

**EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS Y QUIEBRA EMPRESARIAL:
INAPLICACIÓN DE LAS GARANTÍAS DEL ART. 44 DEL ET**

STS (Sala 4ª) de 25 de febrero de 2002

CRISTINA BLASCO RASERO*

SUPUESTO DE HECHO: En un proceso de crisis, la empresa Idurgo, S.A. realiza un expediente de regulación de empleo en 1992, en el que se autoriza la extinción de los contratos de trabajo de un grupo de trabajadores, que no evita su posterior declaración en situación de quiebra voluntaria y el cese de su actividad en 1996, con el consiguiente despido del resto de la plantilla. Tras el cese, los trabajadores afectados por esta última decisión extintiva constituyen una Sociedad Anónima Laboral dedicada a la misma actividad que la empresa quebrada, para cuya realización obtienen el uso, primero en precario y después con un contrato de arrendamiento, de los bienes inmuebles, de los muebles y del material de Idurgo, todos ellos sometidos a importantes cargas hipotecarias y embargos. A su vez, los miembros del Comité de Empresa crean otra entidad dedicada a la comercialización de sus productos.

Constituidas ambas empresas, los trabajadores que habían sido despedidos en 1992 presentan una demanda contra éstas reclamándoles el pago de las indemnizaciones por la extinción de sus contratos, como responsables solidarias junto a Idurgo, S.A. de las obligaciones laborales contraídas con anterioridad a la supuesta transmisión. Frente a la resolución del Tribunal de instancia, que rechazó la pretensión de los demandantes declarando la inexistencia de un supuesto válido de sucesión de empresa, se alza la sentencia estimatoria del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 13 de junio de 2000, en la que se declara a las indicadas entidades como responsables solidarias junto a la empresa matriz del pago a los trabajadores de las cantidades acordadas por sus despidos. Ante el sentido de la indicada resolución, las empresas condenadas presentan un recurso de casación para la unificación de doctrina utilizando como sentencia de contraste una anterior dictada por el mismo Tribunal que, contemplando idéntica reclamación presentada por otro grupo de trabajadores contra las mismas empresas, llega a la solución contraria.

RESUMEN: La Sala de lo Social del Tribunal Supremo estima el recurso de casación para la unificación de doctrina, con base en varios argumentos principales (la sentencia presenta un voto particular que, aunque coincide en el sentido del fallo, difiere en las razones que lo justifica):

* Profesora del Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

1. Comienza el Tribunal reiterando la doctrina contenida en anteriores resoluciones para indicar los requisitos constitutivos del supuesto de hecho del art. 44 del ET: el primero, el cambio de titularidad de la empresa por actos “*inter vivos*” o “*mortis causa*”; el segundo, la necesaria transmisión de un conjunto organizado de medios materiales y humanos que permita la continuidad de la actividad productiva.
2. Junto a los argumentos anteriores, acude el Tribunal a la normativa comunitaria para señalar, por un lado, la limitada aplicación de las normas sobre traspasos a aquellos supuestos en los que las empresas cedidas permanezcan en su identidad y, por otro, la ineficacia de estas disposiciones en los casos de empresas que sean objeto de un procedimiento de quiebra o análogo, salvo previsión expresa de las normas estatales. Desde estas condiciones, advierte el Tribunal, la declaración de quiebra de Idurgo, S. A., el cese de su actividad y la forma de transmisión de sus bienes, no permiten concluir que las sociedades constituidas por los trabajadores mantengan la identidad de la empresa anterior y, en consecuencia, que se den los requisitos para la aplicación del art. 44 del ET.
3. Para el magistrado que sustenta el voto particular contra la opinión de la mayoría, tanto el supuesto de hecho definido en la norma estatutaria como el conjunto de garantías que en ésta se contienen se basan en una condición inexcusable, cual es el mantenimiento de las relaciones laborales existentes en el momento de producirse la transmisión. En los casos, como el enjuiciado, en los que los contratos de trabajo se extinguen válidamente con anterioridad a la sucesión (esto es, cuando no se trata de supuestos de fraude acreditado) no procede la aplicación de las normas estatutarias, particularmente, aquella que establece la responsabilidad solidaria de la empresa sucesora.

ÍNDICE

1. Actualidad e interés del tema
2. El objeto de la transmisión empresarial
3. El cambio de titularidad empresarial: efectos de la quiebra
4. La permanencia de las relaciones laborales
5. Conclusión

1. ACTUALIDAD E INTERÉS DEL TEMA

Aunque la doctrina laboralista y la jurisprudencia del orden social han dedicado una atención singular a la transmisión o sucesión de empresa desde su primera manifestación en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, en los últimos años se ha presentado como un tema renovado y recurrente, tanto en atención a la propia complejidad de la institución –del supuesto de hecho y de sus efectos jurídicos –, como a las características singulares del contexto empresarial en el que hoy se desenvuelve, como, en fin, por las modificaciones recientes introducidas en la normativa, interna y comunitaria, aplicable.

En una primera aproximación puede decirse que, conforme a lo dispuesto en el art. 44.1 del ET, la aplicación de las normas sobre sucesión de empresa exige un cambio en la titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma. A pesar de la aparente sencillez de la definición legal, se han planteado numerosos problemas en la delimitación del supuesto normativo, para cuya mejor determinación se ha incorporado un segundo apartado al citado artículo en el que se precisa su existencia 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. La precisión legal, no obstante, no supera las dudas que plantea la delimitación del supuesto de hecho, siendo imprescindible tener en cuenta los criterios elaborados por la jurisprudencia y la doctrina durante años.

A las dificultades que presenta la determinación del supuesto, hay que añadir la variedad y la relevancia de los efectos que las normas sociales hacen derivar de la propia transmisión. Dichas consecuencias se desenvuelven tanto en el ámbito de las relaciones individuales como en el plano del derecho colectivo, y tanto en materias estrictamente laborales como en aspectos de seguridad y protección social. La diversidad de problemas que la interpretación y aplicación del precepto estatutario plantea, da una somera idea del interés del tema y de la necesidad de seguir avanzando en su estudio¹.

Esta cuestión, en segundo lugar, se inscribe hoy en un marco empresarial plural y complejo en el que se plantean nuevas dudas y dificultades. Fenómenos tales como la mundialización de la economía y la creación de importantes áreas de integración económica, o la renovación de la estructura, gestión y actividad empresariales, explican la extensión de otras fórmulas de actuación de las empresas que generan múltiples consecuencias, entre otras, de carácter social y laboral. La proliferación de empresas multinacionales y de grupos de empresas, la extensión y aparición de nuevas formas de organización de las entidades de carácter societario, la variedad de operaciones financieras con repercusión en la personalidad y titularidad de las empresas, o la realización de la actividad productiva a través de entidades interpuestas, son sólo algunos ejemplos de la pluralidad y complejidad del contexto empresarial actual, y, consecuentemente, de los problemas que se plantean en la ordenación de las relaciones laborales. En particular, respecto al tema objeto de este análisis, se hace difícil reconocer en ocasiones las características que definen la transmisión de empresa, así como la determinación y adjudicación de las distintas responsabilidades que de la misma se derivan².

Tales circunstancias, en tercer lugar, explican el interés del legislador, interno y comunitario, por la regulación de la institución. En este último ámbito, singularmente, es necesario destacar cómo, en una época de escasa producción normativa en materia de política social, se elabora y aplica la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero, relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresa, establecimiento o parte de establecimiento. Con posterioridad, tanto las normas comunitarias como la disposición del Derecho interno han sido objeto de varias reformas, entre las cuales se

¹ De la redacción del art. 44 del ET se deduce la importante variedad de efectos vinculados a la transmisión de empresas: en el ámbito de las relaciones individuales, destaca la permanencia de los contratos de trabajo existentes en el momento de la transmisión y el mantenimiento en los mismos términos de los derechos y obligaciones de las partes; en el terreno colectivo, se plantea la determinación del convenio colectivo aplicable, y la efectividad de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores. A estas disposiciones de carácter laboral, se añaden las previsiones que desarrollan el contenido y el cumplimiento de las responsabilidades que se derivan en materia de seguridad y protección social.

² Los problemas que generan estas nuevas realidades empresariales explican la elaboración de estudios doctrinales específicos, donde se analizan la aplicación y las consecuencias de las normas sobre sucesión de empresas en supuestos singulares. Vid. p. ej.: FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: "Fusiones y escisiones: aspectos laborales", en BAYLOS, A. y COLLADO, L.: *Grupos de empresas y Derecho del Trabajo*, Trotta, Madrid, 1994; GONZÁLEZ BIEDMA, E.: "Los efectos jurídico-laborales de la sustitución de empresas contratistas de servicios", RL, 1993-II.

encuentra la reciente promulgación de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, y la nueva redacción dada al precepto estatutario por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.

A estos hechos, que justifican el tratamiento general del tema, se añaden otros datos que explican el análisis singular del supuesto que plantea la sentencia. Principalmente, por su aplicación a un caso específico en el que la supuesta transmisión se produce, de un lado, desde una empresa en situación de quiebra y, del otro, hacia otras dos que han sido creadas por los propios trabajadores despedidos como consecuencia del cese de la actividad constituyéndose, en particular, una de ellas en una empresa de economía social ordenada en el Derecho español con el fin de facilitar a los trabajadores la adquisición de los medios que permitan la creación y el mantenimiento de las empresas y del empleo. A este respecto, como el Tribunal señala, no es en absoluto deseable aplicar a un supuesto como éste las consecuencias de la transmisión de empresa en perjuicio de los propios trabajadores, cuando la finalidad primordial de la institución es la de mantener los puestos de trabajo existentes en la empresa transmitida³.

Desde este planteamiento, el análisis de la STS exige partir de la regulación interna y comunitaria, así como de la doctrina judicial sobre la sucesión de empresa, para aplicar su contenido a este supuesto singular, singularidad que requiere acudir también a las normas sociales sobre el funcionamiento de la transmisión de empresa en los casos de quiebra, e incluso a las disposiciones mercantiles que regulan el supuesto y las consecuencias de la declaración de quiebra empresarial.

2. EL OBJETO DE LA TRANSMISIÓN EMPRESARIAL

La presente sentencia resuelve la reclamación de un grupo de trabajadores que solicitan la aplicación del mecanismo de responsabilidad solidaria previsto en el Estatuto para los supuestos de transmisión de empresa. La cuestión se plantea desde la consideración de los elementos constitutivos del supuesto de hecho normativo y su aplicación, en singular, al caso planteado.

Como indica el Tribunal Supremo, la aplicación de las garantías dispuestas en el artículo 44 del ET requiere un cambio en la titularidad de la empresa, es decir, que permaneciendo la misma empresa, se produzca una modificación en su titularidad. El concepto, lejos de su aparente sencillez, exige un análisis pormenorizado de sus elementos esenciales, análisis que se va a realizar en dos apartados, el primero dedicado al objeto de la transmisión, y el segundo relativo a la forma de realizar, en este caso concreto, el cambio de titularidad.

³ De todas formas, aunque la aplicación de las garantías previstas en el art. 44 del ET puede constituir un grave lastre para la supervivencia de la SAL, no existe una causa jurídica que permita la exoneración de las normas legales. Como indica CAMPS RUIZ, L. M. (Régimen laboral de la transmisión de la empresa, Tirant lo blanch, Valencia, 1993, págs. 30 a 35), en estos casos también debe atenderse a los criterios generales para la calificación del supuesto y, si se considera como sucesión de empresa, para proceder a la aplicación de las normas y garantías correspondientes.

En primer lugar, es necesario indicar cómo el propio precepto utiliza una fórmula amplia para incluir dentro del objeto de la transmisión, junto a la propia empresa, otras unidades de organización y producción menores, dada la expresa alusión normativa a la transmisión “*de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma*”. Aunque la referencia del precepto permite concluir con facilidad su aplicación a los supuestos de transmisión parcial de una empresa, se plantean ciertas dudas en la determinación de los conceptos legales, dado que sólo la primera expresión aparece concretamente definida en el Texto Legal (art. 1.5 del ET)⁴. Esta cuestión, no obstante, no aparece expresamente tratada en la resolución que se comenta, en la que el análisis relativo al objeto de la transmisión se circunscribe a la delimitación de los bienes cedidos. Simplemente, y sin entrar en el fondo de la cuestión, el Tribunal indica que la “*transmisión tiene que afectar a un establecimiento empresarial en su conjunto o a una parte de él que constituya (...) una unidad patrimonial susceptible de ser inmediatamente explotada*”.

Sí concreta el Tribunal, con reiteración, los bienes del activo empresarial que deben ser transmitidos para constituir el supuesto de hecho del precepto. Al respecto, se señala la necesaria transmisión de “*un conjunto organizado de medios materiales y humanos que permita la continuidad de la actividad empresarial*”, de tal forma, en otras palabras, que “*los elementos cedidos o transmitidos del activo de la empresa constituyan una unidad de producción susceptible de explotación o gestión separada*”. Desde tal concepto, advierte el Tribunal, “*no basta la simple transmisión de bienes o elementos patrimoniales, sino que éste ha de constituir un soporte económico bastante para mantener en vida la actividad empresarial precedente*” (con estas palabras el Tribunal reproduce una jurisprudencia consolidada en anteriores resoluciones, tales como las SSTs de 23 de septiembre de 1997 –RJ 6582- o de 15 de abril de 1999 –RJ 4408-).

De acuerdo con la definición legal y con la interpretación judicial referida, es clara la aplicación de las garantías del art. 44 del ET a los supuestos de transmisión global o parcial de una empresa. En ambos casos es necesario tener en cuenta los elementos o bienes del activo empresarial que se transmiten, para que sólo cuando éstos constituyan una unidad patrimonial o un conjunto organizado de bienes (y no distintos elementos aislados, sin una organización específica) susceptible de permitir a su nuevo titular la continuación de la actividad económica⁵, se deben aplicar las normas y garantías previstas para la sucesión de empresa. En consecuencia, aunque se ha seguido una tendencia expansiva, de ampliación del

⁴ La doctrina ha ensayado múltiples definiciones de estos tres conceptos, singularmente, de aquellos que carecen de definición legal. Sobre su significado en general y, en particular, en el ámbito de aplicación del art. 44 del ET, vid. GONZÁLEZ BIEDMA, E.: El cambio de titularidad de la empresa en el Derecho del Trabajo, MTSS, Madrid, 1989, págs. 84 a 113; MONEREO PÉREZ, J.L.: Las relaciones de trabajo en la transmisión de la empresa, MTSS, Madrid, 1987, págs. 198-241; MOLINA NAVARRETE, C.: “El problema de la identificación del concepto de “unidad productiva autónoma” ex artículo 44 ET: la posibilidad de nuevos usos hermenéuticos”, TL, nº 32, 1994, quien se cuestiona la posible diferenciación de los términos “centro de trabajo” y “unidad productiva autónoma”. Respecto a este último concepto, parece apropiada su consideración como “núcleo mínimo susceptible de desarrollar una actividad económica independiente” (FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: “Fusiones y escisiones...”, cit. pág. 125).

⁵ En este aspecto es necesario precisar, como lo ha hecho la doctrina, que es suficiente con que los bienes transmitidos admitan la continuidad de la actividad productiva, sin que sea imprescindible su mantenimiento efectivo por el nuevo titular (p. ej. GONZÁLEZ BIEDMA, E.: El cambio de titularidad..., cit., págs. 174 yss).

supuesto protegido, sigue exigiendo el TS la transmisión de un mínimo de bienes, mínimamente también organizados, para la calificación del hecho como sucesión de empresa⁶.

La aplicación de la referida doctrina al supuesto enjuiciado no permite una conclusión clara al respecto, en cuanto que en la declaración de los hechos únicamente se señala que una de las empresas codemandadas ocupa las mismas instalaciones o bienes inmuebles de la empresa anterior y emplea sus medios materiales de producción. No se tienen datos suficientes, por consiguiente, para saber si se transmiten todos o parte de los bienes de la empresa matriz (lo que no excluiría, de darse este último caso, la calificación del supuesto como sucesión de empresa) y, sobre todo, si los bienes que se ceden mantienen una organización específica que permita continuar la actividad productiva.

En la presente resolución utiliza el Tribunal Supremo otro argumento fundamental para sustentar su fallo. Aunque en esta sentencia se cuestiona un hecho anterior a la entrada en vigor de la Ley 12/2001 y, por lo tanto, no es de aplicación la disposición añadida al precepto legal en la que se concreta la existencia de un supuesto de sucesión de empresa “*cuan- do 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*”, se aplica la normativa comunitaria que contiene una definición semejante (art 1.1, b) de la Directiva 98/50/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998, por la que se modifica la Directiva 77/187/CEE, del Consejo, de 14 de febrero de 1977, recientemente sustituido por idéntico apartado de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, ambas sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad). Desde tal concepto, coincide el Tribunal nacional con el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea al considerar que el elemento decisivo y determinante de la sucesión empresarial es el mantenimiento de la identidad de la empresa anterior (sobre la aplicación de esta disposición en el ámbito comunitario, vid. las SSTJCE de 18 de marzo de 1986 y de 29 de septiembre de 2000, donde se citan otras anteriores).

Desde esta perspectiva se analiza el caso planteado, considerando el TS difícil que una empresa declarada en quiebra mantenga su identidad, razón por la cual, explica, el apartado 1 del artículo 4 bis de la Directiva 98/50 señala la inaplicación de las normas anteriores a los traspasos de empresas en los que la cedente sea objeto de un procedimiento de quiebra o de insolvencia análogo, abierto para la liquidación de sus bienes y seguido bajo la supervisión de la autoridad pública competente, “*salvo en los casos en que los Estados miembros dispongan otra cosa*”. En consecuencia, conforme al Derecho comunitario se ha de entender, como regla general, que la transmisión de empresas declaradas en quiebra no puede ser integrada en el supuesto de hecho de la sucesión empresarial, salvo que las normas internas pre-

⁶ Un sector de la doctrina ha criticado la permanencia de este criterio tradicional, que exige la transmisión material de los bienes empresariales para aplicar el régimen descrito en el art. 44 ET. Según estos autores, los cambios en la organización y funcionamiento de las empresas exigirían la aplicación de una nueva jurisprudencia que exigiera la efectiva sucesión de las funciones desarrolladas por el empresario anterior, aunque formalmente permaneciera inalterada la organización productiva (FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. F.: “Fusiones y escisiones...”, cit., pág. 126). En contra de esta crítica, vid. DESDENTADO BONETE, A.: “La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia”, RMTAS, n° 38, 2002, pág. 250).

vean expresamente lo contrario. Por esta razón en nuestro país, señala el Tribunal, la norma estatutaria que permite la aplicación de los efectos previstos en el art. 44 del ET a empresas en situación de quiebra ha de interpretarse en términos restrictivos (como indica el TJCE en las SS de 23 de febrero de 1999 y de 14 de septiembre de 2000).

En fin, la utilización en esta sentencia de las normas contenidas en las Directivas 98/50 y 2001/23, en las que se define el concepto de traspaso de empresa, y la traslación, prácticamente textual, del concepto comunitario al ámbito interno, ha permitido al Tribunal adelantar su interpretación del art. 44 del ET reformado, señalando que es precisamente el requisito dispuesto en el segundo apartado (introducido por la Ley 12/2001) el fundamental para apreciar la existencia de un supuesto de sucesión de empresa.

3. EL CAMBIO DE TITULARIDAD EMPRESARIAL: EFECTOS DE LA QUIEBRA

El segundo elemento esencial del supuesto es, lógicamente, el cambio de titularidad de la empresa (o, como se ha señalado, de parte de ella). La cuestión en este aspecto deriva de la importante diversidad de actos jurídicos de traslación de la titularidad posibles y de la difícil identificación en algunos de ellos de los presupuestos que definen la sucesión de empresa⁷. No obstante, como idea general, es necesario indicar la utilización de un criterio expansivo que permite calificar como transmisión de empresa cualquier acto, negocio o hecho jurídico que provoque un cambio de titularidad (entendiendo que el término “titular” no se refiere sólo a quien acredita un derecho de propiedad sobre la empresa, sino también a quien dispone, por cualquier otro título, de las facultades necesarias para organizarla y dirigirla), sin valorar otros requisitos adicionales (como el tracto directo entre ambos empresarios o el carácter, voluntario o coactivo, de la cesión)⁸.

En la sentencia que se comenta se plantea la posible aplicación del art. 44 del ET a un supuesto en el que el cambio de titularidad opera como consecuencia de un proceso de declaración de quiebra empresarial. Esta circunstancia exige analizar el régimen jurídico-mercantil de la quiebra y las condiciones previstas en el ET para la aplicación de las normas sucesorias a las empresas sometidas a este procedimiento de insolvencia, para concluir, en fin, con el análisis del supuesto planteado. Para la realización de este estudio se ha aplicado, lógicamente, la normativa hoy en vigor, pendiente de modificación con la promulgación definitiva de una nueva Ley concursal.

Efectivamente, conforme al Derecho Mercantil, se considera en estado de quiebra al comerciante o empresario que cesa en el pago corriente de sus obligaciones (art. 874 Código de Comercio) y carece de bienes suficientes para cubrir sus deudas (como indica la STS, la

⁷ En los estudios monográficos sobre este tema, se analiza la aplicación de las normas sucesorias a una importante variedad de actos jurídicos, “inter vivos” y “mortis causa”, voluntarios y forzosos (p. ej. en los casos de compra-venta, permuta, donación, dación en pago, arrendamiento, usufructo, transmisión, transformación, fusión y escisión de sociedades, uniones y agrupaciones de empresas, expropiación forzosa, embargo, etc.). Sobre estos supuestos, vid. CAMPS RUIZ, L. M.: Régimen laboral..., cit.; DIÉGUEZ CUERVO, G.: “La sucesión en la empresa”, en BORRAJO, E.: Comentarios a las Leyes Laborales. El Estatuto de los Trabajadores, Tomo VIII, 1988; GONZÁLEZ BIEDMA, E.: El cambio de titularidad..., cit.; MONEREO PÉREZ, J. L.: Las relaciones de trabajo..., cit.

⁸ Sobre el tema, vid. GONZÁLEZ BIEDMA, E. El cambio de titularidad..., cit. págs. 133 y ss.

quiebra se produce cuando el pasivo supera el activo de la empresa). Del amplio régimen mercantil de la quiebra, interesa destacar aquellos aspectos que son relevantes para la resolución del caso (como sus normas básicas de procedimiento o sus principales efectos)⁹.

Según ha señalado la doctrina, la declaración de quiebra supone el desapoderamiento del quebrado, que queda inhabilitado para la administración de su patrimonio (art. 878 C. Com.), y la ocupación de sus bienes por otras personas, que deben gestionarlos para satisfacer ulteriormente los derechos de los acreedores. A estos efectos, los bienes del quebrado pasan en un primer momento a manos del depositario, quien se encarga de su custodia y conservación. En una segunda fase, el patrimonio empresarial es gestionado por los síndicos, a quienes corresponde su administración y, en su caso, la enajenación y liquidación de los bienes que lo constituyen. En consecuencia, mientras que los depositarios actúan de forma provisional, manteniendo la actividad empresarial en tanto se toma una decisión final y, por ello, carecen de capacidad para extinguir o alterar el contenido de las relaciones de trabajo¹⁰, la actuación de los síndicos genera diversos y determinantes efectos en el ámbito de las relaciones laborales.

Efectivamente, tras este período transitorio, los síndicos pasan a gestionar el patrimonio empresarial para después proceder, en caso necesario, a la liquidación de la empresa y la satisfacción de los derechos de los acreedores. En consecuencia, se impone en un primer momento la continuidad "*ope legis*" de los contratos de trabajo, hasta que la sindicatura tome una decisión definitiva acerca de la continuidad o del cese de la actividad empresarial¹¹. Entonces, la decisión que adopten los síndicos determina tanto el futuro de la empresa, como el régimen de los contratos de trabajo hasta ese momento en vigor.

⁹ Las referencias al concepto, procedimiento y efectos de la quiebra, proceden de los manuales de Derecho Mercantil, en particular, URÍA, R. y otros: Curso de Derecho Mercantil II, Cívitas, Madrid, 2001.

¹⁰ Como indica MONEREO PÉREZ, J.L. ("Las relaciones de trabajo...", cit., págs. 472 y 473), el depositario es nombrado en el auto de declaración de quiebra al objeto de custodiar y conservar la empresa, de tal forma que sólo realiza, provisionalmente, algunas de las funciones que corresponden a su titular. Por esta razón (y en atención al tenor literal del antiguo art. 51.11 del ET), considera este autor que el depositario carece de facultad para extinguir los contratos de trabajo, que permanecen inalterados. A esta afirmación general hay que añadir, en mi opinión, que aunque la sustitución de la persona que gestiona la empresa –el depositario– exige el mantenimiento, en los mismos términos, de las relaciones laborales existentes, no se produce el supuesto de hecho descrito en el art. 44, porque ni éste obtiene su titularidad –no tiene un poder de disposición propio sobre la empresa–, ni cabe exigirle el cumplimiento de las responsabilidades que prevé dicho precepto para los supuestos de sucesión empresarial.

¹¹ Según MONEREO (ob. cit., págs. 473 y 474), las funciones que corresponden a los síndicos permiten decir que suceden de forma íntegra y automática la posición jurídica del empresario quebrado, constituyéndose en empleador de los sujetos que prestaban servicios en la empresa. De estas consideraciones parece deducir el autor citado la producción, en este caso, del supuesto de hecho de la transmisión de empresa. Sin embargo, entiendo, que esta es una figura interpuesta por la ley para la realización de unas funciones determinadas, de gestión de una empresa en tanto se decide su destino final (si continúa o no su actividad, y los adjudicatarios de sus bienes), que no permiten atribuirle la condición de titular de la misma, haciendo impropio exigirle el cumplimiento de las responsabilidades que dispone el citado precepto. Una posición similar mantiene GONZÁLEZ BIEDMA, E. (El cambio de titularidad..., cit. págs. 151 a 156) para quien, durante la tramitación de la quiebra, no resulta ser la sindicatura la titular de la empresa, sino que es la masa activa la que constituye una comunidad de bienes que, conforme al art. 1.2 del ET, puede ocupar la posición empresarial respecto a las relaciones laborales subsistentes en el momento de la transmisión, produciéndose la sucesión empresarial con este titular.

En este tema, la regulación legal no aparece en el art. 44 del ET, sino en el art. 51, donde se señalan de forma indirecta los posibles efectos de la declaración de quiebra. En la versión anterior, el apartado 11 del citado artículo disponía, textualmente, que: *“La declaración de quiebra producirá la continuidad de los contratos de trabajo si así se acordase por los síndicos, por continuar la actividad de la empresa. En otro caso, será preciso tramitar el expediente resolutorio ante la autoridad laboral competente”*. En la redacción actual, en otro apartado (el 10) y con distinto tenor, se dice que: *“El expediente de regulación de empleo para los supuestos de declaración de quiebra, cuando los síndicos hubieran acordado la no continuidad de la actividad empresarial, ..., se tramitará a los solos efectos del acceso de los trabajadores afectados a la situación legal de desempleo”*. A pesar de la diferente redacción de ambos preceptos, entiendo que coinciden las posibilidades de opción atribuidas a los síndicos y, en virtud de las mismas, los efectos que se producen en las relaciones de trabajo. Sí cambian, por el contrario, los requisitos y el procedimiento para acordar, en su caso, la extinción de los contratos de trabajo.

De forma más explícita, entiendo que, tanto antes como ahora se conceden a los síndicos la doble posibilidad de decidir, bien la permanencia o bien el cese de la actividad empresarial. La variación de la fórmula legal se produce en relación con este último supuesto: en la redacción anterior del precepto, si los síndicos decidían no continuar la actividad productiva era necesario que se tramitara un expediente de regulación de empleo, que exigía demostrar la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción justificativas del despido, seguir el procedimiento de consulta y acuerdo con los representantes de los trabajadores y obtener la autorización definitiva de la autoridad laboral. La versión actual de la norma estatutaria parece indicar que la tramitación del expediente de regulación de empleo se dirige, exclusivamente, al acceso por los trabajadores afectados a la situación legal de desempleo. Con ello parece la norma indicar que tal expediente no tiene otra finalidad y, en particular, que no es necesario acreditar la concurrencia de una de las causas que justifican el despido colectivo, bastando para autorizar la medida extintiva con la declaración de quiebra empresarial¹². No obstante, como indica el precepto estatutario, debe cumplirse el procedimiento previsto en los apartados 2 y 4 del mismo artículo relativo al seguimiento de un período de consulta con los representantes de los trabajadores, y disponerse el pago de la indemnización correspondiente a los trabajadores en los términos dispuestos en su apartado 8.

Al margen de la diferencia procedimental reseñada, de ambos preceptos se deduce la misma posibilidad de que los síndicos elijan una entre dos opciones. Es posible, por un lado, que opten por no continuar la actividad productiva, en cuyo caso se produce el cese empresarial, el despido de los trabajadores (por razones económicas) y la liquidación del patrimonio de la empresa. Pero también cabe, por otro, que decidan su mantenimiento, en cuyo caso es necesario analizar las condiciones de la permanencia con vistas a decidir la posible aplicación de las normas sucesorias.

¹² A diferencia del régimen anterior, en la nueva regulación legal la mera declaración de quiebra es causa suficiente para el despido colectivo. La alteración de la redacción normativa es perfectamente coherente con el sentido de la regulación legal, en cuanto que las consecuencias intrínsecas a la quiebra empresarial se corresponden con la definición de la causa económica contenida en art. 51. 1 del ET (según el cual, se entienden que existen razones económicas cuando las medidas propuestas contribuyan a superar una situación económica negativa de la empresa).

En este aspecto, se debe tener en cuenta que las diversas formas de finalización de un proceso de quiebra empresarial (bien mediante un convenio entre los acreedores y el deudor quebrado, bien mediante la transmisión de la titularidad de la entidad, bien mediante el procedimiento de ejecución mercantil), así como la consideración de los bienes que se transmiten (si la cesión es total o parcial, si a favor del mismo adquirente –el propio quebrado o un tercero- o de varios, si los bienes transmitidos mantienen una organización específica o constituyen elementos aislados del activo empresarial y, básicamente, si los bienes adquiridos por un mismo sujeto permiten mantener la identidad y la actividad de la empresa originaria), determinan, en cada caso concreto, la aplicación o inaplicación del régimen jurídico de la sucesión de empresa. La relevancia de estos criterios (definidores del supuesto de hecho del art. 44 del ET) se pone claramente de manifiesto en el único precepto en el que se alude a una de las posibles vías de solución de las situaciones de quiebra empresarial (art. 51.11 del ET)¹³.

Las posibilidades apuntadas evidencian la aplicación en el ordenamiento español de la salvedad prevista en la norma comunitaria (en la que, como se indicó, se negaba la eficacia de las disposiciones sobre traspasos a aquellas empresas en situación de quiebra, “*salvo que los Estados miembros dispongan otra cosa*”) y explican las palabras del Tribunal Supremo admitiendo la posible existencia de una sucesión de empresa mediando una situación de quiebra mercantil. Pero, como el propio Tribunal indica, es cierto que la quiebra supone una situación singular (por los efectos ya comentados) y que, por ello, y por el carácter excepcional de la norma interna, ha de ser interpretada en términos restrictivos.

Varios son los argumentos utilizados por la mayoría de la Sala para negar la aplicación de las normas sucesorias en este caso particular de quiebra empresarial. En primer lugar, conforme al requisito que el Tribunal ha calificado como sustancial, se considera que para que una empresa permanezca en su identidad es imprescindible que se transmitan los elementos patrimoniales y personales necesarios para continuar una explotación empresarial “viva”. En este supuesto, señala el TS, aunque la Sociedad Anónima Laboral constituida por los trabajadores continúa realizando la misma actividad que la empresa quebrada, “*no se puede afirmar que la sustituyera en su identidad puesto que la empresa a la que venía a sustituir se hallaba declarada en quiebra, había cesado en su actividad productiva cuando las nuevas empresas ... nacieron, y los bienes que la nueva entidad utilizó no constituyen elementos productivos que puedan considerarse suficientes como para afirmar que aquella continuidad se dio*”. Según sigue diciendo el Tribunal, la declaración de quiebra supone la desaparición de la empresa, que deja de ser un conjunto de elementos organizados para la producción de bienes y servicios y pasa a ser una “masa” integrada por un pasivo que supera el activo, sin capital social ni organización que permitan definirla como tal empresa. Por estas razones, considera que Idurgo, S.A. había perdido su identidad cuando las entidades creadas por los trabajadores se constituyen y comienzan a funcionar y, por ello, no existe sucesión de empresa.

¹³En efecto, en el art. 51.11 del ET se dice, textualmente, que “en el supuesto de venta judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial”.

Frente a la opinión del Tribunal, entiendo que estas consideraciones, en los términos reproducidos, impedirían la aplicación de las normas sucesorias a todos los supuestos de declaración de quiebra empresarial (en todos ellos se entendería sustituida la empresa por una “masa” patrimonial, que ha perdido su identidad, y por ello nunca cabría la transmisión de empresa). Contra esta apreciación general, a mi juicio, sería necesario tener en cuenta en cada caso el procedimiento seguido y la resolución final de la declaración de quiebra, de tal manera que, si se mantiene viva la empresa durante su tramitación y posteriormente continúa la actividad en manos de quienes han obtenido la totalidad o una parte suficiente de los elementos de su activo, se dan las condiciones generales que permiten calificar el supuesto como sucesión de empresa a efectos de aplicar las reglas y garantías del art. 44¹⁴.

Las condiciones del proceso de transmisión en este supuesto conceden al Tribunal un argumento adicional para rechazar la sucesión. Según sus propias palabras, no es sólo que las entidades creadas por los trabajadores no adquirieran la titularidad de la empresa (condición que, según se ha señalado en párrafos anteriores, no es imprescindible, al ser suficiente con la mera transmisión de un conjunto organizado de elementos que permitan continuar la actividad), “sino siquiera de los bienes muebles e inmuebles que constituían el activo de aquella quiebra, puesto que, si bien es cierto los usaron, no es menos cierto que los tenían cedido a título de arrendamiento, mientras permanecían hipotecados y gravados con cargas superiores a su valor, como lo demuestra el hecho de que estuvieran sujetos a un título universal de quiebra”. A mi juicio, aunque es cierto que, en las condiciones señaladas en el supuesto, la forma de adquirir el uso de los bienes empresariales atribuye a la entidad constituida por los trabajadores un derecho precario –y provisional- a su utilización, es necesario precisar, contra el sentido de estas palabras, que el arrendamiento es un negocio jurídico perfectamente válido y capaz de permitir la sucesión de empresa. Lo contrario sería ir en contra de una línea jurisprudencial, constantemente reiterada, que integra en el supuesto del art. 44 del ET todo hecho, acto o negocio jurídico que permita a su titular el uso de los bienes cedidos.

Frente a esta doctrina general, el Tribunal circunscribe la aplicación de los efectos legales a aquellos supuestos en los que la entidad sucesora haya adquirido la propiedad de los bienes del activo. No obstante, en el caso objeto del recurso, la decisión del Tribunal se explica por el carácter excepcional del precepto estatutario que, contrariamente a la disposición comunitaria, admite la aplicación de las normas sucesorias a empresas declaradas en situación de quiebra. Por esta razón, realiza el TS una interpretación restrictiva de las condiciones legales, que justifica la exclusión de todos aquellos supuestos en los que la transmisión de los bienes empresariales, en un procedimiento de quiebra, se realiza en virtud de un negocio jurídico distinto a la compraventa¹⁵.

¹⁴ En este aspecto, incluso, ha considerado la doctrina innecesaria la continuidad de la actividad empresarial para la aplicación de las garantías previstas en el art. 44 (las dispuestas para la protección de los créditos laborales). Por el contrario, considera suficiente que se transmitan un conjunto de elementos aptos y capaces de realizar una actividad productiva, sin que sea necesario ni su realización efectiva, ni la continuidad, sin interrupción, de dicha actividad (vid. GONZÁLEZ BIEDMA, E.: El cambio de titularidad..., cit. pág. 183; MONEREO PÉREZ, J. L.: Las relaciones de trabajo..., cit. págs. 242-249).

¹⁵ En este sentido se explican las palabras del TS, según las cuales, “los bienes utilizados por la nueva entidad –la SAL- ni siquiera fueron comprados en el proceso de ejecución en que consiste una quiebra, supuesto en el que el legislador condiciona la existencia de sucesión a la condición de que lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial –art. 51.11 del Estatuto de los Trabajadores –“.

De acuerdo con los argumentos reproducidos se puede decir, en definitiva, que para la mayoría del Tribunal las nuevas entidades no son responsables de las deudas laborales contraídas por la empresa matriz frente a sus trabajadores con anterioridad a la declaración de quiebra y el cese de su actividad porque, en este caso, tanto el objeto como las condiciones de la transmisión impiden descubrir las características constitutivas del supuesto de hecho de la sucesión de empresa exigidas en el art. 44 del ET.

4. LA PERMANENCIA DE LAS RELACIONES LABORALES

Frente a la opinión de la mayoría de la Sala, se presenta un voto particular en el que se discrepa de los fundamentos de derecho de la Sentencia, aunque se coincide con su parte dispositiva. La razón principal de la diversidad no es tanto la oposición del magistrado que lo sustenta a la doctrina interpretativa del supuesto legal (no se entra a valorar si se dan o no las condiciones que definen la sucesión de empresa), como la improcedencia de las garantías contenidas en el precepto estatutario cuando los contratos de trabajo se extinguen con anterioridad a la eventual transmisión.

Efectivamente, en diversos párrafos y con distintos argumentos se señala que las garantías que dispone el art. 44 del ET (tanto la exigencia de responsabilidad solidaria a ambos empresarios por las deudas laborales contraídas antes de la transmisión, como la notificación del hecho a los representantes de los trabajadores de la empresa cedida) exigen, necesariamente, que los contratos de trabajo continúen vigentes en el momento de producirse la sucesión de empresa. En este sentido, reproduce el magistrado uno de los fundamentos de derecho contenido en la STS de 24 de julio de 1995 (RJ 6331), donde se advierte que el art. 44 del ET “*contiene una garantía de los derechos de los trabajadores en el supuesto de que se produzca una novación subjetiva de la persona de su empleador, de forma que el cambio de titularidad empresarial no puede extinguir –por sí mismo, como explicita el texto legal– las relaciones laborales preexistentes, sino que el nuevo empresario queda subrogado por imperativo legal en los derechos y obligaciones del anterior. Pero tal mecanismo de garantía no puede operar si, previamente al cambio de titularidad, ha existido una válida extinción del contrato en base a una causa prevista en la Ley*” (en el mismo sentido, se pronuncia la STS de 20 de enero de 1997 –RJ 618–). En otras resoluciones se reitera la misma doctrina jurisprudencial, aunque se precisa su inaplicación en aquellos supuestos de fraude acreditado (STS de 11 de abril y de 25 de junio de 2001 –RJ 5113 y 6333–).

El mantenimiento de esta doctrina, según advierte el magistrado que lo sustenta, no se contradice con la versión actual del art. 44 del ET (posterior a la Ley 12/2001), pues en ésta simplemente se ordenan de forma sistemática las garantías que corresponden a los trabajadores en los casos de cambio de empresario, “*pero siempre en relación a los contratos de trabajo que no se hubieren extinguido con anterioridad*”. Igualmente, el magistrado alude a diversos preceptos de la Directiva 2001/23 (art. 3. 1, párrafo 1º, art. 3. 2 y art. 4. a)) para concluir cómo, en todos ellos, la efectividad de las garantías derivadas del traspaso de empresa depende de que los contratos de trabajo continúen vigentes en el momento de la transmisión. Desde el sentido de la citada Directiva, concluye, si la voluntad del legislador hubiera sido establecer una regulación más favorable en el ordenamiento español, estableciendo la responsabilidad del cesionario por las obligaciones derivadas de relaciones laborales extinguidas antes de la sucesión empresarial, habría de haberlo expresado de forma clara y evidente.

Frente al sentido de la jurisprudencia referida –utilizada para apoyar este voto particular–, consideran algunos autores que la garantía que dispone la responsabilidad solidaria de ambas empresas se extiende a todas las obligaciones laborales subsistentes en el momento de la transmisión, aunque ya no estén en vigor los contratos de trabajo que las hayan causado. Según señalan, esta interpretación judicial confunde el alcance subjetivo de la subrogación empresarial, que se limita a las relaciones existentes en el momento de la transmisión, con el alcance de la responsabilidad solidaria, que se extiende a todas las obligaciones insatisfechas¹⁶.

Desde esta misma perspectiva, y en contra de la opinión del magistrado opositor, entiendo que la previa extinción de los contratos no debe ser la causa de inaplicación de la garantía de responsabilidad solidaria prevista en el art. 44 del ET. A mi juicio, las normas dispuestas en este precepto indican que sólo pueden continuar en vigor –aunque varíe el sujeto que ocupe la posición empresarial– los contratos de trabajo existentes en el momento de la transmisión; nunca aquellos que, con anterioridad, hubieran cesado por alguna causa válida de extinción. Pero hay que distinguir este efecto, derivado de la disposición primera del art. 44, de la garantía prevista en su apartado tercero. Respecto a esta última es necesario decir que, si la finalidad de la regla que dispone la responsabilidad solidaria de ambos empresarios es garantizar el cumplimiento de los créditos impagados, dicha garantía debe extenderse por igual a todos los que estén pendientes en el momento de la transmisión, sin que exista razón alguna para excluir los correspondientes a relaciones ya extinguidas.

5. CONCLUSIÓN

La realización de este estudio permite constatar la significativa dificultad que presenta la interpretación y aplicación de las normas sobre transmisión de empresa. Tanto la delimitación teórica del supuesto normativo, como su extensión a múltiples actos o negocios jurídicos, como, sobre todo, la relevancia –la carga o el coste– de los efectos jurídicos que la legislación laboral conecta a la propia transmisión, complican, en el análisis de los hechos, la calificación del supuesto y la adjudicación de las consecuencias y responsabilidades que, en su caso, se derivan.

A pesar de todo, se ha observado la utilización por los tribunales de un criterio expansivo que ha permitido la aplicación de las normas a una gran variedad de supuestos. La protección de los derechos de los trabajadores, en particular, a la estabilidad en el empleo y a la satisfacción de sus créditos, justifica una línea de actuación jurisprudencial que extienda las garantías sociales a todo fenómeno sucesorio.

Sin embargo, en los supuestos de crisis, la protección inmediata de los intereses de los trabajadores ha de coordinarse con la conveniencia de salvar o reiniciar empresas en situación de quiebra o insolvencia. Esta finalidad explica la norma comunitaria general que niega, salvo excepciones, la aplicación de las disposiciones sobre traspasos a empresas que se encuentren en alguna de estas situaciones, y, en nuestro país, el sentido de las resoluciones judiciales.

¹⁶ CAMPS RUIZ, L.M.: Régimen laboral..., cit. págs. 275 a 277 y MELLA MÉNDEZ, L. Sucesión de empresa y convenio colectivo aplicable, Comares, 2000, págs. 6 y ss. .

Efectivamente, el Tribunal Supremo ha rechazado la aplicación de las normas sucesorias a aquellos supuestos en los que, tras la constatación de una situación de crisis empresarial, otro sujeto se hace cargo de la actividad productiva utilizando los bienes de la anterior, en ocasiones, previa la obtención de ayudas públicas con las que se pretende conseguir que la nueva empresa sea competitiva y genere empleo. Desde estos objetivos, el Tribunal ha reanudado en las sentencias de 15 de abril de 1999 (RJ 4408) y de 11 de abril de 2001 (RJ 5113), una doctrina reiterada (iniciada en las SSTs de 16 de mayo de 1987 –RJ 3726- y de 13 de diciembre de 1989 –RJ 9199-) que exige una interpretación finalista de las normas sucesorias.

Desde esta perspectiva, en la sentencia objeto de este comentario, el Tribunal ha realizado una interpretación restrictiva de cada una de las cuestiones planteadas que le han conducido a un mismo resultado: a declarar inaplicable las garantías de la sucesión empresarial para la satisfacción de los créditos laborales impagados, cuando el abono de tales cantidades no iba a corresponder a la empresa deudora sino a los trabajadores que, con la constitución de una Sociedad Anónima Laboral y la utilización de los bienes de la anterior, intentan el reflotamiento de la empresa y el mantenimiento de los puestos de trabajo.