

75  
ANIVERSARIO  
1940 / 2015



ANTRÀS  
ABOGADOS ASOCIADOS

*Desde 1940*



*JULIO 2016*

**NEWSLETTER**

**INFORMACIONES LABORALES**

Julio 2016



## **El cambio de empresa en la ejecución de contratos y otros contratos de colaboración empresarial. El marco normativo regulador de sus efectos jurídico laborales.**

La normativa laboral para aquellos supuestos en los que se produce un cambio en la titularidad de una empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma establece una serie de garantías y derechos a favor de los trabajadores. La lógica subyacente es que el cambio en la persona del empresario no determine la extinción de la relación laboral sino un mero cambio en la posición de aquel. Por ello, el art. 44 del TRLET establece que el nuevo empresario se subroga en la posición del anterior asumiendo sus derechos y obligaciones en materia laboral y de Seguridad Social. Un efecto subrogatorio que, además, el art. 44 acompaña de la previsión de una responsabilidad solidaria del nuevo empresario durante tres años, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, respecto de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

- Una responsabilidad solidaria que alcanza también a las obligaciones derivadas de contratos ya extinguidos (STS 4-10-2003 Rec. 585/2003) y opera tanto en materia laboral (salarios, indemnizaciones...) como de Seguridad Social (no por el recargo derivado de incumplimientos empresariales en materia de prevención de riesgos laborales).
- La subrogación se refiere, sin embargo, como regla general, a los contratos que

estuviesen vigentes en el momento de la transmisión.

- La responsabilidad del nuevo empresario es solidaria, no hace suya la titularidad de la deuda, de modo que, si tiene que pagar la deuda, podrá repetir contra el anterior.
- Si la transmisión es calificada como delito, la responsabilidad solidaria alcanza a las obligaciones nacidas con posterioridad. Las transmisiones operadas en el seno de procedimientos concursales presentan también peculiaridades.

**¿Pero cuándo se aplica el art. 44 del TRLET?** La aplicación de estas garantías para el trabajador y las consiguientes responsabilidades que se derivan para el empresario, esencialmente para el nuevo, se produce en aquellos supuestos en los que acontece, conforme al art. 44 del **TRLET**, una transmisión que 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. Así, se ha entendido que la aplicación del art. 44 requiere que concurren dos elementos:

- 1º. Que se produzca un cambio en la titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva derivado de un negocio jurídico, concebido en sentido amplio, por actos inter vivos o mortis causa



(venta, donación, arrendamiento, herencia, venta judicial...).

2º. Que la transmisión se refiera a una empresa, centro o incluso unidad productiva autónoma, que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.

De esta forma, la jurisprudencia entendía que el art. 44 del **TRLET** comportaba la exigencia de que entre ambos empresarios existiese una cesión de elementos significativos del activo material o inmaterial, no aplicándose, y esta era la consecuencia más relevante, en aquellos supuestos en los que había una mera sucesión en la ejecución de una actividad económica (supuestos de cambios en la empresa que ejecutaba una contrata o una concesión administrativa). Esta doctrina ha sido parcialmente corregida, por influencia de la jurisprudencia europea, cuando se trata de actividades en las que resultaba fundamental la mano de obra y el nuevo empresario, además de continuar con la actividad, se hace cargo de una parte esencial, en término de número y competencias, del personal que su antecesor destinaba a dicha tarea, supuestos denominados de “sucesión de plantillas”, en contraposición a la “sucesión de empresas”.

Fuera de estas hipótesis, sucesión de empresas (por existir transmisión de activos patrimoniales) o sucesión de plantillas (transmisión significativa de plantilla en sectores en los que la actividad descansa, esencialmente, en el factor humano, en la organización y dirección de la actividad del personal cualificado que se emplea en la ejecución del servicio contratado), el art. 44 del **TRLET** no se aplica, sin perjuicio de que por convenio

colectivo o pliego de condiciones de concesión administrativa se pudiese establecer algún régimen análogo al del art. 44 del **TRLET**.

En este caso, supuesto en el que no cabe apreciar ni “sucesión de empresa” ni “sucesión de plantilla”, recientes sentencias del Tribunal Supremo (sentencia de 6 de abril de 2016, rec. 2269/2014, respecto al convenio de empresas de seguridad o la sentencia de 7 de junio, rec. 2911/2014, respecto al convenio estatal de servicios de atención a personas dependientes) han recalado que

- cuando la transmisión de contratas es regulada por convenio colectivo será el convenio colectivo el que determine el régimen jurídico aplicable en aspectos como el ámbito de aplicación de la garantía (por ejemplo, estableciendo que la subrogación afecte a trabajadores con una determinada antigüedad) o el alcance de las obligaciones de la empresa entrante (por ejemplo, limitando o incluso exonerando su responsabilidad respecto las deudas de empresa saliente).
- con mayores dudas, por cuanto su adecuación a la jurisprudencia europea podría ser cuestionable, se ha considerado que cuando la asunción del personal de la empresa saliente se produce por aplicación del régimen convencional y no voluntariamente, no cabe apreciar “sucesión de plantilla” y, por ende, no se aplicará el art. 44 del **TRLET** sino el régimen previsto en el convenio (en el caso de la STS de 7 de abril, el del convenio de empresas de seguridad que no transmite a la empresa sucesora las deudas laborales de la anterior).



### **Formulario para el cálculo de la cuantía de las indemnizaciones laborales por extinciones de contrato de trabajo.**

*El Consejo General del Poder Judicial pone a disposición de todos los interesados una muy útil herramienta informática para facilitar el cálculo del importe de las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo, proporcionando seguridad jurídica. Asimismo se facilita una guía legal y jurisprudencial. Este es el enlace:*

<http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Servicios/Utilidades/Calculo-de-indemnizaciones-por-extincion-de-contrato-de-trabajo>

### **Trabajadores a tiempo parcial, principio de igualdad y proporcionalidad en el disfrute de derechos.**

*El pasado 3 de mayo, el Tribunal Supremo, sin entrar en el fondo, por cuanto el recurrente no lo cuestionó, confirmaba la sentencia de 20 de febrero de 2015 de la Audiencia Nacional. En esta sentencia, estimando parcialmente la demanda, se declaró ilegal la actuación empresarial consistente en el abono de un plus de transporte en proporción a la jornada realizada por los trabajadores a tiempo parcial, reconociéndose el derecho de éstos, y también el de los trabajadores con jornada reducida, a percibirlo de modo proporcional a los días que acudían al trabajo mensualmente en relación con los trabajadores que prestan servicios todos los días laborables.*

*Al respecto conviene recordar que el art. 12.4.d) ET, transponiendo la Directiva 1997/81, establece que «Los trabajadores a tiempo parcial tendrán los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo. Cuando corresponda en atención a su naturaleza, tales derechos serán reconocidos en las disposiciones legales y reglamentarias y en los convenios colectivos de manera proporcional, en función del tiempo trabajado».*

*De esta forma, únicamente estará justificado un trato diferenciado del trabajador a tiempo parcial cuando se trate de derechos cuyo reconocimiento (en su existencia misma o extensión) dependa del tiempo trabajado y aplicando precisamente el tiempo de trabajo de unos y otros como regla de proporcionalidad.*

*Una lógica que, precisamente, es la que aplica la sentencia del Tribunal Supremo de 1 de diciembre de 2015 validando la interpretación efectuada por la Comisión paritaria de un convenio colectivo en el que se reconoce que estos trabajadores disfruten de los días de permiso por motivos particulares en proporción a la jornada realizada.*