

# Garantías por cambio de empresario: la sucesión de empresa

**Azucena Rivero Rodríguez**

*Abogada. Directora Dpto. de Derecho Laboral de HispaColey*

La sucesión empresarial viene regulada en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, el cual establece que 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.

La subrogación no crea solo derechos para la empresa saliente, como es su facultad de extinguir el vínculo laboral con los trabajadores, sino también para los propios trabajadores, que tienen el derecho a incorporarse a la nueva empresa porque el objeto de la norma es proteger a los empleados por cuenta ajena, caso de que se produzca la transmisión.

La sucesión empresarial tiene lugar y por tanto el cambio de titularidad, cuando se transmiten los elementos productivos entendidos éstos en un sentido amplio, pero en todo caso, los necesarios para que continúe la actividad. La sucesión se produce por tanto, cuando concurre un elemento subjetivo

(se produce la sustitución de un empresario por otro) y un elemento objetivo (un traspaso de elementos patrimoniales susceptibles de constituir un elemento productivo dotado de autonomía funcional), aunque el propio Tribunal Supremo admite como sucesión aquellos casos en que, aun no existiendo transmisión de elementos del activo, materiales y/o inmateriales, se transfiere entre las empresas mano de obra que se constituye en esencial, como sucede por ejemplo en las contrataciones de limpieza y de vigilancia y seguridad. Esta figura se estructura doctrinalmente bajo la denominación de sucesión de plantillas y para ello, el número de trabajadores que han pasado a incorporarse a la nueva plantilla tiene que ser significativo.

La sucesión que se produce conforme a la Ley tiene carácter imperativo, y por tanto, no necesita de un acuerdo entre las partes para su aplicación. La transmisión se puede producir por *actos inter vivos* o *mortis causa*.

En cuanto a las responsabilidades y garantías que se generan por parte del empresario, especificar que cedente y cesionario responden solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas, sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social. La





responsabilidad se configura como solidaria, lo cual implica que se comparte entre las dos empresas en un plano de absoluta igualdad, pretendiéndose garantizar y salvaguardar los créditos del trabajador por transferirse los derechos y obligaciones adquiridos con la empresa originaria. La sucesión opera respecto de la totalidad de derechos y condiciones prestacionales del contrato de trabajo, por tanto, la solidaridad es predicable de cualquier débito que haya contraído la cedente, sea cual sea su naturaleza, es decir, deudas salariales o extrasalariales, como por ejemplo, salarios de tramitación, indemnizaciones por despido, interés por mora, etc. El plazo de tres años, ha de entenderse referido a las obligaciones no prescritas en el momento de la transmisión, puesto que las que ya lo estaban no recobran su vigor.

Las deudas y obligaciones laborales nacidas con posterioridad a la efectividad de la sucesión no se consideran solidarias, por tanto, solo se pueden reclamar al nuevo empresario que es el responsable directo de la deuda. Ahora bien, se podría dar el caso de que la responsabilidad se extienda a las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, teniendo ello lugar cuando la cesión fuese declarada delito, siendo

competente para ello la jurisdicción penal y no la jurisdicción laboral. Por tanto, en esos casos, habría que acudir a la vía penal en orden a obtener tal declaración, antes de instar la declaración de responsabilidad del cedente y cesionario.

Hay supuestos en los que aunque aparentemente exista subrogación, no son aplicables las reglas sobre sucesión de empresa, como puede ser el caso del socio trabajador de una cooperativa de trabajo asociado, que con posterioridad pasa a prestar servicios por cuenta ajena para la empresa cesionaria, de modo que la antigüedad a tener en cuenta para el cálculo de la indemnización en caso de despido, debe referirse a la fecha de inicio de la relación laboral por cuenta ajena. Tampoco existe subrogación empresarial cuando la actividad se mantiene solo el tiempo adecuado para decidir si se continúa o no con la empresa, y en su caso, liquidarla sin pérdidas (por ejemplo, la continuación de la actividad empresarial por parte de los herederos durante unos meses).

Se debe tener en cuenta que en la subrogación empresarial existe una garantía genérica de conservación del contrato, por lo tanto, el cesionario se subroga en los derechos y obligaciones realmente existentes en el momento del cambio de titularidad, es decir, aquellos que los trabajadores hubieran ya consolidado y adquirido en ese momento, sin que dicha subrogación alcance a meras expectativas legales o futuras. El trabajador mantiene así el derecho a una condición más beneficiosa y, por tanto, no puede ser suprimida unilateralmente por la empresa sucesora.

Finalmente, indicar que es posible una sanción penal si el cambio de empresario implica conductas que puedan considerarse delitos contra los derechos de los trabajadores, como se podrá comprobar, no se trata de un cuadro cerrado de situaciones, sino que cada caso concreto deberá ser analizado y estudiar las posibles implicaciones que se puedan dar en relación a estas responsabilidades.

