

Doctrina

Por Geraldine Bethencourt Rodríguez, profesora de Derecho mercantil y abogada.

La configuración de la unidad productiva en la Ley Concursal y los límites a la exoneración de responsabilidad contemplados en la normativa concursal

La empresa, bien en su integridad o bien parcialmente, puede ser objeto de negocios jurídicos en el marco de un proceso concursal. La Ley Concursal contempla la transmisión de unidades productivas con el objetivo de lograr una mejor satisfacción de los acreedores. A efectos laborales, esto supone que durante la vigencia de las relaciones laborales puede producirse la sustitución o cambio del sujeto que ocupa la posición de empleador. Tras la reforma operada por el Real Decreto Ley 11/2014 se introduce un precepto en la Ley Concursal que regula las especialidades de la transmisión de unidades productivas en sede de concurso (art. 146 bis). Lo dispuesto en este artículo se aplica tanto a la transmisión que se produzca en la fase común, como a la que tenga lugar como contenido de un convenio o en sede de liquidación. A este respecto, con motivo de la sentencia del Tribunal Supremo de 27 de febrero de 2018 (Roj: STS 752/2018) merece especial atención la configuración de la unidad productiva en la Ley Concursal y los límites a la exoneración de responsabilidad contemplados en la normativa concursal.

El precepto que regula la sucesión de empresa en el marco de un procedimiento concursal no

supone novedad alguna con respecto a la normativa general. La transmisión de una empresa, tanto en el marco de un procedimiento concursal como fuera del concurso, es una sucesión de empresa y lo es, especialmente, a efectos de la aplicación de la normativa sobre tutela de los trabajadores y de la transmisión de los contratos de trabajo (art. 44 ET). En esta línea, el Tribunal Supremo ha señalado que el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores es una norma de carácter imperativo y, por tanto, para que no opere el fenómeno de la sucesión es necesario que exista una disposición que estableciera que en el caso de que una empresa se encuentre en situación de concurso no se produce la sucesión de empresa [sentencia del Tribunal Supremo de 27 de febrero de 2018 (Roj: STS 752/2018)].

La transmisión de la unidad productiva y la posterior sucesión de empresa se producirán, por un lado, en el supuesto de que la empresa se transmita de acuerdo con un plan de liquidación (art. 148 LC) y, por otro, cuando como consecuencia de las propuestas de convenio en el que se incluyan proposiciones de enajenación de determinadas unidades productivas a favor de una persona natural o jurídica determinada (art. 100.2 LC). Ahora bien, las peculiaridades establecidas

legalmente solo son aplicables cuando la transmisión se realice dentro de la fase de liquidación y en ausencia de plan aprobado judicialmente, es decir, cuando sean resultado de la enajenación a la que se refiere la regla primera del artículo 149 (art. 149.2 LC).

El artículo 149 de la Ley Concursal establece las normas generales que son aplicables a la enajenación de unidades productivas. En primer lugar, no toda enajenación en el ámbito de la liquidación concursal tiene la virtualidad de generar el efecto de la sucesión de empresa, solo la que reúna los requisitos contemplados en la propia norma. La Ley Concursal establece los presupuestos que deben darse a efectos de que la transmisión patrimonial esté acompañada de una sucesión de empresa: por un lado, que vaya referida a una organización de medios materiales y humanos afectos al desarrollo de alguna actividad económica esencial o accesoria y, por otro, que la actividad de ese ente organizado sea objeto de continuidad por el adquirente.

En segundo lugar, el mencionado precepto, entre sus reglas, señala que si la entidad económica de que se trate mantiene su identidad se entenderá que existe sucesión de empresa, pudiendo acordar el juez que el adquirente no se subrogue en la parte de la cuantía de los salarios o indemnizaciones pendientes de pago anteriores a la enajenación que sea asumida por el Fondo de Garantía Salarial, y el cesionario y los representantes de los trabajadores podrán acordar modificaciones de las condiciones colectivas de trabajo (art. 149.4 LC).

La posibilidad de que el adquirente no se subrogue en la parte de la cuantía de los salarios o indemnizaciones pendientes de pago anteriores a la enajenación trata de evitar que el potencial adquirente se desmotive al constatar la entidad de las deudas laborales pendientes de pago; deudas cuyo vencimiento tuvo lugar con anterioridad a la

transmisión de la empresa y que acompañan a esta en el cambio de titularidad, correspondiendo su asunción al cedente y al cesionario en régimen de solidaridad (art. 44.3 ET). Ahora bien, la posibilidad de que el juez libere al adquirente de la obligación de hacer frente a una parte de los salarios e indemnizaciones pendientes de pago al momento de sustanciarse la enajenación, se limita a la cuantía de los salarios o indemnizaciones pendientes de pago anteriores a la enajenación y que sean asumidos por el Fondo de Garantía Salarial, por lo que el adquirente solamente quedará subrogado en lo que exceda de lo asumido por este organismo.

En esta línea, el Tribunal Supremo en la sentencia de 27 de febrero de 2018 (Roj: STS 752/2018) dictada con motivo de unificación de doctrina, añade que en caso de sucesión empresarial no solo se produce la subrogación del nuevo empresario en los derechos y obligaciones del anterior respecto de los trabajadores cedidos, sino que se mantiene la responsabilidad solidaria de ambas empresas respecto de las deudas laborales que la empresa cedente tuviera pendientes de abonar. Así pues, la única diferencia que existiría entre vender una unidad productiva dentro o fuera del concurso es la facultad que el artículo 149.2 de la Ley Concursal le otorga al juez del concurso de exonerar al adquirente de la deuda laboral en la parte que queda cubierta por el Fogasa con arreglo al artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores. Por el contrario, respecto al resto de deudas laborales y de seguridad social que excedan de este límite, sí se aplicaría la sucesión de empresas del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores en toda su extensión.