

Sucesión empresarial entre empresas del grupo

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria
Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

La aceptación de un grupo de empresas laboral dentro de otro grupo de empresas mercantil no impide la aplicación de las normas de subrogación laboral cuando se cumplen los requisitos para ello. Si entre empresas del grupo se transmiten bienes o personas y se mantiene la actividad —única o conjunta— que llevaban a cabo las empresas del grupo (ahora en una única empresa), existe sucesión empresarial a efectos laborales.

1. En una estructura empresarial compleja se discute si existe transmisión de empresa cuando entidades relacionadas con el entramado empresarial deciden trasladar bienes de unas empresas a otras y, después, trabajadores. La empresa receptora de los trabajadores defiende que no existe tal transmisión por cuanto no se ha transferido «una entidad económica organizada y funcionalmente conectada entre toda ella, bajo una organización común [...] [pues lo que hay es] una pluralidad de actividades, sin que entre ellas exista una estructura organizativa común ni un funcionamiento conectado inexorablemente entre todas ellas». La sentencia dictada, proclive a admitir la sucesión empresarial a efectos laborales, tan sólo ha constatado, a juicio de los afectados, la aportación de trabajadores y de algunos medios patrimoniales (irrelevantes, tales como mesas o sillas) desde una empresa a otra a fin de que esta última constituya una nueva unidad de negocio para todo el grupo mercantil y cuya existencia no se cuestiona.

Advertencia legal: Este análisis sólo contiene información general y no se refiere a un supuesto en particular. Su contenido no se puede considerar en ningún caso recomendación o asesoramiento legal sobre cuestión alguna.

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

Para resolver la cuestión, la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de enero del 2019 (Ar. 45434) recuerda la doctrina jurisprudencial de la Sala de lo Social en materia de transmisión. Y, entre otras afirmaciones, indica que la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (LET) impone al nuevo empresario la subrogación en los derechos laborales y de Seguridad Social que tenía el anterior empresario con sus trabajadores. Se trata de una subrogación *ope legis* que no exige la existencia de acuerdo expreso entre las partes y sin perjuicio de las responsabilidades que para cedente y cesionario se derivan del artículo 44e del Estatuto de los Trabajadores (Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de abril del 2009, Ar. 2997). Por lo demás, la interpretación exige la aplicación de la Directiva 2001/23 y, en este sentido, teniendo en cuenta la dicción de la norma española, «los acontecimientos constitutivos del cambio de titularidad de la empresa o de alguno de sus elementos dotado de autonomía productiva, han de ser, siguiendo la formulación de la propia ley española, actos *inter vivos* determinantes de una "transmisión" del objeto sobre el que versa (la "empresa" en su conjunto, un "centro de trabajo", o una "unidad productiva autónoma") por parte de un sujeto "cedente", que es el empresario anterior, a un sujeto "cesionario", que es el empresario sucesor» (Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de diciembre del 2002, Ar. 1962, FJ 3).

Precisando los términos de la normativa europea, cabe destacar lo siguiente:

- a) el concepto de 'transmisión o traspaso de empresa' se refiere a los actos de transmisión de empresa comprendidos en el ámbito de aplicación de la normativa comunitaria, que pueden ser una *cesión contractual* o una *fusión*;
 - b) la transmisión comprende, en principio, cualquier «entidad económica que mantenga su identidad» después de la transmisión o traspaso, entendiendo por tal «un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesorio»;
 - c) la transmisión puede ser aplicable a las empresas públicas y a las Administraciones Públicas. Pero, si bien la norma comunitaria se refiere al «traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad» (art. 1a de la Directiva 2001/23/CEE), el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores alude al «cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma», utilizándose en el artículo 44.2 la expresión «transmisión» y procediendo a establecer en qué supuestos se considera que existe sucesión de empresa de forma similar a la regulación contenida en el artículo 1b de la directiva.
2. Pues bien, con esta aproximación, la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de enero del 2019 (Ar. 45434) insiste en su fundamento jurídico décimo primero en que el elemento relevante para determinar la existencia de una transmisión consiste en concretar si la entidad de que se trata mantiene su identidad, lo que se desprende, en particular, de la circunstancia de que continúe efectivamente su explotación o de que ésta se reanude (SSTJUE de 18 de marzo de 1986, asunto C-24/85, *Spijkens*; del 20 de noviembre del 2003, asunto C-340/01,

Abler y otros, y de 15 de diciembre del 2005, asunto C-232/04 y 233/04, *Guney Gorres*). Por lo demás, la transmisión deberá referirse a una entidad económica organizada de forma estable cuya actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada (STJUE de 19 de septiembre de 1995, asunto C-4888/94, *Rygaard*), infiriéndose de ello que el concepto de ‘entidad’ se refiere a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio.

Por otra parte —y como es sabido—, se exige comprobar si reúne los requisitos necesarios para la transmisión de una entidad, para lo cual han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trate, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios y los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, y el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y de la duración de una eventual suspensión de dichas actividades. Sin embargo, estos elementos son únicamente aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y no pueden, por tanto, apreciarse aisladamente (STJUE de 11 de marzo de 1997, asunto C-13/95, *Süzen*).

Finalmente, ante la necesidad o no de que el cesionario adquiriera la propiedad de los elementos materiales para que exista sucesión empresarial, la jurisprudencia europea ha señalado que el ámbito de aplicación de la directiva abarca todos los supuestos de un cambio —en el marco de las relaciones contractuales— de la persona física o jurídica que sea responsable de la explotación de la empresa que, por ello, contraiga las obligaciones del empresario frente a los empleados de la empresa, sin que importe si se ha transmitido la propiedad de los elementos materiales (SSTJUE de 17 de diciembre de 1987, asunto C-287/86, *My Molle Kiro* y de 12 de noviembre de 1992, asunto C-209/91, *Watson Risk y Christensen*. Tampoco la inexistencia de vínculo contractual entre cedentes y adquirente constituye obstáculo para concluir que existe transmisión, aun cuando pudiera constituir indicio de lo contrario (SSTJUE de 7 de marzo de 1996, asuntos acumulados C-171/94 y C-72/94, *Mercks y Neuhyus*; de 15 de octubre de 1996, asunto C-298/94, *Merke*, y de 6 de marzo del 2014, asunto C-458/12, *Amatori*).

3. Con estos antecedentes, la Sala de lo Social no duda en considerar que se ha producido transmisión de empresas dentro del grupo (laboral y mercantil). Aunque la estructura de este último no deja de ser compleja (un grupo laboral —Prisa Radio— incluido dentro de un grupo mercantil —Grupo Prisa—), la Sala admite la aplicación de las normas sobre sucesión laboral entre empresas. Razones empresariales llevaron a la cabecera del grupo mercantil a formalizar un contrato de compraventa con una de las empresas del grupo con el objeto de centralizar en esta última la prestación de los servicios administrativos y financieros comunes de todas las empresas del grupo. En el proceso de traspaso de personal de unas empresas a esta última es en el que se sitúa el conflicto colectivo que origina, primero, una sentencia de la Audiencia Nacional (SAN de 19 de mayo del 2017, Ar. 1271) y, ahora, esta Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de enero del 2019 (Ar. 45434), en la que se resuelve el recurso de casación interpuesto contra

aquella. Y, en este contexto, la Sala entiende, en su fundamento jurídico décimo primero, lo siguiente:

- a) Que se ha producido una transmisión por parte de las empresas del grupo mercantil a la nueva empresa constituida, con un precio global de transmisión y por medio de un contrato de compraventa.
- b) Que se han transmitido una serie de servicios, que venían realizándose de forma descentralizada en cada una de las empresas del grupo —recursos humanos (selección de personal, planificación de la selección, captación de candidatos, formación...), control de gestión (presupuesto y planificación estratégica, cuenta de resultados financiera y analítica, etc.), funciones de administración y finanzas o tráfico (gestión de maestro de proveedores SAP, creación o modificación de datos maestros de proveedores, recepción de facturas, etc.).
- c) Que se han transmitido elementos materiales (mesas, sillas, cajoneras, archivadores) e inmateriales (contratos sobre proyecto formativo en prácticas, contrato de puesta a disposición, contrato de servicios administrativos...
- d) Que se han transmitido elementos personales, a saber, los trabajadores que venían prestando su actividad en los servicios transferidos, teniendo la cesionaria aproximadamente trescientos trabajadores, de los cuales la mitad provienen de una de las empresas del grupo.
- e) Que se han transmitido los elementos personales dotados de una organización, ya que se han transferido los trabajadores que ocupaban puestos de jefatura en dichos servicios. Aun así, la Sentencia del Tribunal Supremo de 10 de enero del 2019 (Ar. 45434) favorece a la empresa en tanto en cuanto estima que han quedado probadas las causas por las que se adoptan medidas de extinción contractual con ocasión de la transmisión —esta última, sí admitida—.

Conviene destacar tres datos importantes en relación con la solución apuntada sobre la subrogación empresarial en este caso. Uno, que la nueva empresa continuó realizando las mismas actividades que con anterioridad efectuaba el grupo de empresas cedente. En segundo lugar, que las actividades afectadas por la transmisión, si bien requieren de ciertos elementos materiales e inmateriales, descansaban fundamentalmente en la mano de obra (actividades de gestión, recursos humanos, administración, etc.). Y, finalmente, el hecho de que el nuevo empresario se hiciera cargo de la mayoría de los trabajadores, desarrollando actividades análogas a las ejercidas por empresas del grupo antes y después de la transmisión. Elementos que conducen, si no inevitablemente, sí mayoritariamente, a las consecuencias propias de una subrogación laboral.