadores incorporados. La continuidad en los puestos y funciones se valora como indicio relevante de que se ha transmitido no solo personal, sino también la estructura y organización de la entidad económica.

De este modo, la doctrina más reciente del Tribunal Supremo consolida una interpretación según la cual la aplicación del artículo 44 ET —y la responsabilidad solidaria que conlleva— se impone siempre que se produzca una sucesión de empresa en sentido jurídico, con independencia de que la continuidad derive de una decisión empresarial o de una obligación convencional. En definitiva, la aplicación del art. 44 conlleva la activación de ambas consecuencias, con independencia de la causa que origine la asunción de personal.

Tradicionalmente, el Tribunal Supremo había vinculado la aplicación del art. 44 ET a las llamadas «sucesiones voluntarias y pacíficas de plantilla», interpretando que cuando una nueva adjudicataria asumía a una parte sustancial del personal de la empresa saliente, sin oposición de los trabajadores se generaba una sucesión empresarial con plenos efectos legales. Así lo sostenían las SSTS 276/2016, 336/2016 y 365/2018, entre otras. Sin embargo, esta interpretación generaba dudas sobre su alcance, ¿debía restringirse a sectores intensivos de mano de obra? ¿era aplicable aunque los trabajadores asumidos no mantuvieran su identidad funcional? ¿era suficiente con la sola continuidad del personal, incluso en actividades no basadas en mano de obra? [60].

Estas dudas han quedado sustancialmente resueltas a partir de la STS 873/2018, de 27 de septiembre, confirmada por otras posteriores como la STS 40/2022 o la reciente STS 1208/2024. En estas resoluciones, el Tribunal Supremo asume la doctrina sentada por el TJUE —en especial, la STJUE de 11 de julio de 2018, asunto C-60/17—, según la cual, la clave está en comprobar si ha existido una transmisión de una entidad económica que conserve su identidad.

Mención especial merece la STS 40/2022, de 19 de enero (rec. 876/2019), en la que el Alto Tribunal profundiza en esta doctrina y destaca que, del recorrido jurisprudencial iniciado por la STS 873/2018, se desprende la trascendencia del análisis conjunto del número y de las competencias funcionales del personal asumido por la nueva adjudicataria. En concreto, señala que, tratándose de actividades donde la mano de obra constituye el elemento esencial, la apreciación de la existencia de una unidad económica transmisible no puede basarse exclusivamente en un criterio cuantitativo —salvo cuando el volumen de trabajadores asumidos sea tan relevante que permita prescindir del análisis funcional—, sino

60. *Sobre la «subrogación contractual»,* NORES TORRES, L. E., La aplicación de las previsiones sobre transmisión de empresas en el ámbito de las contratas*, Tirant lo Blanch, 2012, p. 74.*

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

que es necesario valorar también la relevancia funcional de los trabajadores incorporados.

De este modo, la continuidad en los puestos y funciones desempeñadas se interpreta como un indicio claro de que se ha transmitido no solo el personal, sino también la organización y estructura interna del servicio. La nueva adjudicataria, al mantener a los trabajadores en sus mismos puestos y con las mismas funciones, no solo hereda una plantilla, sino que asume los principios organizativos esenciales que definen a la entidad económica transmisible. Se dan así las notas básicas de la sucesión de empresa que obligan a aplicar el artículo 44 ET en toda su extensión.

De otro lado, en los últimos tiempos, el TS ha sometido a revisión algunos de sus planteamientos a propósito del art. 44.3 ET. Así ha sido respecto del plazo de tres años durante el que cedente y cesionario responden solidariamente de las obligaciones nacidas con anterioridad a la transmisión, no satisfechas. Como se ha visto, la doctrina del TS, recogida en la STS de 13 de noviembre de 1992, había mantenido que esta regla incluye un plazo de prescripción diferente al establecido con carácter general en el art. 59.1 ET. Sin embargo, para la STS de 17 de abril de 2018, rec. 78/2016, el art. 44.3 ET no establece un plazo de prescripción singular o diverso al general de un año, sino que fija un plazo de actuación —caducidad— de tres años para el ejercicio de la acción que el trabajador pudiera ostentar frente al empresario. Esta solución, que se ha mantenido también respecto del plazo que impone el art. 42 ET (STS 978/2017, de 5 de diciembre), ha permitido al TS defender que las causas de interrupción de la prescripción del art. 1973 Código civil no afectan al plazo previsto en el art. 44.3 ET.

Este límite que se recoge en el art. 44.3 ET no es de aplicación a las obligaciones derivadas de los incumplimientos en materia de la Seguridad Social cometidos con anterioridad a la transmisión. Así lo ha mantenido el TS, básicamente porque ese plazo no está previsto en la legislación aplicable, que es la de Seguridad Social. Ahora bien, esta responsabilidad solidaria del cesionario no es ilimitada en el tiempo. Según el TS, además de referirse a prestaciones que se hayan producido antes de la transmisión, está limitada temporalmente por los plazos de prescripción específicos previstos en la normativa de Seguridad Social. Así se confirma en la STS de 22 de noviembre de 2005, rec. 4428/2004, donde se rechaza extender la responsabilidad a prestaciones generadas después de la transmisión, incluso si las deudas se originaron antes. Sin embargo, la jurisprudencia más reciente ha precisado esta interpretación, aclarando que la expresión «prestaciones causadas» incluye no solo las ya reconocidas, sino también las generadas antes de la sucesión, aunque su reconocimiento administrativo sea posterior.

Las reglas previstas en el TRLGSS sobre responsabilidad en supuestos de transmisión de empresas incluyen la posibilidad de solicitar un certificado de estar al corriente de pago con la Seguridad Social, que puede tener efectos libe-

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

ratorios (art. 168 TRLGSS 2015). No obstante, su alcance ha sido objeto de interpretación restrictiva por parte de la Sala 3.ª TS que ha venido a precisar el contenido que debe tener ese certificado para que tenga efectos liberatorios, aunque queda en el aire el significado y alcance de la remisión que el art. 142 TRLGSS 2015 hace al art. 168 TRLGSS 2015, en orden a determinar si el papel liberatorio de ese certificado se limita a la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario por las prestaciones causadas con anterioridad a la transmisión o se extiende también a la responsabilidad solidaria que deriva del impago de las cuotas en ese mismo período.

Tampoco, hasta el momento, se ha querido pronunciar con claridad el TS sobre la naturaleza jurídica del recargo de prestaciones por incumplimiento de medidas de seguridad y salud, ni siquiera cuando se ha apoyado en su «innegable faceta prestacional» para cambiar el criterio que, con apoyo en su aspecto punitivo, lo consideraba intransferible por la vía de la sucesión de empresas. Como se ha visto, la STS de 23 de marzo de 2015, rec. 2057/2014, ha mantenido una conclusión distinta, pese a seguir reconociendo la naturaleza compleja del recargo, que entiende que a los efectos de la sucesión en la responsabilidad derivada del recargo ha de primar la faceta indemnizatoria sobre la sancionadora o preventiva, de manera que las consecuencias que se deducen de las previsiones del art. 164 TRLGSS 2015 han de ceder frente a las que derivan del art. 168.2 TRLGSS 2015. Esta opción interpretativa ha permitido al TS utilizar los mismos argumentos para defender la transmisión de la obligación de pagar la indemnización por daños y perjuicios derivada de enfermedad profesional a quien sucede a la empresa responsable de la misma.

Aunque el caso concreto era una fusión por absorción, la sentencia declara que su doctrina es de aplicación general, al igual que la sentencia invocada como contradictoria, que tampoco se limitaba a las fusiones.

Sin embargo, la sentencia resulta confusa porque, a pesar de no querer pronunciarse de forma definitiva sobre la naturaleza del recargo, asimismo apoya su transmisión atendiendo a su componente punitivo, en línea con la STJUE de 5 de marzo de 2015 (C-343/13), que admite la transmisión de sanciones a la sociedad absorbente por infracciones anteriores a la fusión.

Por otro lado, no se ha abordado aún con claridad qué ocurre cuando la empresa infractora deja de existir y si, en esos casos, puede sancionarse a una entidad que no cometió directamente la infracción. En este sentido, la jurisprudencia europea y española (STJCE de 2000, STS de 2014, Sala 3.ª) ha afirmado el principio de que responde el sujeto infractor, basado en los principios de culpabilidad y responsabilidad personal, aunque esta cuestión aún no ha sido resuelta específicamente en el ámbito del Derecho del Trabajo[61].

61. Para el Tribunal de Justicia, cuando una entidad que ha cometido una infracción de las normas sobre competencia es objeto de un cambio jurídico u organizativo, este cambio no

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

Si quieres adquirir esta obra haz click aquí

ARANZADI DERECHO GENERAL

La transmisión de empresa es un fenómeno típicamente mercantil, pero con indudable impacto laboral. De ahí que haya sido contemplada desde muy temprano por las leyes de trabajo con la finalidad de protección del trabajador que les es característica, plasmada en este caso en el mantenimiento del contrato de trabajo y la subrogación del nuevo empresario en la posición del anterior. La regulación legal, cada vez más abundante y precisa, no ha sido capaz sin embargo de resolver por sí sola todos los problemas que suelen plantearse en tales situaciones, unas veces concentrados en la propia operación de transmisión (con singular relieve en la denominada «sucesión de plantillas») y otras muchas en sus efectos, incluido el alcance de la responsabilidad de los empleadores implicados. A ello se une la problemática especial que han suscitado supuestos de diversa índole próximos a la transmisión aunque esencialmente distintos, como la exteriorización a través de contratas o concesiones públicas, la sucesión de empresas contratistas o concesionarios o la reversión de servicios previamente externalizados. Añádase a todo ello las reglas convencionales sobre subrogación en los casos de cambio de contratista, que suelen contener una regulación particular y aparentemente autosuficiente pero que con frecuencia tratan de conectarse a los preceptos legales de referencia. De esa interesante parcela de las relaciones de trabajo se ocupa la presente obra, que naturalmente parte de la compleja composición del régimen jurídico de la transmisión de empresa, que combina ley y jurisprudencia y que procede tanto del ordenamiento interno español como de las correspondientes directrices comunitarias.

ISBN: 978-84-1085-606-6

AENOR GESTIÓN DE LA CALIDAD ISO 9001 ER-0280/2005
IQNET RECOGNIZED CERTIFICATION
AENOR GESTIÓN AMBIENTAL ISO 14001 GA-2005/0100

ARANZADI