



COMILLAS
UNIVERSIDAD PONTIFICIA

ICAI

ICADE

CIHS

FACULTAD DE DERECHO

La compraventa de empresas y su impacto en los trabajadores

Autor: Rodrigo de Sebastián 5º E-3 D

Derecho Laboral

Tutor: Ana Higuera Garrido

Madrid Junio 2019

Resumen

El objetivo de este trabajo era realizar un análisis sobre cómo opera la sucesión de empresas del artículo 44 de ET en las operaciones de transmisión empresarial. Para concretar más el análisis, hemos optado por analizar cuál sería el impacto en las compraventas de empresas a través de la adquisición de la totalidad o de la participación mayoritaria de sus acciones y a través de la adquisición de activos. Al determinar el impacto de la sucesión de empresas en estas operaciones, hemos obtenido resultados muy dispares. A consecuencia de esto, los efectos que tengan las operaciones en los trabajadores involucrados en la operación serán muy distintos, al igual que los derechos afectados y las medidas de protección.

Palabras clave: sucesión empresarial, derecho laboral, acción, activo, Estatuto de los Trabajadores.

Abstract

The purpose of this paper was to conduct an analysis of how the succession of Article 44 TE firms operates in business transfer operations. In order to further specify the analysis, we have chosen to analyse what the impact would be on the sale and purchase of companies through the acquisition of the totality or majority participation of their shares and through the acquisition of assets. In determining the impact of company succession on these operations, we have obtained very mixed results. As a result, the effects of the operations on the workers involved in the operation will be very different, as will the rights affected and the protective measures.

Key words: business succession, labour law, action, assets, Workers' Statut

Contenido

1.	Introducción	3
1.2	Propósito y contextualización de la investigación	3
1.2	Objetivos del trabajo	3
1.3	Estructura del trabajo	4
2.	Marco legal.....	4
2.1	Antecedentes y evolución histórica del Estatuto del Trabajador	4
3.	La sucesión de empresas.....	8
3.1	El artículo 44 en las adquisiciones empresariales	8
3.2	Mecanismos de cambio de la titularidad empresarial.....	10
3.3	Cambios convencionales de titularidad empresarial.....	13
3.4	Cambios societarios de titularidad empresarial	13
3.5	Supuestos especiales	16
3.6	Notificación a los representantes de los trabajadores	18
4.	La transmisión empresarial: la compraventa de acciones y de activos	19
4.1	Introducción.....	19
4.2	La compraventa de empresas por acciones.....	20
4.3	Compraventa a través de activos.....	22
4.3.1	Mantenimiento de las relaciones laborales.....	23
4.3.2	Responsabilidad Solidaria	24
4.3.3	Efectos con relación a la Seguridad Social	26
4.3.4	Efectos en los representantes de los trabajadores.....	27
4.3.5	Efectos sobre los procedimientos de despido pendientes de resolución.....	27
4.3.6	Efectos eventuales de la sucesión empresarial en los trabajadores.....	28
5.	Conclusiones	33

1. Introducción

1.2 Propósito y contextualización de la investigación

Una de las cuestiones de mayor complejidad a la que se está enfrentando el Derecho Laboral en la actualidad es la protección de los trabajadores. Pese a que a lo largo de los años, y especialmente con las reformas que se han llevado a cabo en los últimos 20 años, las condiciones laborales del empleado han mejorado, el trabajador se encuentra constantemente en situación de desventaja frente a las entidades y ve vulnerados algunos de sus derechos.

Por como están estructurados los mercados y debido al fenómeno de la globalización y la digitalización, cada vez es más común que se produzcan distintos tipos de adquisiciones empresariales. Pese a que *a priori* resulta algo obvio, la realidad es que hasta hace relativamente poco se requería del desarrollo de una norma que protegiera los derechos de los trabajadores para sacarles de la posición de incertidumbre que provocaba este tipo de operaciones.

Por medio del Real Decreto 2/2015 del 2 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (a partir de este momento ET), se introdujo el concepto de sucesión de empresa plenamente modificado y que ofrecía una clara protección al trabajador. El ET fue redactado por primera vez en 1980. Sin embargo, debido a su redacción errática y confusa del concepto de sucesión empresarial, hizo que surgieran numerosas críticas dada la falta de claridad del concepto. No solo desde un punto de vista formal sino que desde un punto de vista material sufrió una serie de críticas. Esto es así ya que se consideraba que estaba incompleto y que en todo momento iba atrasado a la situación laboral del momento.

Sin embargo, existen distintos tipos de transmisión empresarial y, en función de la operación que se lleve a cabo, operará la sucesión de empresas. El presente trabajo pretende analizar cómo opera el concepto de sucesión empresarial en algunas de estas operaciones.

1.2 Objetivos del trabajo

Los objetivos de la investigación son:

- Estudiar el concepto de sucesión empresarial del artículo 44 del ET
- Analizar cómo opera la sucesión de empresas en los casos de compraventa de empresas a través de acciones y de activos
- Estudiar el impacto que tiene en los trabajadores los resultados obtenidos en el anterior punto

1.3 Estructura del trabajo

En primer lugar, vamos a realizar un análisis sobre la evolución del ET en todas sus fases desde la primera república para poder ver cómo ha ido evolucionando el derecho y la protección del trabajador para poder entender por qué era necesario el desarrollo de la sucesión empresarial.

En la segunda parte del trabajo vamos a analizar la sucesión de empresas en su totalidad. Por un lado, estudiaremos cuál es el objeto de la sucesión y su mecanismo para operar. Para continuar la investigación, desarrollaremos cuales son los distintos tipos de transmisiones que se producen en las adquisiciones de empresas y para que casos podría operar la sucesión de empresas.

Por último, analizaremos concretamente la compraventa de empresas a través de activos y a través de acciones. Determinaremos para cada caso si opera la sucesión de empresas. En el caso de que eso fuera afirmativo, estudiaremos el impacto que tendría la sucesión en los trabajadores.

2. Marco legal

2.1 Antecedentes y evolución histórica del Estatuto del Trabajador

Los primeros indicios de modernismo en la regulación de las relaciones laborales en España comienzan en el siglo XIX.

La corriente que en ese momento estaba dándose por toda Europa era el liberalismo. Esto supuso un cambio total en la forma de operar por parte del Estado ya que su función en materia legal se limitó a una simple labor codificadora. Hasta el momento, las figuras más importantes que se habían dado en el ámbito laboral eran los gremios. Sin embargo, la relación contractual del trabajador carecía de un claro reconocimiento específico. Como posible solución a dicho problema, se comenzó a regular de manera individualizada en

los códigos principales, entre los que primaron los Códigos de Comercio de 1829 y su posterior reforma en 1885, además del Código Civil de 1889¹.

De la mano de los cambios que se estaban produciendo en el ámbito legislativo a través de la codificación, en España se estaba sufriendo una revolución desde el punto de vista político con la formación de la Primera República en 1873, que continuó hasta el final de la Restauración borbónica. Durante estos años se promulgaron importantes cambios legislativos desde el punto laboral, entre los que destacó la Ley de 24 de julio de 1873, también conocida como la Ley Benot, la cual se reconoce que fue la que dio lugar al inicio de la legislación moderna española. Entre algunas de las medidas que reguló esta ley habría que destacar la primera regulación de los derechos laborales de los menores. Por otro lado, también fue creada la primera Comisión de reformas sociales en 1883 la cual se encargó de analizar la situación en ese momento del sector industrial, agrícola y obrero para poder evaluar el bienestar o las posibles mejoras. Otra de las cuestiones que hasta el momento no se habían regulado eran los accidentes laborales. Este tema fue discutido en su día debido a que con la revolución y cada vez mayor actividad industrial los accidentes en el trabajo aumentaban progresivamente. Sin embargo, esta situación de incertidumbre cambió con la promulgación de la Ley del 30 de enero de 1900 sobre Accidentes de Trabajo².

Durante la Segunda República se procedió a elaborar la Constitución de 1931, lo cual supuso la constitucionalización de las relaciones laborales. Uno de los fenómenos que más destacaron dentro de esta norma desde el punto de vista laboral fue la regulación del derecho de libertad sindical. Además de lo mencionado anteriormente, hasta el momento el Tribunal Supremo no tenía una sala específica que regulara las cuestiones relacionadas con el ámbito laboral. Al tratarse de una materia que cada vez estaba cobrando una mayor importancia, en 1931 se formó la Sala Quinta del Tribunal Supremo que regulaba las cuestiones de Derecho Social³.

Tras la dictadura de Franco y durante el periodo de transición política, con el objetivo de alinearse en materia laboral con el resto de la normativa comunitaria, se procedió a

¹ CEOE (2015). La evolución de las relaciones laborales en el Estatuto de los Trabajadores.

Departamento de relaciones laborales. Obtenida el 10/06/19 en

http://contenidos.ceoe.es/resources/image/evolucion_relaciones_laborales_estatuto_trabajadores_2016.pdf

f

² Idem

³ Idem

ratificar algunos de los tratados y convenios internacionales. Hasta el momento el concepto que se había desarrollado sobre el sindicalismo era el sindicato vertical, al cual todos los trabajadores y empresarios a los que se les conocían como “productores” debían asociarse obligatoriamente. Por medio de la Ley del 1 de abril de 1977 se sustituyó la idea de sindicato vertical por el de clase. Por otro lado, al necesitarse una reforma respecto al régimen de despidos colectivos y de huelga, se elaboró la Ley de Relaciones Laborales del 8 de abril de 1976, la cual provocó que se modificara la Ley de Contrato de Trabajo de 1944 y el Real Decreto-Ley 17/1977, del 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo. Mediante la reforma de este último, el cual regulaba el régimen de los conflictos colectivos y huelga, se incluyó por primera vez la obligación de readmisión del trabajador en aquellos casos en los que el despido se catalogase como objetivo o improcedente⁴.

Con la promulgación de la Constitución Española de 1978, se regularon ciertos aspectos de gran relevancia en el ámbito laboral. Pese a que la norma desarrolló todos los deberes y derechos de los ciudadanos, en materia laboral cabe destacar principalmente el derecho a trabajar y a la libre elección de la profesión. A parte de los mencionados anteriormente, la Constitución desarrolla aspectos sobre la negociación colectiva y la fuerza del convenio colectivo en su artículo 37:

1. La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios.
2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que puedan establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.

Por otro lado, en la exposición de los principios rectores de la política social y económica por parte de la Constitución española, se desarrolla la implementación de una política orientada hacia la plenitud del empleo y la seguridad e higiene laboral en el artículo 40:

1. Los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo.
2. Asimismo, los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y

⁴CEOE, *Op.Cit.* p.2

garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.

Por último, con la elaboración de la Constitución Española se introduce la Seguridad Social como sistema de protección para el trabajador en el artículo 41:

1. Los poderes públicos mantendrán un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice la asistencia y prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad, especialmente en caso de desempleo. La asistencia y prestaciones complementarias serán libres.

En el año 1980, se procedió a la elaboración del Estatuto de los Trabajadores. Pese a que su promulgación fue posterior a la Constitución, ya se habían establecido en la misma las bases para su formación en el artículo 35:

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

Durante sus 15 primeros años de vida el texto sufrió hasta 13 cambios en total. Uno de los temas que sufrió un mayor desarrollo en este tiempo fue la contratación temporal. Por ello, empezaron a darse situaciones de contratación en las que las compañías buscaban trabajadores durante un tiempo limitado y para cuestiones muy específicas. Algunos de los contratos de temporalidad limitada más importantes fueron los contratos de formación o de prácticas y los contratos a tiempo parcial. A su vez, se elaboraron una serie de reglamentos para desarrollar las cuestiones relacionadas con esta materia⁵.

La siguiente modificación del Estatuto del trabajador se produjo en 1995 a través del Real Decreto Legislativo 1/1995 del 24 de marzo, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Las principales modificaciones se llevaron a cabo en el Título I sobre las relaciones laborales y en el Título III sobre negociación colectiva y los convenios colectivos⁶.

Con la publicación del nuevo Texto Refundido del Estatuto del Trabajador en 2015, los cambios que se produjeron en la norma fueron de carácter formal. Se mantiene la misma estructura y artículos que el texto de 1995. Se actualizó el texto en toda la materia relacionada con la técnica normativa y el lenguaje utilizado. Por ello, se introdujo una

⁵ Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, que desarrolla materias de contratación temporal

⁶ CEOE, *Op.Cit.* p.30

nueva terminología en materia de prevención de riesgos en el trabajo, lo cual dio entrada a relaciones laborales de carácter especial⁷.

Por último, a nivel comunitario, la regulación de los aspectos laborales en los distintos países de la Unión Europea es muy variada. No son muy numerosos los países que han elaborado un Código de Trabajo para la regulación de dichas materias. Algunos de ellos son Portugal, Francia, Polonia o Eslovaquia. La idea que más se repite entre los Estados Miembro es la creación de normas específicas en materia laboral se puedan complementar con otras que puedan regular la negociación colectiva. Algunos de estos casos son los que se dan en países como España, Bélgica o Reino Unido. Además, otros países optan por implementarlas en el propio Código Civil, como, por ejemplo, Italia o Alemania⁸.

3. La sucesión de empresas

3.1 El artículo 44 en las adquisiciones empresariales

Los medios a través de los cuales se puede llevar a cabo la adquisición y toma de control empresarial son variados. Según cual la sea la elección, podrá producirse un cambio en la titularidad del empresario. Es por ello que, en el caso de una compraventa de acciones, el objeto de la operación son las acciones, por lo que en ningún momento se produce un cambio en la titularidad. Un cambio en el control accionarial no produce ningún cambio en las relaciones laborales que regían con anterioridad al traspaso⁹.

Pese a que la protección del trabajador es una materia que se encuentra cada vez más regulada en los supuestos de cambio de titularidad empresarial, su principal regulación se encuentra en el artículo 44 del Estatuto del Trabajador. Otras de las normas protectoras del trabajador que actúan a modo de complemento al artículo 44 en este tipo de operaciones son la Directiva 77/187/CEE. Esta directiva se encarga de lograr, a nivel comunitario, la aproximación entre Estados Miembro en cuanto a la normativa relativa a

⁷ Real Decreto Legislativo 2/2015 del 24 de octubre que aprobó el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

⁸ CEOE, *Op.Cit.* p.38

⁹ Álvarez Arjona, J. M. & Areito Basagoiti, A., *Régimen Jurídico de las Adquisiciones de Empresas*, Aranzadi Editorial, Pamplona, 2013, pág. 607. En el que introduce el concepto de sucesión empresarial.

la protección de los derechos del trabajador en aquellos casos de traspaso de empresa, de partes de centros de actividad o de la totalidad del mismo¹⁰.

De acuerdo con el artículo 44:

1. 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.
2. A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa 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 accesoría.
3. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

Al analizar la legislación vigente respecto a la sucesión de empresas se pueden sacar una serie de conclusiones. En primer lugar, pese a que se produzca un cambio en la titularidad empresarial con los distintos métodos de adquisición empresarial, todos los contratos que estuvieran vigentes con anterioridad a la transmisión de la empresa, se mantendrán vigentes tras la operación. De esta manera, quedarán indemnes los contratos de los trabajadores. Por otro lado, es obligatorio notificar a los trabajadores de la operación que va a llevar a cabo la organización y, en todo caso, explicar a la representación de los trabajadores el impacto y los principales afectados por el cambio. Uno de los principales efectos que produce la normativa es que tanto la empresa cedente como la cesionaria actuaran de forma solidaria frente a las posibles responsabilidades en el aspecto laboral. Dichas responsabilidades incluyen tanto aquellas que existían con anterioridad a la operación como a las que pudiesen surgir en los siguientes 3 años¹¹.

¹⁰ Idem

¹¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015*. Art. 44. 2. Mantenimiento de la identidad empresarial.

La sucesión empresarial del artículo 44 se produce en aquellos casos en los que el traspaso va acompañado de un cambio en la titularidad de la empresa y de una transmisión de los elementos de producción básicos para que se lleve a cabo la actividad económica. Respecto a lo comentado anteriormente, se considera al centro de la unidad productiva como una organización específica, por lo que tendría que ser dada de alta por la autoridad laboral¹².

Por lo tanto, para que opere el artículo 44 del Estatuto del Trabajador es necesario que se transmita el total de medios materiales y humanos necesarios para que se pueda continuar con la actividad económica¹³. Es por esto que la mera transmisión de activos que no constituyen un conjunto organizado, pese a la importancia que puedan tener, sean suficientes para que se trate de un caso de sucesión empresarial¹⁴.

Para concluir, hemos determinado que existen tres elementos que son necesarios¹⁵ para que se produzca el fenómeno de la sucesión de empresas del artículo 44:

- Se debe transmitir una unidad económica que sea suficiente para poder continuar con la actividad económica de manera autónoma y efectiva.
- Es necesario que se continúe con la actividad y la prestación de servicios para que la sucesión sea efectiva.
- Debe de haber un cambio en la titularidad empresarial

3.2 Mecanismos de cambio de la titularidad empresarial

En el Estatuto de los Trabajadores, se plantea en su art. 44 la sucesión de empresas y la regencia de los contratos laborales existentes con anterioridad al cambio de titularidad de

¹² Álvarez Arjona, J. M. & Areito Basagoiti, A., *Régimen Jurídico de las Adquisiciones de Empresas*, Aranzadi Editorial, Pamplona, 2013, pág. 609. En el que introduce el concepto de objeto de la sucesión.

¹³ SSTS de 6 de febrero de 1997 y 17 de junio de 1997

¹⁴ Álvarez Arjona, J. M. & Areito Basagoiti, A., *Régimen Jurídico de las Adquisiciones de Empresas*, Aranzadi Editorial, Pamplona, 2013, pág. 607. En el que introduce el objeto de la sucesión empresarial.

¹⁵ En este sentido, la STS de 23 de septiembre de 1997 lleva a cabo la descripción de los requisitos que son necesarios para la sucesión de empresas, y son la transmisión de la unidad productiva efectiva con su posterior actividad y el cambio en la titularidad empresarial.

la empresa, con la subrogación del empresario nuevo en aquellos derechos y obligaciones en materia laboral y de seguridad social¹⁶.

De esta manera, en dicho artículo se prevén tanto la sucesión de empresas producida por actos “*inter vivos*” y la sucesión producida por actos “*mortis causa*”. Dentro de los actos “*inter vivos*”, se distingue entre los cambios de titularidad transparentes y los cambios de titularidad no transparentes. Los cambios transparentes, también denominados cambios directos, se producen a través de actos de negocio *inter partes*, que tienen el objetivo de producir un cambio de titularidad de la empresa, y se caracteriza por ser fácilmente identificable por su carácter más público, y por la producción de factores externos. Por otro lado, los cambios de titularidad denominados como no transparentes (también denominados como indirectos), se caracterizan por su falta de actos de carácter negocial, y son advertibles a través circunstancias de hecho o factores simples y aislados, que únicamente son identificables por medio de datos o indicios¹⁷.

Acerca de estos cambios de titularidad, el Tribunal Supremo entendió en su STS de 4 de octubre de 1996 (RJ 1996, 7321), estableció en el Fundamento quinto que para poder considerar la existencia de un cambio de titularidad de empresas, es necesario atender estrictamente al cambio de titularidad real, sin necesidad de su probación mediante un acto formal, siendo únicamente necesario probar la realidad del cambio de titularidad. Por el contrario, en la STS de 16 de diciembre de 1998 (RJ 1998, 10516), EL Tribunal Supremo considera que no se ha llevado a cabo una sucesión de empresas, al no existir elementos probatorios que permitan identificar esta nueva sucesión de empresas, al estar la nueva empresa en las mismas condiciones operativas que antes del cambio de titularidad de la empresa¹⁸.

Por tanto, de estas sentencias contradictorias, del art. 44 ET, se puede deducir que en los casos de cambios de titularidad no transparentes, se tendrá que probar si ha existido la sucesión de empresas mediante el análisis concreto de cada caso, y entendiendo si

¹⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015*. Art. 44. En el cual se desarrolla la sucesión de empresas.

¹⁷ Álvarez Arjona, J. M. & Areito Basagoiti, A., *Régimen Jurídico de las Adquisiciones de Empresas*, Aranzadi Editorial, Pamplona, 2013, pág. 610. En el que habla sobre los mecanismos de cambio de la titularidad empresarial.

¹⁸ Ídem.

realmente se ha llevado a cabo una transmisión de la titularidad de la empresa, con el mantenimiento del funcionamiento operativo y de su identidad empresarial¹⁹.

Esta problemática probatoria no se da tan agravada en el caso de los cambios transparentes o directos. Estos cambios de titularidad empresarial, al tener carácter negocial, se pueden producir a través de muchas formas de cambios societarios, como son, entre otros, la permuta, la compraventa o la fusión empresarial. Como ya se ha mencionado, dentro de los cambios de titularidad transparentes, pueden ser o mediante actos “*inter vivos*” o mediante actos “*mortis causa*”. Como se explicará más adelante, estos actos “*inter vivos*” pueden ser clasificados en cambios de carácter convencional, de carácter societario o en supuestos especiales²⁰.

Por otro lado, los cambios de titularidad de empresas mediante actos “*mortis causa*”, se encuentran regulados en el art. 49.1. g) ET, el cual establece que el contrato de trabajo se extinguirá “*Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.*”²¹. Como se puede observar, el artículo establece que dicha extinción queda supeditada a lo dispuesto en el art. 44 ET, siendo esto debido a que los herederos de la titularidad empresarial tienen la posibilidad de elección en cuanto a la continuación de la explotación empresarial. En caso de continuación de la actividad empresarial, los herederos, como nuevos titulares de la actividad empresarial, se subrogarán en la posición de empresario, produciéndose todo lo establecido en el art. 44 ET. Por último, si se decidiese traspasar la empresa a un tercero, también se daría esta subrogación por parte de los adquirentes de la titularidad de la empresa. En este último caso, se estaría produciendo una sucesión por actos “*mortis causa*”, del titular original a sus herederos, y una sucesión de empresas por actos “*inter vivos*” entre los herederos del titular original y el nuevo adquirente de la titularidad empresarial²².

¹⁹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015*. Art. 44. 2. Mantenimiento de la identidad empresarial.

²⁰ Álvarez Arjona, J. M. & Areito Basagoiti, A., *Régimen Jurídico de las Adquisiciones de Empresas...* *Op. Cit.* Pág. 611.

²¹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015*. Art. 49.1. g).

²² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015*. Art. 49.1. g).

3.3 Cambios convencionales de titularidad empresarial

Como se ha mencionado, la sucesión de empresas por actos “*inter vivos*”, se puede dar por medio de cambios convencionales de titularidad. Estos cambios convencionales de titularidad son aquellos que se llevan a cabo a través de negocios jurídicos civiles como pueden ser la compraventa o la permuta²³. Dentro de estos negocios jurídicos de carácter civil, existen cambios de titularidad que pueden dar lugar a conflictos laborales acerca de la sucesión de empresas. Es el caso del arrendamiento de empresas y el arrendamiento del local de negocio.

Hay que diferenciar entre ambos tipos de arrendamientos, ya que en el arrendamiento de empresa (identificado con arrendamiento de industria, sí que se producirá la sucesión de empresas, y, por tanto, la subrogación de los derechos y obligaciones en materia laboral y de Seguridad Social, mientras que, en el supuesto de mero arrendamiento de local de negocio, no se considerará transmisión de la titularidad de la empresa, y por tanto no existirá tal subrogación por sucesión de empresas. Por tanto, únicamente se dará tal subrogación en el caso en el que se dé un arrendamiento de industria, es decir, que el arrendatario recibiese el local de producción y el negocio que se desarrolla en él, de manera que el objeto del arrendamiento sea la explotación de la actividad normal de la empresa en cuestión. De esta manera, se diferencia entre arrendamiento de local de negocio, donde el único objeto del contrato es el uso del local pero sin el desarrollo de la misma actividad empresarial, sin sucesión de empresas, y el arrendamiento de empresas, en el cual se desarrolla la actividad empresarial anterior, con lo que existe subrogación de los derechos y obligaciones laboral y de Seguridad Social²⁴.

3.4 Cambios societarios de titularidad empresarial

Los cambios societarios de empresas pueden ser muy diversos, explicándose a continuación los efectos de cada tipo de cambio societario en la sucesión de empresas:

a) **Compra de activos por los trabajadores**

Se trata de la constitución de una nueva sociedad, de tipo anónima laboral, constituida por los propios trabajadores, mediante la adquisición por estos de los activos de la

²³ Álvarez Arjona, J. M. & Areito Basagoiti, A., *Régimen Jurídico de las Adquisiciones de Empresas...* Op. Cit. Pág. 611.

²⁴ Ídem. Pág. 612.

empresa en cuestión, que se caracteriza por estar inmersa en un proceso de liquidación. A pesar de esta constitución novatoria de una sociedad anónima laboral, se considera que existe sucesión de empresas y subrogación de los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad social, ya que existe una continuación de la actividad empresarial anterior²⁵.

b) La escisión

Los efectos de la escisión en la sucesión de empresas variarán en función de que se trate de una escisión parcial o de una escisión total. En el caso de escisión total, en esta se produce una división del total del patrimonio de la empresa, no cabrá establecer la existencia de sucesión de empresas, sin existir tal subrogación ya que ha desaparece la responsabilidad del anterior empresario, con la extinción total de la anterior titularidad empresarial. Por el contrario, en la escisión parcial, se produce una separación de una o varias unidades patrimoniales de la compañía, que son traspasadas en bloque a una sociedad existente, o mediante la creación de una nueva sociedad. En este caso, en la escisión parcial, se puede considerar que las unidades de patrimonio traspasadas forman una unidad económica independiente, con una continuación de la actividad empresarial preexistente. Por tanto, se puede afirmar que existe sucesión de empresas y la consiguiente subrogación de los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social, cumpliendo con lo establecido en el art. 44 ET para que se pueda dar esta sucesión de empresas entre la sociedad escindida y la nueva sociedad (que bien puede tratarse de una sociedad de nueva creación o una sociedad existente absorbente de lo segregado)²⁶.

c) La fusión de empresas

Una fusión de empresas es aquella operación societaria en la cual, mediante la creación de una nueva sociedad, se transmiten a ésta los bloques patrimoniales de dos empresas con la extinción de las mismas, y la adquisición de la sociedad de nueva creación de los derechos y obligaciones de ambas empresas mediante sucesión universal. Además, también se da en el caso de que la absorción de las sociedades en cuestión fuese realizada por una sociedad ya existente, adquiriendo esta los patrimonios de las empresas extinguidas. En este caso, al producirse la sucesión universal de derechos y obligaciones,

²⁵ Álvarez Arjona, J. M. & Areito Basagoiti, A., *Régimen Jurídico de las Adquisiciones de Empresas...* Op. Cit. Pág. 612.

²⁶ Ídem.

no se puede hablar de sucesión de empresas propiamente dicho según los términos establecidos en el art. 44 ET. Por tanto, al producirse la sucesión universal de aquellos derechos y obligaciones de las sociedades extinguidas, se cumple el mismo fin pretendido con el art. 44 ET, que consiste en la protección de los trabajadores ante el cambio de titularidad empresarial. Descriptivamente hablando, no tendría sentido la definición como sucesión de empresas, puesto que las sociedades anteriores quedan extinguidas, y la nueva sociedad o la sociedad absorbente responderá de sus obligaciones con el patrimonio total existente después de la fusión²⁷.

d) Las aportaciones no dinerarias

Las aportaciones no dinerarias son aquellas por las que una entidad existente aporta a una empresa de nueva creación o que ya existe, ciertas ramas de su actividad o la totalidad de ellas, a cambio de una aportación al capital social de la empresa en cuestión. Por tanto, como se produce una transmisión de una rama actividad que puede ser considerada unidad económica de la empresa, es decir, ser capaz de funcionar operativamente desde un punto de vista autónomo y por sus propios medios, se cumplen los requisitos de aplicación del art. 44 ET de la sucesión de empresas²⁸. Por tanto, existirá subrogación en los derechos y obligaciones laborales y de la Seguridad Social en cuanto a la unidad económica transmitida.

e) Cesión global de activos

La cesión global de activos es aquella en la que una empresa transmite su patrimonio a otra empresa a cambio de una contraprestación. En ella, se cumplen los requisitos exigidos en el art. 44 ET para poder ser considerada como sucesión de empresas. Por otro lado, la mera cesión de activos, como ya ha sido explicado, únicamente podrá ser considerado como sucesión de empresas, y, por tanto, dar pie a la subrogación, en el caso de que los activos transmitidos puedan constituir si mismos una unidad económica con autonomía y actividad propia²⁹.

f) Compra de acciones o participaciones sociales

²⁷ Álvarez Arjona, J. M. & Areito Basagoiti, A., *Régimen Jurídico de las Adquisiciones de Empresas...* Op. Cit. Pág. 613.

²⁸ Ídem.

²⁹ Álvarez Arjona, J. M. & Areito Basagoiti, A., *Régimen Jurídico de las Adquisiciones de Empresas...* Op. Cit. Pág. 613.

Como se ha mencionado, el art. 44 ET establece que es necesario para que se pueda considerar como sucesión de empresas, que la transmisión afecte a unidad económica que mantenga su identidad tras la operación. Por tanto, en el caso de compra de acciones o participaciones sociales, no parece que se tenga ninguna influencia operativa en la empresa, sino que simplemente se da un cambio de titularidad de dichas participaciones³⁰.

Sin embargo, existen ocasiones, como el caso de una Oferta Pública de Adquisición (en adelante, OPA), en la cual se pueden cumplir estos requisitos establecidos en el art. 44 ET. En este caso, el lanzamiento de una OPA puede tener influencia en el control de una compañía, y puede resultar que la entidad adquirente contraiga responsabilidades frente a los trabajadores de la adquirida, en el caso de que el objetivo de adquisición sea el mantenimiento de la actividad operativa de la compañía, deviniendo como garante ante estos trabajadores fruto de la adquisición y de la transmisión de la titularidad de los valores otorgantes de control en la entidad adquirida³¹.

En definitiva, a la hora de realizar estas operaciones societarias, se ha podido ver las grandes implicaciones que tiene el hecho de si existe o no subrogación empresarial, lo cual influirá enormemente en la toma de decisiones sobre la transacción a llevar a cabo.

3.5 Supuestos especiales

Además de las sucesiones de empresas convencionales y las operaciones societarias, existen también ciertos supuestos especiales que afectan a la relación de los trabajadores con su empleador.

a) La contrata y subcontrata de obras y servicios

Se trata de un supuesto especial de transmisión, en el que no existe una transmisión de la titularidad de una empresa, si no que se trata de una contrata, que se asemeja a una actividad, con la que un empresario realiza una prestación de servicios concretos y especializados a otro empresario. La contrata y subcontrata está regulada en el art. 42 ET. En su apartado 2, se establece la solidaridad en la responsabilidad por parte del empresario principal “*durante los tres años siguientes a la terminación de su encargo, responderá*

³⁰ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015*. Art. 44.2

³¹ Álvarez Arjona, J. M. & Areito Basagoiti, A., *Régimen Jurídico de las Adquisiciones de Empresas...* Op. Cit. Pág. 614.

solidariamente de las obligaciones referidas a la Seguridad Social contraídas por los contratistas y subcontratistas durante el periodo de vigencia de la contrata.

De las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas y subcontratistas con sus trabajadores responderá solidariamente durante el año siguiente a la finalización del encargo.”³²

Por tanto, se establece esta solidaridad compartida entre el empresario principal y el empresario subcontratista, con el plazo de 3 años para aquellos derechos y obligaciones contraídas con la Seguridad Social, y de un año con aquellas obligaciones que tienen naturaleza de salario de los trabajadores subcontratados.

b) Cambio en el empresario del servicio

Existe otro supuesto especial y con diferente impacto para los trabajadores, con la sucesión de empresas que se dedican a la prestación de un servicio temporal (como puede ser la limpieza o la vigilancia), de manera que, al finalizar el tiempo de la concesión o contrata, se suceden por otros empresarios. Existen diferentes posturas acerca de esta sucesión de empresas producida por el cambio de empresario al finalizar la contrata. En primer lugar, el Tribunal de Luxemburgo, en la STJCE del 14 de abril de 1994, asunto C-392/92, estableció que para determinar si de verdad existían sucesión de empresas y continuación de la actividad laboral tras la transmisión, es necesario el enfoque total en si existe una continuidad en la actividad de producción de la empresa.³³

Por su parte, el Tribunal Supremo se centra no en la continuidad de la actividad de producción, si no en la transmisión de la infraestructura de la unidad económica concreta. De esta manera, la sucesión de concesiones o contratas solo es posible si se da una subrogación empresarial del empresario adquirente mediante la transmisión de las infraestructuras³⁴. Además, para que se pudiese dar una sucesión de concesiones administrativas o contratas para la prestación de servicios públicos concretos, es necesario que esté determinado en la normativa sectorial a la prestación de servicios aplicable, o

³² Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015*. Art. 42.2

³³ Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 14 de abril de 1994, en el asunto C-392/92, obtenido de LexEuropa, Jurisprudencia del STJCE.

³⁴ Álvarez Arjona, J. M. & Areito Basagoiti, A., *Régimen Jurídico de las Adquisiciones de Empresas...* Op. Cit. Pág. 615.

que esté recogida en el pliego de condiciones de la concesión administrativa correspondiente, imponiendo a la nueva adjudicataria la obligación de subrogación en los derechos y obligaciones del anterior adjudicatario³⁵.

3.6 Notificación a los representantes de los trabajadores

Como se ha explicado, el cambio de titularidad se puede producir mediante actos “*inter vivos*” o mediante actos “*mortis causa*”. En el caso de que esta transmisión se produzca por actos “*inter vivos*”, el cedente de la titularidad de la empresa, y el cesionario, deben notificar el cambio de titularidad a los representantes de los trabajadores envuelta en dicha transmisión.

El incumplimiento del deber de notificación no podrá afectar en ningún caso a la validez de la transmisión de la titularidad, si no que únicamente se entenderán este incumplimiento desde el punto de vista sancionador. Por tanto, al infractor de esta notificación a los representantes de los trabajadores se le impondrá una sanción administrativa por lesionar los derechos de información que tienen los representantes de los trabajadores de la empresa en cuestión. Esta obligación de notificación a los representantes de los trabajadores se regula en el art. 44.6 ET, que establece que es necesario la notificación, tanto para el cedente como el cesionario, a sus respectivos representantes, de la fecha prevista para el cambio de titularidad, los motivos de la sucesión, que consecuencias económicas, sociales y jurídicas puede tener la transmisión para los trabajadores, y qué medidas se prevén tomar con respecto a los trabajadores tras la transmisión³⁶.

Como se puede ver, el art. 44.6 ET contempla dos deberes de información, uno para el cedente, y otro para el cesionario. Estas obligaciones de información a los representantes de los trabajadores se muestran como obligaciones independientes de cada sujeto participante en la transmisión de la empresa, por lo que el incumplimiento del titular de esa obligación de información no podrá ser sustituida por otro sujeto. De este deber de información se desprende que los trabajadores que son destinatarios de esta información son aquellos afectados por la transmisión, que son, tanto aquellos trabajadores objeto de

³⁵ Madrigal Esteban, M.J. & Martínez Saldaña, D., “La subrogación de trabajadores y la sucesión de empresa en el ámbito de la contratación pública” Uría Menéndez. Madrid, 2015.

³⁶ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015*. Art. 44.6

transmisión en la sucesión de empresas, como aquellos trabajadores que forman parte de la empresa cesionaria³⁷.

Además, el apartado 8 del art. 44 ET, establece que será necesario informar a los representantes de los trabajadores con la suficiente antelación, de manera que estos no se puedan ver afectados en sus condiciones de empleo y en su trabajo como causa de la transmisión de la titularidad empresarial³⁸.

Del mismo modo, aunque los trabajadores de las empresas cedente o cesionarias no tengan representación legal, este deber de información no desaparece, si no que los empresarios cedentes o cesionarios deberán informar a los trabajadores afectados por la transmisión de la titularidad, aunque no tengan representación legal. En relación con esta falta de representación legal y la continuación del deber de información por parte de los empresarios, está regulado en el art. 44.7 ET³⁹. De esta manera, aunque la falta de representación legal sea por voluntad propia de los trabajadores, el deber de información no se podrá lesionar de ninguna manera, y deberán ser informados ellos mismos.

4. La transmisión empresarial: la compraventa de acciones y de activos

4.1 Introducción

En este capítulo vamos a analizar la transmisión de una empresa a través de la compraventa de acciones y la compraventa de activos para poder ver cómo opera la sucesión de empresas en cada caso y así determinar cuáles son los efectos que tienen cada una de las transmisiones en los trabajadores.

Uno de los principios más importantes en el aspecto laboral en relación a la sucesión de empresas es el de estabilidad en el empleo. Dicho principio aparece en el artículo 35 de la Constitución Española:

³⁷ Del Rey Guanter, S., Martínez Fons, D., Serrano Olivares, R., “El régimen jurídico de la transmisión de empresa 25 años después de la promulgación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Núm. 58. Pág. 265

³⁸ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015*. Art. 44.8

³⁹ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015*. Art. 44.7

1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo.
2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.

Dicha manifestación de estabilidad se ve reflejada en el artículo 44 de Estatuto del Trabajador puesto que obliga al nuevo empresario a subrogarse en las obligaciones del anterior. Dentro de estas obligaciones se incluyen las laborales por lo que deberá mantener las relaciones en materia laboral del cedente. Para ello, es necesario que se produzca un cambio en la titularidad de la entidad económica. Este último concepto lo entendemos como todos aquellos medios de producción necesarios para poder llevar a cabo la actividad económica⁴⁰.

Por lo tanto, en el apartado anterior podemos distinguir cuáles son los dos elementos esenciales en toda sucesión de empresas, el cambio en la titularidad de la entidad y el traspaso de los medios necesarios para poder realizar la actividad económica.

4.2 La compraventa de empresas por acciones

El primer supuesto que vamos a analizar es la transmisión de empresas por medio de la compraventa de acciones. Esta transmisión se produce cuando se adquiere el total o la mayoría de las acciones de una empresa. Por ello, a través de este tipo de operación el objeto de la compraventa son las acciones de la compañía que pasan de los socios de la compañía (vendedores) a los adquirentes⁴¹.

Una vez analizados los elementos esenciales de la operación, deberemos analizar de qué manera opera el artículo 44 del ET para este tipo de transmisiones y en tal caso ver el impacto que tendría en los trabajadores de la empresa que se transmite.

Al inicio del capítulo hemos determinado que los elementos necesarios que se debían de dar para que se produjera la sucesión de empresas del artículo 44 eran un cambio en la

⁴⁰ Desdentado, A. (2015). La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. 38, 241-266.

⁴¹ Abogados, M. (2017). La transmisión de empresas mediante el contrato de compraventa de acciones. Obtenida el 10/05/2019 en <https://www.mariscal-abogados.es/transmision-empresas-compraventa-acciones/>

titularidad de la empresa y la transmisión de los medios necesarios para poder llevar a cabo propiamente la actividad económica. Una vez visto esto, la jurisprudencia española establece que en los supuestos de adquisición de la totalidad o mayoría de las acciones no se produce la transmisión de la empresa puesto que, desde el punto de vista formal, la titularidad de la compañía se mantiene. Por ello, al no producirse un cambio en la persona titular de la empresa, que es la base de la garantía subrogatoria, carece de relevancia a efectos del artículo 44 del ET⁴².

Una de las finalidades principales de la sucesión de empresas es el mantenimiento de las relaciones laborales anteriores a la adquisición. Por lo tanto, la adquisición mediante la compra de acciones en principio no pone en duda dicha cuestión. Sin embargo, esta operación tendría otro tipo de efectos a nivel laboral que podrían impactar en los trabajadores. Algunos de ellos son, por un lado, el aumento en el volumen de empleo y, por otro lado, efectos en las condiciones de trabajo y en las relaciones colectivas de los trabajadores⁴³.

Desde el punto de vista de la legislación comunitaria respecto a esta materia, se ha intentado analizar el posible impacto en el empleo de algunas de las operaciones de toma de control de sociedades. En relación a esto, una de las últimas directivas que se han elaborado en materia de ofertas públicas de adquisición, establece alguna de las medidas para proteger de manera efectiva a los interesados. Una de las principales es el deber de comunicación a los trabajadores de cuál es la oferta de adquisición y, en el caso de que se produjera finalmente, de cuáles serían los efectos. La notificación y comunicación a los trabajadores debe de ser realizada tanto por la parte que realiza la oferta de adquisición como por la parte que recibe dicha oferta. La comunicación se puede realizar tanto a los propios trabajadores como a sus representantes. Pese a lo establecido en la normativa comunitaria respecto a las ofertas públicas de adquisición, la realidad es que en los casos de reorganización empresarial la normativa comunitaria le da una menor importancia a la necesidad de informar a los trabajadores o sus representantes. Por otro lado, la ley si que reconoce que a través de la adquisición de una empresa se pueden dar cambios sustanciales en lo relativo al empleo y en cuanto a las condiciones de trabajo de los

⁴² Marín, J.M. (2002). La sucesión de empresas. Reflexión a la luz de la Directiva CE 2001/23. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. 48, 83-96.

⁴³ ROMERO BURILLO, A.M.; MORENO GENÉ, J.: «La adquisición de participaciones societarias como fenómeno de huída el derecho del trabajo», *Aranzadi Social*, 1999-V, p. 557

empleados. Por ello, como consecuencia de dichos efectos que producen las adquisiciones de la totalidad o de la parte mayoritaria de las acciones de una empresa, debe facilitarse la información respecto a la operación a los representantes de los trabajadores y, en caso de que no hubiera, a los propios empleados⁴⁴.

A raíz de lo comentado anteriormente, podemos entender que, pese a que el artículo 44 del Estatuto del Trabajador en principio no opera, se podría evaluar la posibilidad de que, en aquellos casos en los que se produzcan cambios sustanciales en la titularidad de la empresa, se pudiesen aplicar ciertas garantías colectivas. Por lo tanto, pese a que este tipo de transmisión no requiere que se aplique la garantía del mecanismo subrogatorio en cuanto a la dimensión individual de la empresa, el hecho de que el control de la sociedad haya cambiado impacta a los trabajadores de la organización en cuanto a su dimensión colectiva. Por otro lado, a creación de conglomerados a través de la compra de las acciones de otras sociedades podría impactar a la representación de los trabajadores de aquellas instituciones en las que estuviera instaurada.

Por último, pese a que la sucesión de empresas no se pueda aplicar en su conjunto a los casos de toma de control a través de la compra de acciones debido a que no hay una transmisión de la titularidad de la empresa, si que se produce un efecto en cuanto a las relaciones colectivas laborales. Por ello, se justificaría que se aplicara de manera análoga el deber de notificación e información a los representantes de los trabajadores⁴⁵.

4.3 Compraventa a través de activos

El otro método de transmisión de empresas que vamos a analizar es la compraventa de activos de una compañía. Este tipo de transmisión supone la adquisición de manera directa de activos de otra sociedad. Por lo tanto, adquiere una parte o la totalidad de las ramas de la actividad de la compañía⁴⁶.

⁴⁴ Del Rey, S., Martínez, D., Serrano, R. (2005). El régimen jurídico de la transmisión de empresa 25 años después de la promulgación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. 58, 228-286.

⁴⁵ Idem.

⁴⁶ Abogados, M. (2018). La transmisión de empresas mediante el contrato de compraventa de activos. Obtenida el 10/05/2019 en <https://www.mariscal-abogados.es/la-transmision-de-empresas-mediante-el-contrato-de-compraventa-de-activos/>

Tras haber comprobado los elementos básicos de este método de transmisión, deberemos analizar si en este caso se podría aplicar el artículo 44 del Estatuto del Trabajador y cuál sería el impacto en los trabajadores. Como hemos determinado anteriormente, uno de los elementos necesarios para que se produjera la sucesión de empresas era que hubiera un cambio en la titularidad y que se produjera la transmisión de una serie de elementos de producción que compusieran una unidad económica. En este tipo de operaciones, al transmitirse una parte de la actividad asociada a los activos, el artículo 44 se aplica de manera plena.

Una vez comprobado que el artículo 44 del Estatuto del Trabajador es aplicable para estas transmisiones, pasaremos a analizar el impacto que tendría en los trabajadores. La sucesión es un fenómeno que produce efectos a distintos niveles en cuanto a la relación laboral. Una de las preocupaciones que siempre se ha tenido a la hora de realizar este tipo de operaciones ha sido el impacto en los trabajadores y la protección de sus derechos. Esta protección se puede contemplar en distinto planos. Por un lado, en la conservación del contenido contractual *pro futuro*, lo cual va unido al problema de determinar cuál es la regulación aplicable en aquellos casos en los que las empresas involucradas se rigen por convenios distintos. Por otro lado, deberá mantener las relaciones laborales vigentes. Además, en este tipo de operaciones habrá responsabilidad solidaria entre las partes en aquellas obligaciones que fuesen anteriores a la sucesión. Por último, los mecanismos de los trabajadores se verán modificados o deberán mantenerse siempre que fuesen compatibles⁴⁷.

4.3.1 Mantenimiento de las relaciones laborales

Dentro de la sucesión empresarial, la primera garantía que debemos analizar es el mantenimiento de las relaciones laborales. Esta garantía sirve como protección para el trabajador para evitar la extinción de su contrato laboral. Esta garantía se establece en el artículo 44.1 del Estatuto del Trabajador:

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

⁴⁷ Desdentado, A. (2015). La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. 38, 241-266.

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

Por lo tanto, para garantizar el mantenimiento de la relación laboral es necesario que no solo se conserve sino que también el nuevo empresario se subroga en las obligaciones⁴⁸. En el caso de que el empresario no se subrogara en las obligaciones, el contrato que tuviese el trabajador estaría asociado a la actividad de la anterior. Por ello, al ser inexistente dicha actividad también se extinguiría el contrato. Para que la relación laboral del trabajador se mantenga es necesario que el vínculo estuviera vigente en ese momento. Respecto a este tema hace referencia el artículo 3.1 de la Directiva 2001/23:

Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso.

Los Estados miembros podrán establecer que, después de la fecha del traspaso, el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones que tuvieran su origen, antes de la fecha del traspaso, en un contrato de trabajo o en una relación laboral existentes en la fecha del traspaso.

En relación a lo establecido en dicha directiva, la jurisprudencia establece que la garantía del artículo 44 no es aplicable para aquellos casos en los que la extinción de la relación laboral es anterior al traspaso. En conclusión, el contrato solo podrá mantenerse vigente si no se ha extinguido con anterioridad⁴⁹.

4.3.2 Responsabilidad Solidaria

Además de servir como garantía de mantenimiento de las relaciones laborales anteriores, el ET establece que debe haber responsabilidad solidaria respecto a las obligaciones anteriores y posteriores entre los empresarios partícipes de la sucesión. La realidad es que en lo referente a las posteriores la responsabilidad es más débil. Esta responsabilidad se

⁴⁸ SSTs 11.5.1987 (RJ 3664), 24.7.1995 (RJ 6331) y 20.1.1997 (RJ 618).

⁴⁹ Desdentado, A., *op.cit.*, p.258.

mantiene a niveles fiscales y de Seguridad Social⁵⁰. El concepto de responsabilidad está asociado a lo definido en el artículo 1911 del Código Civil:

Del cumplimiento de las obligaciones responde el deudor con todos sus bienes, presentes y futuros.

La responsabilidad solidaria contemplada en el artículo 44.3 TRLET encuentra acomodo en el artículo 3.1 in fine de la Directiva 2001/23/CE donde se establece que «los Estados miembros podrán establecer que, después de la fecha del traspaso, el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones que tuvieran su origen, antes de la fecha del traspaso, en un contrato de trabajo o en una relación laboral existentes en la fecha del traspaso», siendo oportuno señalar, por otro lado, que se trata de una responsabilidad solidaria prevista para los supuestos de transmisión por actos inter vivos, de suerte que en los casos de transmisión mortis causa, se excluye la citada responsabilidad, si bien los trabajadores podrán exigir sus créditos frente al nuevo empresario que, como se dijo, asume las deudas laborales del anterior⁵¹.

Sin embargo, la responsabilidad a la que se refiere la sucesión de empresas del artículo 44 del ET no se explica en función de la sucesión, ya que esto derivaría en la vinculación del nuevo empresario y en la liberación del anterior. Además, el primer empresario no transmite el total de sus bienes sino simplemente aquellos que están asociados a la actividad económica correspondiente. Esta garantía es de carácter excepcional ya que no se puede incluir como una garantía real, al limitarse simplemente a los bienes que se transmiten, ni como una garantía personal, ya que el empresario no responde como garante del otro. Esta garantía fue creada para mejorar la protección del trabajador, al reforzar la recepción de los créditos laborales, y para evitar las actividades fraudulentas.

⁵⁰ El art. 72 de la Ley General Tributaria prevé que las deudas y responsabilidades tributarias derivadas del ejercicio de explotaciones y actividades económicas por personas físicas, sociedades y entidades jurídicas, serán exigibles a quienes les sucedan por cualquier concepto en la respectiva titularidad, sin perjuicio de lo que para la herencia aceptada en beneficio de inventario establece el Código Civil, añadiendo, en su número 2, que el que pretenda adquirir dicha titularidad, previa la conformidad del titular actual, tendrá derecho a solicitar de la Administración certificación detallada de las deudas y responsabilidades tributarias derivadas del ejercicio de la explotación y actividades a que se refiere el párrafo anterior. Por su parte, los arts. 104 y 127 2 LGSS establecen que en los casos de sucesión de la titularidad de la explotación, industria o negocio, el adquirente responderá solidariamente con el anterior o con sus herederos del pago de las cotizaciones devengadas y de las prestaciones causadas antes de dicha sucesión.

⁵¹ Desdentado, A., *op.cit.*, p.259.

Debido a la confusión producida por el concepto, se procedió a su desarrollo en la garantía. Por ello, se estableció que la responsabilidad solidaria fuese una medida potestativa, de tal manera que los Estados podían decidir si adoptarla o no. Por otro lado, se limitó la responsabilidad únicamente a las materias relacionadas con los contratos de los trabajadores vigentes en el momento en el que el traspaso se produjo⁵².

4.3.3 Efectos con relación a la Seguridad Social

La garantía de responsabilidad solidaria aparece definida en el artículo 44.3 ET:

Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos *inter vivos*, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

Como hemos visto anteriormente, el concepto de responsabilidad solidaria plantea una serie de problemas. Por un lado, a la hora de definir el alcance de la responsabilidad del cesionario de los activos, hay que analizar si se limita a materias contractuales o si también incluye materias de Seguridad Social. La respuesta de la doctrina fue confirmar que se incluirían aquellos aspectos relacionados con materias de Seguridad Social⁵³. Dichas obligaciones respecto a la Seguridad Social también se refieren tanto a obligaciones de pago directo como las posibles contribuciones a la entidad aseguradora o al fondo de pensiones correspondiente. En relación a lo comentado anteriormente, se extienden a futuro pero únicamente aquellas obligaciones que fueron devengadas con anterior a la transmisión⁵⁴.

Algunas de las responsabilidades ante la Seguridad Social son principalmente: el cumplimiento de la obligación de cotizar respecto de los trabajadores incluidos en la Seguridad Social, mediante el ingreso de las aportaciones del empresario y de los trabajadores en su totalidad y el pago de las prestaciones causadas con anterioridad a la

⁵² Desdentado, A., *op.cit.*, p.260.

⁵³ Un reconocimiento de subrogación para los planes de pensiones se encontraba ya en el art. 5.4 de la Ley 8/1987, en la redacción de la Ley 30/1995, a tenor del cual no serán causas de terminación del plan de pensiones la extinción del promotor por fusión o por cualquier otro supuesto de cesión global del patrimonio de la empresa, añadiendo que «la sociedad resultante de la fusión o la cesionaria del patrimonio se subrogará en los derechos y obligaciones del promotor extinguido».

⁵⁴ Desdentado, A., *op.cit.*, p.259.

transmisión. Como consecuencia del traspaso, los trabajadores dados de baja de la empresa transmitente y dados de alta en la adquiriente⁵⁵.

4.3.4 Efectos en los representantes de los trabajadores

Los mecanismos de representación de los trabajadores no deben de verse necesariamente afectados por la sucesión si la empresa o centro de trabajo, según corresponda, mantienen su identidad de manera individualizada.

En aquellos casos en los que la actividad asociada a los activos adquiridos mantenga la autonomía, la representación de los trabajadores se mantendrá en las mismas condiciones existentes antes de que se produjera el traspaso. Sin embargo, en caso de que se celebrara un acuerdo con los trabajadores, se podrá decidir las nuevas condiciones para la elección de nuevos representantes o para la nueva formación de la representación. En el caso de que el centro de actividad que se adquiere no tuviera autonomía propia, se tomarán medidas para que los trabajadores traspasados sean debidamente representados hasta la posterior designación de una nueva representación. Por último, si el mandato de los representantes expira durante el traspaso, seguirán sometidos a las medidas de protección asociadas al mismo⁵⁶.

4.3.5 Efectos sobre los procedimientos de despido pendientes de resolución

En aquellos supuestos en los que estuviera pendiente de resolución un procedimiento de despido previo a la transmisión, se pueden dar distintas posibles soluciones, con las consecuencias asociadas a las mismas. Dicha solución se producirá por medio de una sentencia⁵⁷.

En los casos en los que la sentencia declare que el despido es procedente, se procederá a la terminación del contrato, sin que el trabajador tenga derecho a recibir salarios de tramitación ni a indemnización. Para que la relación contractual del trabajador se

⁵⁵ Álvarez Arjona, J. M. & Areito Basagoiti, A., *Régimen Jurídico de las Adquisiciones de Empresas...* Op. Cit. Pág. 617.

⁵⁶ Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, 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 centros de actividad. *OJ L 61, 5.3.1977*,

⁵⁷ Álvarez Arjona, J. M. & Areito Basagoiti, A., *Régimen Jurídico de las Adquisiciones de Empresas...* Op. Cit. Pág. 627.

mantenga tras la sucesión es necesario que dicho contrato estuviera vigente antes del traspaso. Por ello, en el caso en el que se declare procedente no tendrá derecho a incorporarse a la nueva empresa puesto que dicha sentencia se retrotrae al momento en el que realmente se produjo, haciéndose efectivo desde ese momento⁵⁸.

En los casos en los que la sentencia declare que el despido es improcedente el empresario tendrá una serie de alternativas para decidir. Por un lado, podrá readmitir al trabajador con las mismas condiciones laborales que tenía con anterioridad al despido o indemnizarle. En ambos casos debería abonarle los salarios de tramitación. En los casos de transmisión a través de la venta de activos, el derecho a decidir sobre el despido le corresponde al empresario que tuviera relación laboral con el trabajador en función de los activos adquiridos. En el caso de que se decidiera por el pago de la indemnización, ambos empresarios responderían solidariamente para hacer frente a los mismo, al igual que ocurre con el pago de los salarios de tramitación⁵⁹.

Por último, en los supuestos en los que la sentencia declare que el despido es nulo, el empresario tendrá la obligación de readmitir al trabajador inmediatamente. Además, el empresario deberá de abonarle todos aquellos salarios que dejó de percibir desde el momento del despido. El trabajador deberá reincorporarse a la actividad que le hubiese correspondido tras el traspaso de los activos⁶⁰.

4.3.6 Efectos eventuales de la sucesión empresarial en los trabajadores

En muchos de los casos de traspasos de empresas a través de la venta de activos, pese a que las relaciones laborales con los trabajadores se mantienen, la realidad es que se puede formar un exceso de mano de obra que provoca que la compañía no sea del todo competitiva. Por lo tanto, para poder llegar a una solución favorable para la organización, el empresario procederá a prescindir de los servicios de algunos o de trasladarles a otro centro. Los mecanismos para lograr dichos efectos son los traslados colectivos y el expediente de regulación de empleo. En relación a estas materias, el artículo 44 del ET establece:

⁵⁸ Idem.

⁵⁹ Idem.

⁶⁰ Álvarez Arjona, J. M. & Areito Basagoiti, A., *Régimen Jurídico de las Adquisiciones de Empresas...* Op. Cit. Pág. 627.

El cedente vendrá obligado a facilitar la información mencionada en los apartados anteriores con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4.

Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.

a) Expediente de regulación de empleo

En los casos en los que se decida por llevar a cabo el despido de un grupo de empleados, se deberá realizar a través de un expediente de regulación de empleo.

Para poder llevar a cabo el expediente, es necesario que se cumplan una serie de requisitos legales. Por un lado, las causas en las que el empresario se apoya deben de ser económicas, organizativas, de producción o debido a la aparición de una fuerza mayor. Por otro lado es necesario que el despido sea colectivo. Para tener esta consideración, es necesario que el despido afecte en un tramo de 90 días a⁶¹:

- Al menos 10 trabajadores en empresas de menos de 100 empleados

⁶¹ Álvarez Arjona, J. M. & Areito Basagoiti, A., *Régimen Jurídico de las Adquisiciones de Empresas...* Op. Cit. Pág. 630.

- El 10% de los trabajadores de una empresa de entre 100 y 300 empleados
- Al menos 30 trabajadores en empresas de más de 300 empleados
- La totalidad de la plantilla en empresas de al menos 5 trabajadores

Por último, se deberá determinar el número de despidos que ha efectuado la compañía en el último para ver si es procedente todo lo analizado en este apartado.

b) Traslado colectivo

En aquellos casos en los que el traspaso se produce a través de la compraventa de activos, el empresario podría decir que lo más beneficioso para la compañía sería trasladar la unidad de producción a una localidad distinta. Para poder llevarlo a cabo, se deberán respetar el procedimiento desarrollado en el ET. El traslado colectivo es aquel que se produce cuando se destina a un grupo de trabajadores a un centro distinto pero manteniéndose en la misma empresa. Se considera que un traslado es colectivo cuando el centro tiene más de 5 trabajadores y afecta en un periodo de 90 días a⁶²:

- 10 trabajadores a empresas de menos de 100 empleados
- 10% de los trabajadores de una empresa que emplea entre 100 y 300 empleados
- 30 trabajadores en una empresa de más de 300 empleados

En primer lugar, se procede a realizar un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores. Antes de iniciar esta fase, se procede a notificar a los representantes sobre la intención por parte de la empresa de llevar a cabo dicho traslado, explicando los motivos que han dado lugar a tomar esa decisión y la fecha en la que iniciará el periodo de consultas⁶³.

⁶² Idem.

⁶³ Idem

Para poder iniciar dicho periodo de consultas, es necesario avisar con antelación a la autoridad laboral correspondiente. A través de las negociaciones que se llevan a cabo durante las consultas, las partes representantes tratan de llegar a acuerdos para poder mitigar los efectos en el trabajador y reducir las posibles consecuencias negativas. Este periodo puede acabar con o sin acuerdo por parte de los representantes de los trabajadores. Para que se pueda llegar a ese acuerdo, es necesario que la mayoría de la representación apruebe las propuestas⁶⁴.

En la siguiente fase del proceso el empresario deberá proceder a tomar su decisión, independientemente de si los trabajadores han llegado o no a un acuerdo. Con una antelación de al menos 30 días para que se haga efectivo el traslado, el empresario deberá notificar su decisión a aquellos trabajadores que se vean afectados. Por un lado, el trabajador que se ve afectado puede decidir aceptar el traslado, lo cual supondría que recibiría una indemnización a modo de pago de los gastos ocasionados por el traslado, entre los que se incluyen los de mudanza y traslado. Por otro lado, podrá rechazar la obligación de trasladarse, lo cual supondría la terminación de su contrato y una indemnización de 20 días de salario por cada uno de sus años trabajando para la compañía. También habría la posibilidad de alargar el plazo de incorporación del nuevo centro mediante la petición de intervención de una autoridad laboral⁶⁵.

La fase de intervención de la autoridad laboral se inicia una vez el empresario ha decidido llevar a cabo el traslado colectivo. En estos casos, una vez escuchadas cada una de las partes y analizadas las consecuencias económicas en caso de tomar la medida, la autoridad laboral podrá tomar la decisión de prorrogar el plazo de incorporación de los trabajadores afectados al nuevo centro de trabajo durante un tramo que no supera los 6 meses. La iniciación de esta fase se debe realizar a petición de la representación de los trabajadores. En el caso de que no existiera tal figura, serían los propios trabajadores afectados quienes debieran solicitar la intervención de la autoridad laboral en el plazo de 3 días desde la notificación del empresario⁶⁶.

Una vez se inicia el procedimiento, las partes tendrán un plazo de 5 días para presentar sus alegaciones. Durante esta fase, la autoridad que interviene deberá recabar una serie

⁶⁴ Álvarez Arjona, J. M. & Areito Basagoiti, A., *Régimen Jurídico de las Adquisiciones de Empresas...* Op. Cit. Pág. 630.

⁶⁵ Idem

⁶⁶ Idem.

de informes que considere relevantes para resolver la cuestión. Una vez recogidas todas las alegaciones y los informes solicitados, la autoridad tendrá un plazo de 5 días para resolver. Esta resolución debe resolver la cuestión sobre si se dan las causas económicas y sociales suficientes para realizar el traslado. En caso afirmativo, deberá establecer la longitud del nuevo plazo, dentro de un máximo de 6 meses⁶⁷.

En aquellos casos en los que se produjese un incumplimiento por parte del empresario en cuanto a la resolución que provocase la paralización del traslado, daría lugar a una sanción administrativa grave. Dicha sanción podría ser penalizada con una multa que rondase desde los 3.000 hasta los 30.000 euros⁶⁸.

⁶⁷ Idem

⁶⁸ Idem

5. Conclusiones

Como hemos podido analizar a lo largo de la investigación, el desarrollo de la sucesión de empresas del artículo 44 supuso una mejora en los derechos del trabajador. El objetivo del Derecho Laboral es proteger a los trabajadores. El desarrollo y las constantes modificaciones aplicadas a dicho artículo son un claro reflejo de la corriente actual del Derecho Laboral.

La compraventa de empresas es un fenómeno financiero que cada vez es más habitual. Los constantes avances tecnológicos están fomentando una globalización cada vez más acelerada. Todo esto está resultando en que para las compañías les resulte cada vez menos desconocida la idea de la compraventa, tanto a nivel nacional como internacional.

La realidad es que antes de que se desarrollara el concepto de sucesión empresarial los trabajadores, ante este tipo de operaciones, se situaban en una posición de desventaja clara y de incertidumbre. Sin embargo, tal y como hemos podido analizar en el texto, con las últimas reformas del artículo se han producido cambios sustanciales a través de los cuales el trabajador se encuentra más protegido.

En la investigación, queríamos analizar de qué manera operaba la sucesión empresarial en algunos de los tipos de compraventa de empresas más importantes. Por un lado, hemos visto como en la compraventa de empresas a través de acciones faltaba uno de los elementos principales para que se diera la sucesión empresarial que el cambio en la titularidad empresarial. Al tomarse el poder de la sociedad a través de la compra de la parte mayoritaria de sus acciones, en principio la titularidad de la empresa se mantendría. Sin embargo, en el estudio de dicha compraventa hemos comprobado cómo la doctrina establecía que pese a que la sucesión de empresas no operaba, este tipo de operaciones provocan un cambio sustancial en las condiciones laborales, tanto para los trabajadores de la compañía que adquiere las acciones, como para los trabajadores de la compañía que vende sus acciones. Por ello, la doctrina establece que es necesario que se notifique a los trabajadores, o sus representantes si los hubiera, de la operación que se va a realizar. Esta notificación es uno de los elementos de la sucesión empresarial que aparecen desarrollados en el artículo 44 del ET.

Por otro lado, hemos analizado como en los casos de compraventa a través de activos si que operaba la sucesión empresarial debido a que se producía una transmisión efectiva de

la actividad económica. Al operar la sucesión empresarial hemos ido analizando el impacto que tenía en la operación a todos los niveles, especialmente en el trabajador.

Viendo los resultados que hemos obtenido a la hora de analizar el impacto de la sucesión de empresas en cada uno, consideramos que pese a que en el caso de la compraventa a través de acciones, en principio el trabajador no debería de temer por su situación laboral dentro de la empresa, la realidad es que con este tipo de operaciones las empresas sufren cambios sustanciales que principalmente afectan a sus trabajadores. Es por esto que el trabajador se encuentra en una posición de absoluta incertidumbre y con una protección muy escasa. Pese a que la corriente comunitaria establezca la posibilidad de notificar a los representantes de los trabajadores en este tipo de operaciones, la realidad es que muy pocos lo hacen. Desde nuestro punto de vista, es necesario que se implementen algunas de las figuras de la sucesión de empresas para este tipo de operaciones puesto que cuando se producen este tipo de operaciones es muy habitual que la actividad de ambas compañías esté relacionada y que, por lo tanto, de lugar a nuevos cambios en el futuro.

Por otro lado, consideramos que el modo en el que opera la sucesión de empresas del artículo 44 del ET en las operaciones de compraventa de activos, fomentan una mayor seguridad para el trabajador. Pese a que en muchos casos este tipo de operaciones puedan dar lugar a futuras situaciones negativas para el trabajador como terminación de la relación laboral con el despido colectivo o el traslado de centro, se le ofrecen al trabajador posibilidades como la indemnización que le aporta una mayor seguridad. Sin embargo, este tipo de figura no se da en la compraventa de acciones.

Por último, consideramos tras la investigación realizada que la sucesión de empresas ha supuesto un avance drástico en cuanto al derecho laboral. Es uno de los claros reflejos del carácter tuitivo del Derecho Laboral y cada vez cobrará un mayor protagonismo a medida que los mercados evolucionen. La situación del trabajador varía claramente en términos de seguridad e incertidumbre en aquellos casos en los que la sucesión de empresas opera.

3 Bibliografía

Obras doctrinales

Álvarez Arjona, J. M. & Areito Basagoiti, A., *Régimen Jurídico de las Adquisiciones de Empresas*, Aranzadi Editorial, Pamplona, 2013, p.p 607-631.

Legislación

Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, 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 centros de actividad. *OJ L 61, 5.3.1977*,

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015*. Art. 44

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015*. Art. 49

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. *BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015*. Art. 42

Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre, que desarrolla materias de contratación temporal

Jurisprudencia

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 14 de abril de 1994, en el asunto C-392/92, obtenido de LexEuropa, Jurisprudencia del STJCE

SSTS de 6 de febrero de 1997 y 17 de junio de 1997

SSTS 11.5.1987 (RJ 3664), 24.7.1995 (RJ 6331) y 20.1.1997 (RJ 618).

STS de 23 de septiembre de 1997 lleva a cabo la descripción de los requisitos que son necesarios para la sucesión de empresas, y son la transmisión de la unidad productiva efectiva con su posterior actividad y el cambio en la titularidad empresarial

Normas no vinculantes

Art. 72 de la Ley General Tributaria

Artículos de revistas

Madrigal Esteban, M.J. & Martínez Saldaña, D., “La subrogación de trabajadores y la sucesión de empresa en el ámbito de la contratación pública” Uría Menéndez. Madrid, 2015.

ROMERO BURILLO, A.M.; MORENO GENÉ, J.: «La adquisición de participaciones societarias como fenómeno de huída el derecho del trabajo», Aranzadi Social, 1999-V, p. 557

Documentos de investigación

Del Rey Guanter, S., Martínez Fons, D., Serrano Olivares, R., “El régimen jurídico de la transmisión de empresa 25 años después de la promulgación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores”, Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Núm. 58.

Desdentado, A. (2015). La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. 38, 241-266.

Marín, J.M. (2002). La sucesión de empresas. Reflexión a la luz de la Directiva CE 2001/23. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. 48, 83-96

Referencia de internet

Abogados, M. (2017). La transmisión de empresas mediante el contrato de compraventa de acciones. Obtenida el 10/05/2019 en <https://www.mariscal-abogados.es/transmision-empresas-compraventa-acciones/>

Abogados, M. (2018). La transmisión de empresas mediante el contrato de compraventa de activos. Obtenida el 10/05/2019 en <https://www.mariscal-abogados.es/la-transmision-de-empresas-mediante-el-contrato-de-compraventa-de-activos/>

CEOE (2015). La evolución de las relaciones laborales en el Estatuto de los Trabajadores. *Departamento de relaciones laborales*. Obtenida el 10/06/19 en http://contenidos.ceoe.es/resources/image/evolucion_relaciones_laborales_estatuto_trabajadores_2016.pdf