

Informaciones Laborales

Junio 2014



La transmisión de empresa.

Los cambios de titularidad en la empresa o, incluso, de partes de la misma tienen importantes y variadas repercusiones que afectan a ámbitos diversos (fiscal, financiero, contable, comercial, legal...). En la presente nota centraremos nuestra atención en la afectación que ello tiene para las relaciones laborales. Como no puede ser de otra manera, atendiendo a la brevedad que impone el formato, nos limitaremos a reseñar cuáles son los principales efectos.

El cambio en la titularidad de una empresa, o de una parte más reducida de la misma, implica un primer y principal efecto: el cambio en la persona del empresario. La figura del empresario transmitente es substituida por la del adquirente. Dicho cambio plantea la cuestión de cómo se ven afectadas las relaciones laborales suscritas por el transmitente. ¿Deben mantenerse? Si ello es así, ¿en las mismas condiciones?, ¿si el adquirente tiene un convenio propio y específico se aplica a los trabajadores transmitidos o, por el contrario, éstos mantienen su convenio específico?, ¿se afecta a los órganos de representación unitaria y al mandato de los representantes?, ¿asume el adquirente alguna responsabilidad por las deudas de naturaleza laboral o de Seguridad Social que tuviese la anterior empresa?

Los importantes efectos que la transmisión de una empresa o de una parte de la misma puede generar aconsejan que el adquirente, en tanto que posible sucesor en los derechos pero también en las obligaciones del transmitente, de manera previa a la adquisición haga un exhaustivo estudio de la situación de la empresa también en un plano laboral.

Estas auditorías legales, voluntarias pero altamente recomendables a los efectos de evitar imprevistos desagradables y poder efectuar una correcta valoración de aquello que se adquiere, son popularmente conocidas como **due diligence**.

La transmisión de empresa está regulada en el art. 44 del TRLET, un precepto que transpone y se inspira en las previsiones normativas de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, 12 marzo 2001. La idea rectora que inspira ese conjunto normativo es la de garantizar el mantenimiento de los derechos de los trabajadores de la unidad económica transmitida. A esos efectos, se establecen diversas reglas que serán objeto de un ulterior comentario. Previamente debemos remarcar cuál es el supuesto de hecho que legalmente configura una transmisión de empresa y que por ello determina la aplicación de aquellas reglas.

El concepto de transmisión de empresa

La aplicación del art. 44 TRLET exige la concurrencia de dos elementos:

- 1) El **cambio de titularidad** de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma. Se entiende de forma muy amplia, comprensivo de cualquier acto o hecho, inter vivos o mortis causa, que determine el traspaso de una entidad económica. Es irrelevante que el cambio sea o no voluntario, o que exista transmisión de la propiedad. No existe, sin embargo, transmisión de empresa a los efectos del art. 44 en los supuestos de adquisición de la totalidad de las acciones de una sociedad que mantiene su propia personalidad jurídica, pues en dicha hipótesis pervive la titularidad de la empresa desde una perspectiva formal.
- 2) Que se produzca la **transmisión de una empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma**. Nótese que no es necesario para que se produzcan los efectos previstos en el art. 44 que la transmisión afecte a la totalidad de la empresa (ello constituiría el objeto máximo de transmisión). La unidad mínima transmitida que determina la aplicación de las garantías previstas en el art. 44 es una "unidad productiva autónoma". Entendiéndose por tal el conjunto organizado de elementos (materiales, inmateriales y personales) que presenta una mínima autonomía funcional o aptitud productiva, con independencia de que se trate de una actividad accesoria o principal de la empresa.

La jurisprudencia ha considerado que el carácter autónomo de la entidad económica transmitida requiere que continúe efectivamente su explotación o que esta se reanude. En todo caso, la valoración de si se transmite una unidad productiva autónoma o, en términos de la Directiva, "una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados", requiere una valoración casuística.

Efectos de la transmisión de empresa ex art. 44 del TRLET

En aquellos supuestos de transmisión de una empresa, o de una parte de ella, en los que, por concurrir los elementos referenciados, resulte aplicable el art. 44 del TRLET se van a producir, **por imperativo legal**, los siguientes efectos:

- **Subrogación del nuevo empresario.** El cambio de titularidad de una empresa no extingue por sí mismo los contratos de trabajo que el anterior empresario tuviese celebrados, sino que el nuevo empresario queda subrogado en los



derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior. Los contratos de trabajo que estuvieran en vigor continúan en sus términos y condiciones, situándose el nuevo empresario en la misma posición contractual que el empresario anterior. Así, el nuevo empresario estará obligado a reconocer la categoría y la antigüedad que los trabajadores tuviesen reconocidas, tanto a efectos salariales como indemnizatorios, las retribuciones y demás condiciones más beneficiosas de origen contractual que el trabajador pudiese tener pactadas con el empresario cedente.

En materia de Seguridad Social, el nuevo empresario responde del cumplimiento de la obligación de cotización y del pago de prestaciones.

- **Responsabilidad solidaria.** En las transmisiones de empresa que tengan lugar por actos "inter vivos", el cedente y cesionario quedan solidariamente obligados a responder durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubiesen sido satisfechas. Cuando la transmisión se produzca por sucesión "mortis causa" la responsabilidad de los herederos está garantizada por las normas generales en materia de sucesión, salvo que la aceptación de la herencia se haya producido a beneficio de inventario. El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.
- **Obligaciones de información.** Transmitente y adquirente están obligados a suministrar información a los representantes legales de los trabajadores afectados por el cambio de titularidad empresarial. De no existir representantes, se facilitará directamente a los trabajadores que puedan resultar afectados. La información deberá referirse a los siguientes extremos: a) Fecha prevista de la transmisión; b) Motivos de la transmisión; c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión, y d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.
- **Determinación del convenio aplicable tras la transmisión.** En principio, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la transmisión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión les fuese de aplicación. Ello se producirá hasta la fecha de expiración del mismo o bien hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

No obstante, la ley permite que el empresario adquirente y los representantes de los trabajadores puedan, una vez, consumada la sucesión, acordar una solución distinta. Son los llamados «**acuerdos de homologación**», cuya finalidad es conseguir una regulación unitaria para todo el personal tras un supuesto de transmisión de empresa, a fin de evitar que el grupo de trabajadores cedidos perviva bajo un régimen convencional distinto. Otra vía de posible utilización sería la de la **inaplicación de convenios** prevista en el art. 82.3 del TRLET (véase el Boletín de Diciembre de 2013).



- **Efectos de la transmisión en el mandato de los representantes de los trabajadores.** Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad. Se entiende que se mantiene la autonomía cuando preserva sus características como unidad electoral independiente, por ejemplo, porque no se ha producido su absorción en otro centro de trabajo. Cabe reseñar que los fenómenos de transmisión pueden implicar un cambio en el número de trabajadores computables a efectos de determinar la existencia de órganos de representación unitaria y sindical y el número de sus miembros que habrá de resolverse conforme a las reglas generales.
- **La posibilidad de adoptar cambios en las condiciones de trabajo o extinciones como consecuencia de la transmisión.** La transmisión no enerva ni paraliza el ejercicio del poder de dirección empresarial. Resulta muy posible que como consecuencia de la transmisión existan causas (organizativas, productivas o, incluso, técnicas o económicas) que aconsejen o hagan necesaria la introducción de cambios en las condiciones de trabajo. La introducción de dichos cambios se deberá ajustar a las reglas generales previstas en la normativa estatutaria.

El despido de los trabajadores con carácter previo a la transmisión de empresa y los efectos en la calificación del despido. Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2014

En esta reciente sentencia el Tribunal Supremo considera que un despido colectivo del total de la plantilla realizado de forma previa a una transmisión de empresa (estación de servicio) en la que se produce una continuidad en la actividad transmitida constituye un despido nulo por considerar que se estaba ante la utilización de las previsiones del art. 51 del Estatuto –norma de cobertura– para evitar la aplicación del art. 44 del mismo, o sea para evitar las consecuencias laborales de una transmisión, en clara incursión en el supuesto fraudulento contemplado en el art. 6.4 del Código Civil, que debe llevar como consecuencia la nulidad del acto llevado a cabo.



iii

Ha de remarcarse que el conjunto de aspectos comentados se refieren a las garantías que se establecen para el supuesto de transmisión contemplado en el art. 44 del TRLET. Cabe que por convenio colectivo se establezcan garantías adicionales y/o específicas para supuestos no siempre subsumibles en el art. 44 del TRLET (por ejemplo cambios en la ejecución de contratos). En esas hipótesis habrá que determinar si el convenio es aplicable y su concreta regulación. Asimismo es posible que el convenio colectivo mejore el régimen establecido en el art. 44 del TRLET, que constituye, a estos efectos, una norma mínima.

A vueltas con la ultraactividad y el valor de los acuerdos contenidos en convenios colectivos previos a la reforma laboral. STSJ de Andalucía, Granada, de 23 de enero de 2014.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía determina, a diferencia de la posición que mantienen la Audiencia Nacional y varios Tribunales Superiores de Justicia (Cataluña, Madrid, País Vasco), que el **pacto contenido en un convenio previo a la reforma del art. 86.4 del Estatuto de los Trabajadores** (febrero 2012) por el que s'acordaba la ultraactividad hasta la suscripción de un nuevo convenio **no constituye un pacto contrario que disponga del límite anual previsto en el nuevo redactado del art. 86.4 del TRLET**. Así, a diferencia de aquellos Tribunales, el Tribunal andaluz considera que la cláusula del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Bailén, vigente desde enero del año 2000 y denunciado el año 2009, por la que se establecía que "una vez denunciado el convenio y hasta tanto no se logre un convenio colectivo que lo sustituya, continuará en vigor el presente convenio" **no puede tener validez para desplazar la actual regulación del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores**. Se considera que "no puede constituir, ese deseo, voluntad o pacto expreso en contrario de las partes negociadoras a que se refiere el Estatuto de los Trabajadores en la regulación vigente para impedir la pérdida de vigencia del convenio colectivo transcurrido un año desde la denuncia. No estaba ni podía estar en la mente de las partes negociadoras del Convenio del año 2000 el pacto a que se refiere el nuevo régimen de la ultraactividad con anterioridad a su propia existencia".

La reciente publicación de esta sentencia evidencia, como ya pusimos de manifiesto en anteriores Boletines, el problema de inseguridad jurídica que la reforma de la ultraactividad ha generado en relación a esta y otras cuestiones (véase el Boletín de febrero de 2014).





Resolución de 6 de mayo de 2014, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se autoriza una nueva ampliación del plazo de ingreso de la cotización correspondiente a los nuevos conceptos e importes computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social.

- Amplía hasta el 31 de julio de 2014 el plazo para realizar la liquidación e ingreso de las cotizaciones derivadas de los nuevos conceptos computables en la base de cotización al Régimen General de la Seguridad Social correspondientes a los períodos de liquidación de diciembre de 2013 a mayo de 2014, mediante la presentación de liquidaciones complementarias, sin aplicación de recargo o interés alguno. Téngase en cuenta que la ampliación del plazo se refiere únicamente a los conceptos que, como consecuencia de la modificación del artículo 109 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social por la disposición final tercera del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre, pasaron a formar parte de la base de cotización. Con la nueva redacción, la base de cotización pasa a estar integrada por la remuneración íntegra, en metálico o en especie, cualquiera que sea su forma o denominación, que mensualmente tenga derecho a percibir el empleado o que efectivamente perciba de ser esta superior, por razón del trabajo que realice por cuenta ajena.

Así se incluyen: mejoras voluntarias de las prestaciones de la Seguridad Social distintas de la incapacidad temporal, incluyendo las contribuciones a planes de pensiones y sistemas alternativos; las primas de los seguros de vida, salud, accidentes de trabajo y responsabilidad civil, los tickets restaurante o la entrega de productos a precios rebajados en comedores de empresa; tickets guardería, la prestación directa del servicio por parte de la empresa o su reembolso por ésta; la prestación a los hijos de los empleados de servicios de educación por centros autorizados bien sea con carácter gratuito o precio inferior al de mercado; la entrega, gratuita o a precio inferior al del mercado, de acciones o participaciones de la empresa o del grupo; los pluses de transporte urbano y de distancia por desplazamiento desde el domicilio del empleado al centro de trabajo y el pago de los gastos normales de manutención y estancia cuando se generen en el municipio del lugar del trabajo habitual del empleado o de residencia.

La información contenida en este Boletín constituye una síntesis que no puede ser aplicada sin un asesoramiento legal previo.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento en: newsletter@antras.net

