

III. EMPRESARIO

Sumario:

1. Consideración preliminar. 2. Empresario. A) Profesores de religión en la enseñanza primaria. **3. Empresas de Trabajo Temporal.** A) Alcance de la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria ex art. 16 LETT. **4. Grupo de empresas.** A) Requisitos para apreciar la responsabilidad solidaria. **5. Contratas.** A) Diferencias con la cesión ilegal. B) Noción de propia actividad. C) Alcance de la responsabilidad solidaria por deudas salariales. D) Manifestación característica de la descentralización productiva. **6. Cesión ilegal.** A) Diferencias con la contrata. B) Efectos de la cesión cuando el cedente es una Administración Pública. **7. Sucesión de empresas.** A) Requisitos de la sucesión. a) Delimitación de los elementos del supuesto de hecho. b) Reversión del servicio. B) Sucesión de contratas y de concesiones administrativas. C) Alcance de la subrogación. D) Convenio colectivo aplicable a los trabajadores transferidos. E) Quiebra de empresas y subrogación. F) Interrupción del plazo de prescripción. G) Derechos de información de los representantes de los trabajadores.

1. CONSIDERACIÓN PRELIMINAR

La presente crónica comprende las Sentencias del Tribunal Constitucional, del Tribunal Supremo y de los Tribunales Superiores de Justicia recogidas en los números 5 a 8 de 2002 de la Revista *Información Laboral-Jurisprudencia* (marginales J 814 a 1618) que afectan a materias relativas a la figura del empresario. Se analizan cuestiones ligadas a la determinación del verdadero empleador en supuestos de relaciones triangulares (contratas, cesiones y empresas de trabajo temporal) y grupos de empresa, así como las correspondientes a la identificación de los sujetos responsables y al alcance de las previsiones del Estatuto de los Trabajadores en casos de sucesión de empresas. Las sentencias del Tribunal Supremo comentadas pertenecen, casi en su totalidad, a su Sala Cuarta, realizándose la oportuna indicación en los supuestos en que así no sucediera. Por otra parte, las sentencias dictadas en unificación de doctrina aparecen identificadas con la abreviatura u.d.

2. EMPRESARIO

A) Profesores de religión en la enseñanza primaria

Las SSTs de 21 de marzo de 2002, I.L. J 902; de 15 de julio de 2002, u.d., I.L. J 1495, y de 10 de julio de 2002, u.d., I.L. J 1488, reiteran la doctrina precedente del Tribunal Supremo según la cual en los supuestos de profesores de religión en la enseñanza primaria que prestan servicios en la Comunidad andaluza, la condición de empleador corresponde a la Administración del Estado y no a la Comunidad Autónoma, porque aunque ésta tiene atribuida la competencia en materia de enseñanza, “el concreto traspaso de los medios y servicios del profesorado de religión en ese nivel todavía no ha tenido lugar” (SSTs de 21 de marzo de 2002, I.L. J 902, y de 15 de julio de 2002, u.d., I.L. J 1495).

3. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

A) Alcance de la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria ex art. 16 LETT

La inexistencia de contradicción es causa de desestimación del recurso de casación para la unificación de doctrina e impide que el Tribunal Supremo, en su STS de 19 de julio de 2002, u.d., I.L. J 1504, se pronuncie acerca de si la responsabilidad de la empresa usuaria ex art. 16 de la LETT en casos de incumplimiento de los requisitos legalmente establecidos para la contratación temporal alcanza o no a las consecuencias del despido; en concreto en el caso de autos se trataba de la readmisión de un trabajador, representante unitario, cuyo despido había sido declarado improcedente.

4. GRUPO DE EMPRESAS

A) Requisitos para apreciar la responsabilidad solidaria

La delimitación de los elementos y requisitos necesarios para que la existencia de un grupo de empresas produzca consecuencias relevantes en relación con los contratos de trabajo y las responsabilidades laborales de las diferentes empresas que lo componen constituye el principal eje de las diversas sentencias que en el período analizado abordan la temática de los grupos de empresas. Reiterando la ya casi clásica doctrina del Tribunal Supremo sobre el particular, la STS de 4 de abril de 2002, u.d., I.L. J 962, señalará que “el grupo de empresas, a efectos laborales, ha sido una creación jurisprudencial en una doctrina que no siempre siguió una línea uniforme, pero que hoy se encuentra sistematizada en la Jurisprudencia de esta Sala”. A tenor de tal jurisprudencia, la mera pertenencia de dos o más empresas al mismo grupo no es suficiente para derivar de ello una responsabilidad solidaria respecto de las obligaciones contraídas por cada una de ellas con sus trabajadores, sino que se exige la presencia de elementos adicionales. Los com-

ponentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio, en tanto que son personas jurídicas independientes. La dirección unitaria de varias entidades podrá ser determinante de la existencia de un grupo empresarial, pero no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad. Para que dicho efecto se produzca se precisa un plus, residenciado en la conjunción de alguno de los siguientes factores: 1) Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo. 2) Prestación de trabajo común a favor de varias de las empresas del grupo. 3) Creación de empresas aparentes sin sustento real. 4) Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección. Todo ello, partiendo de la premisa de que, salvo supuestos excepcionales, la circulación de trabajadores dentro de las empresas del mismo grupo no persiguen una interposición ilícita en el contrato al objeto de ocultar el verdadero empresario, sino que obedecen a razones técnicas y organizativas derivadas de la división del trabajo dentro del grupo (STS de 4 de abril de 2002, u.d., I.L. J 962; STSJ de Galicia de 21 de mayo de 2002, I.L. J 1569). La aplicación de estos principios al supuesto de autos lleva a la STS de 28 de junio de 2002, u.d., I.L. J 1589, a rechazar la existencia de responsabilidad solidaria entre varias empresas que, pese a tener el mismo domicilio y haber concedido un crédito una de ellas a la otra, se dedicaban a actividades diversas –aunque complementarias–, no tenían caja única y el trabajador no había prestado trabajo en común para todas ellas. E igual conclusión acoge la STSJ de Andalucía (Málaga) de 22 de marzo de 2002, I.L. J 1532, al trasladar aquellos presupuestos al caso enjuiciado. Por otro lado, la falta de identidad sustancial exigida por el artículo 217 LPL impide a la STS de 15 de marzo de 2002, u.d., I.L. J 895, entrar a conocer acerca de la procedencia o no de la responsabilidad solidaria de diversas empresas frente a una reclamación salarial y de indemnización por expediente de regulación de empleo.

5. CONTRATAS

A) Diferencias con la cesión ilegal

Véase el apartado 6. A).

B) Noción de propia actividad

Como se sabe, la garantía consagrada en el art. 42 ET no resulta aplicable a cualquier negocio externalizador de las empresas; por el contrario, el precepto delimita claramente su supuesto de hecho exigiendo que la contrata o subcontrata afecte a la propia actividad de la empresa principal. El concepto de propia actividad se convierte así en elemento fundamental a la hora de imputar eventuales responsabilidades solidarias y por ello no es extraño que su delimitación haya dado origen a frecuentes y no siempre coincidentes pronunciamientos jurisprudenciales. En la actualidad, como señala la STSJ del País Vasco de 30 de abril de 2002, I.L. J 1043, la doctrina del Supremo sobre el particular puede sistematizarse indicando que han sido dos las teorías que han procurado precisar el alcance de este concepto jurídico indeterminado. Una de ellas es la tesis del ciclo productivo, también conocida como la de las actividades inherentes, en virtud de la cual

“el círculo de la propia actividad de una empresa queda delimitado por las operaciones o labores que son inherentes a la producción de los bienes o servicios específicos que se propone prestar al público o colocar en el mercado”. La segunda posición es la denominada teoría de las actividades indispensables, que dilata el alcance de las responsabilidades establecidas en el art. 42 ET “a todas las labores, específicas o inespecíficas, que una determinada organización productiva debe desarrollar para desempeñar adecuadamente sus funciones”. De estas dos propuestas, la sentencia examinada, en aplicación de la más reciente doctrina del Tribunal Supremo –sobre la que realiza una precisa exposición–, se inclina por la primera, en atención a la cual entiende que la actividad de actualizar y calificar las unidades del inventario general de bienes inmuebles no puede considerarse incluida en el ámbito productivo de RENFE, pues no es indispensable al efecto.

C) Alcance de la responsabilidad solidaria por deudas salariales

La relación de la jurisprudencia y doctrina judicial sobre el particular conduce a la **STSJ de Navarra de 29 de abril de 2002**, I.L. J 856, a afirmar que “la responsabilidad solidaria de promotores y contratistas ex art. 42 del Estatuto de los Trabajadores, se refiere a la deuda salarial, lo que implica que la jurisprudencia haya excluido dicha responsabilidad respecto de las mejoras voluntarias a la Seguridad Social, a las indemnizaciones por despido, y en general a las infracciones y sanciones, que no tienen naturaleza salarial; pero establecido el carácter salarial de una pretensión comprende toda deuda salarial, incluida la indemnización por vacaciones no disfrutadas; y sin que pueda predicarse límite alguno derivado de un ficticio recorte de las prestaciones salariales que es un concepto genérico que debe interpretarse en beneficio del trabajador”. Y todo ello, argumenta la sentencia en examen, sobre la base de que si el promotor se ha lucrado de la prestación de los trabajadores es lógico que responda de la totalidad del salario debido, concebido en sentido amplio, y sin que artificiosas interposiciones jurídicas de empresas intermedias puedan dejar indefensa a la parte más necesitada de protección.

D) Manifestación característica de la descentralización productiva

Una ilustrativa descripción de los diversos modelos y variantes de descentralización productiva sirve de preámbulo a la **STSJ de Navarra de 31 de mayo de 2002**, I.L. J 1248, para concluir en que no cabe apreciar en el supuesto sometido a su consideración una relación jurídico-laboral entre los trabajadores y el empresario principal, ni tampoco cesión legal de mano de obra sino un fenómeno de externalización de parte del proceso productivo. En efecto, la empresa, dedicada a la fabricación de calzado, decide, en un determinado momento, descentralizar las tareas de cosido y pegado de piezas, para lo cual contacta sucesivamente con diversas trabajadoras (las reclamantes de la existencia de relación laboral con la empresa) que, posteriormente, constituyen sociedades independientes, con domicilio propio, abono de gastos de alquiler de local, agua, luz, teléfono, cuotas a la Seguridad Social y gestión autónoma del trabajo y su organización. Reproducimos las palabras de la sentencia acerca de la funcionalidad de la contrata y su

fisonomía, según las cuales “la contratación y subcontratación de obras y servicios entre empresas constituye una de las manifestaciones más características del proceso de descentralización productiva y cuya estrategia empresarial pone de relieve que la subcontratación se viene utilizando en el marco de dos sistemas diferentes de producción descentralizada, uno de ellos, el llamado sistema de empresas externalizadas, y el otro el sistema territorial de empresas. El primero, que constituye el modelo más extendido, se caracteriza por el hecho de externalizar determinadas parcelas de su ciclo productivo a otras empresas auxiliares, y que últimamente ha dejado de ser un modelo de producción de determinados sectores para convertirse en una estrategia empresarial que se identifica con el vocablo anglosajón de *Outsourcing*, que se hay definido como la acción de recurrir a una agencia exterior para operar una función que anteriormente se realizaba por una compañía”.

Toda esta disquisición doctrinal lo es a los efectos de exponer como los procesos de descentralización productiva pueden tener como resultado que la empresa principal proceda a contratar la fase externalizada con trabajadores autónomos, lo que determina rechazar el vínculo laboral entre las partes y, por ende, aceptar la excepción de falta de competencia del orden social de la jurisdicción para conocer de las reclamaciones entre las partes: “la actividad de las partes gozaba de plena autonomía, esto es, no dependiente de la empresa principal que no ejercía funciones directivas sobre aquéllas. No existiendo, tampoco, dato alguno que permita presumir que la actividad de las sociedades contratadas fuese destinada a proporcionar mano de obra a la principal”.

6. CESIÓN ILEGAL

A) Diferencias con la contrata

La distinción entre los fenómenos lícitos de contratación y subcontratación de obras y servicios y la prohibida interposición en el contrato de trabajo sigue dando lugar a una nutrida cantidad de pronunciamientos judiciales. A la ya clásica diferenciación en atención a la existencia de una auténtica empresa, con patrimonio, instrumentos, maquinaria y organización estables, se une más recientemente, una nueva tendencia que pone el acento en el ejercicio de las facultades y poderes inherentes a la condición de empleador (a ambos criterios alude la **STSJ de Cantabria de 24 de abril de 2002**, I.L. J 1077). Así, aceptada la premisa de que la cesión ilegal puede darse entre empresas reales, el criterio delimitador ha de ser otro; en concreto, la circunstancia de asumir verdaderamente la posición de empleador (**STSJ de Madrid de 12 de abril de 2002**, I.L. J 1053; **STSJ de Navarra de 31 de mayo de 2002**, I.L. J 1247). Como señala la **STS de 30 de mayo de 2002**, u.d., I.L. J 1145, “es doctrina consolidada de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo que la línea divisoria entre los supuestos de sucontratación lícita y pseudocontrata o cesión ilegal de trabajadores bajo falsa apariencia de contrata de obras o servicios ha de ser trazada de acuerdo con la doctrina del empresario efectivo, debiendo ponderarse el desempeño de la posición empresarial no de manera general sino en relación al trabajador concreto que la solicita. De acuerdo con esta doctrina, los casos de empresas contratistas que asumen la posición de empresarios o empleadores respecto de sus tra-

bajadores, desempeñando los poderes y afrontando las responsabilidades propios de tal posición se incluyen en la subcontratación lícita, regulada por el art. 42 del ET, mientras que los casos de contrataciones ficticias de obras o servicios que encubren una mera provisión de mano de obra constituyen cesión ilegal de trabajadores, prohibida y regulada por el art. 43 del ET". Similar argumentación, centrada en el hecho de tratarse de una empresa "que gestiona, organiza, retribuye, controla y ejerce todas las actividades propias de su condición de empresario", sirve a la STSJ de Castilla y León (Valladolid) de 20 de mayo de 2002, I.L. J 1186, para rechazar la existencia de cesión ilegal en el supuesto enjuiciado. Por otro lado, la falta de contradicción impide a la STS de 6 de mayo de 2002, u.d., I.L. J 1087, pronunciarse acerca de la existencia o no de cesión ilegal en el caso sometido a su consideración.

B) Efectos de la cesión cuando el cedente es una Administración Pública

De acuerdo con lo dispuesto en el art. 43.3 ET, los trabajadores sometidos a cesión ilegal de mano de obra tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Semejante garantía plantea algunos problemas cuando el trabajador pretende la integración en una Administración pública pues, como se sabe, el acceso a ella debe realizarse mediante la superación de pruebas selectivas sujetas a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Si así no ha acontecido y el trabajador ha sido objeto de cesión ilegal, la doctrina judicial, en virtud de la identidad de razón existente con los supuestos de infracción por la Administración de las normas sobre contratación temporal, viene aplicando idénticas consecuencias y doctrina que la fijada por el Tribunal Supremo para tales irregularidades. Sobre la base de estas argumentaciones la STSJ Madrid de 12 de abril de 2002, I.L. J 1053, señalará que "esta Sala ya ha considerado en otros supuestos de cesión ilegal que afectaban a la Administración, que el efecto de la integración en ella no puede producirse con la condición de fijo de plantilla, sino mediante una relación laboral indefinida".

7. SUCESIÓN DE EMPRESAS

Como viene siendo habitual la mayor parte de los pronunciamientos recaídos en este período afectan a cuestiones relativas a la transmisión de empresas. Las exigencias derivadas de las Directivas comunitarias sobre el particular, así como las modificaciones operadas en el art. 44 ET por la Ley 12/2001, de 9 de julio, abonan el terreno a nuevos y viejos problemas.

A) Requisitos de la sucesión

a) Delimitación de los elementos del supuesto de hecho

La especificación de los elementos exigidos jurisprudencialmente para que opere la transmisión o sucesión empresarial constituye el grueso de la argumentación contenida

en la STSJ de Navarra de 31 de mayo de 2002, I.L. J 1247. De nuevo se aludirá a la necesidad de concurrencia de los elementos subjetivo, concretado en el cambio de titularidad de la empresa, y objetivo, identificado en el traspaso de un conjunto de factores esenciales o unidad de producción que permitan la continuidad de la actividad empresarial. Se trata, por lo demás, de una cuestión ampliamente analizada en estos comentarios por lo que simplemente apuntaremos que la sentencia mencionada recoge una interesante e instructiva exposición de la doctrina del Tribunal Supremo acerca de los elementos de presupuesto de hecho del art. 44 ET y de su correcta interpretación. Por su parte, la STS de 25 de febrero de 2002, u.d., I.L. J 878, entre otras consideraciones, alude también a tales elementos.

b) Reversión del servicio

Un numeroso grupo de sentencias del Tribunal Supremo recaídas en el período examinado abordan idéntico supuesto de hecho. La cuestión, por otra parte ya resuelta en sentencia de la Sala general de 19 de marzo de 2002, se centra en determinar si la asunción directa por un Ayuntamiento del servicio de recaudación que antes realizaba una empresa privada supone un supuesto de sucesión de empresas ex art. 44 ET. Tras el análisis del marco legal que autoriza a los Ayuntamientos a arrendar o concertar la gestión recaudatoria de los impuestos, las diversas sentencias pasan a examinar los elementos exigidos por el precepto estatutario para apreciar la existencia de subrogación. Desde esta perspectiva, mientras que se suele aceptar que en el caso enjuiciado se produce un cambio de titularidad en la actividad (elemento subjetivo), sin embargo, no sucede lo mismo por lo que respecta al elemento objetivo. Se argumenta al respecto que no hay transmisión patrimonial de la anterior empresa al Ayuntamiento, pues la actividad se desarrollaba sobre expedientes y documentos del propio Ayuntamiento "y sólo permanecen como bienes que tuvieron relación con la anterior empresa los muebles y los equipos informáticos pero estos bienes ni constituyen un soporte económico suficiente para que continúe la acción empresarial precedente, ni son propiamente transmitidos por la empresa anterior al Ayuntamiento, pues (...) el mobiliario es objeto de un contrato de alquiler y los equipos informáticos no son cedidos por la empresa anterior sino que son objeto de un contrato por un año por parte de la empresa (...) y el Ayuntamiento" (SSTS de 25 de junio de 2002, u.d., I.L. J 1409; de 19 de marzo de 2002, u.d., I.L. J 899, y de 19 de junio de 2002, u.d., I.L. J 1318). La misma problemática se estudia en las SSTS de 17 de junio de 2002, u.d., I.L. J 1388; de 12 de junio de 2002, u.d., I.L. J 1291, y de 14 de junio de 2002, u.d., I.L. J 1581, todas desestimatorias de los recursos planteados, si bien en la primera de ellas debido a la falta de contradicción y en las dos siguientes por inexistencia de acción.

B) Sucesión de contrataciones y de concesiones administrativas

Los criterios sentados por el Tribunal Supremo acerca de la aplicación de los efectos subrogatorios en los casos de sucesión de contrataciones, según los cuales para que la subrogación se produzca ha de estar prevista en el convenio colectivo y realizarse según sus estipulaciones, parecen servir de fundamento a la STSJ de Madrid de 30 de mayo de 2002, I.L. J 1234. En efecto, para la citada sentencia en el caso de autos la subrogación

no es obligatoria para el nuevo contratista al no cumplirse los presupuestos fijados convencionalmente.

Aunque no se trata propiamente de un caso de sucesión de contratistas sino más bien de una primera contratación de actividades de limpieza y atención a la cocina que llevaba a cabo directamente la empresa principal, traemos a colación en este apartado la cuestión estudiada por la STS de 18 de marzo de 2002, u.d., I.L. J 898. La Sala, previo análisis del concepto de “traspaso” que incorpora la norma comunitaria y del de cesión contenido en el art. 44 ET, lleva a la conclusión de que no puede apreciarse la existencia de una sucesión de empresas; y ello porque “en modo alguno se ha operado una transmisión de una unidad productiva autónoma al no existir ni siquiera la puesta a disposición en cualquiera de sus modalidades de los elementos que siendo necesarios para la correcta explotación de una actividad representen una estructura económica de medios dotada de sustantividad propia, de suerte que la falta de presupuestos para constituir esa unidad productiva impide a su vez que pueda existir la sucesión empresarial ocupando su lugar el instituto civil de la novación”.

En relación a la sucesión de concesiones administrativas, véase lo indicado en el apartado siguiente.

C) Alcance de la subrogación

Un numeroso grupo de sentencias del Tribunal Supremo se enfrenta a un problema común, en el que, si bien se concluirá en la inexistencia de subrogación ex art. 44 ET —al no operarse una transmisión de elementos organizativos o patrimoniales—, sin embargo, en tanto que las partes afectadas por la subrogación contractual se remiten al mencionado precepto, la Sala argumentará acerca del alcance de los derechos y obligaciones afectados por el fenómeno subrogatorio. Pero antes de referirnos a este extremo, conviene precisar que el supuesto enjuiciado alude a un caso de sucesión de concesiones administrativas entre Iberia e Ineuropa Handling que ya hemos comentado en otras ocasiones, y respecto del cual el Tribunal Supremo ha considerado que no hay sucesión de empresas sino subrogación contractual o cambio de titularidad en la relación de trabajo; una novación subjetiva del contrato de trabajo que requiere, ex art. 1205 CC, el consentimiento del trabajador (SSTS de 30 de abril de 2002, u.d., I.L. J 1026; de 26 de junio de 2002, u.d., I.L. J 1415; de 18 de junio de 2002, u.d., I.L. J 1392; de 17 de mayo de 2002, u.d., I.L. J 1352; de 21 de junio de 2002, u.d., I.L. J 1324, y de 30 de abril de 2002, u.d., I.L. J 1347).

En cuanto al alcance de la subrogación, reiterando doctrina precedente, se señalará que aquélla sólo abarca “aquellos derechos y obligaciones existentes en el momento de la integración”; que la obligación de subrogación “no es incompatible con un pacto unificador de las diversas estructuras salariales de las empresas que quedan absorbidas en una nueva entidad”; que “el principio de continuidad en la relación de trabajo no impone una absoluta congelación de las condiciones de trabajo anteriores”; y que la subrogación

“no obliga al nuevo empresario al mantenimiento indefinido de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que la empresa transmitente aplicaba, sino sólo a respetar las existentes en el momento de la transferencia” (SSTS de 8 de abril de 2002, u.d., I.L. J 964; de 11 de marzo de 2002, u.d., I.L. J 1577; de 10 de abril de 2002, u.d., I.L. J 969; de 11 de julio de 2002, u.d., I.L. J 1492; de 15 de marzo de 2002, u.d., I.L. J 1339, y de 30 de abril de 2002, u.d., I.L. J 1024).

D) Convenio colectivo aplicable a los trabajadores transferidos

La actual redacción del art. 44.4 ET, tras la Ley 12/2001, en transposición de lo previsto en el art. 3 de la Directiva 98/50/CE, del Consejo, de 29 de junio —hoy refundida por medio de la Directiva 2001/23/CE—, prevé que, salvo pacto en contrario, “las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida”. A juicio de la STS de 3 de junio de 2002, u.d., I.L. J 1265, “la única obligación que de tales normas se desprende para la empresa (...) es la de garantizar a los trabajadores de los que se hizo cargo la nueva sociedad, procedentes del Ente Público cedente, el disfrute de la integridad de las condiciones laborales derivadas del convenio anterior, en tanto éste no sea sustituido por otro que, de conformidad con los artículos 82 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores, pudiera resultar aplicable”. Ahora bien, “de ninguno de los preceptos mencionados cabe extraer la conclusión de que en caso de traspaso o sucesión de empresas, los derechos que han de mantenerse a los trabajadores afectados por ella deben extenderse también a los trabajadores contratados con posterioridad a dicha situación”. Para estos trabajadores, concluye la Sala, en ausencia de convenio, ha de entrar en juego la autonomía contractual individual.

E) Quiebra de empresas y subrogación

La aplicación del art. 44 ET a los fenómenos de extinción y liquidación de empresas con la sucesiva creación de otras nuevas a partir de la empresa que se liquida está dando origen a pronunciamientos judiciales cada vez más frecuentes, pero que, como demuestra la STS de 25 de febrero de 2002, u.d., I.L. J 878, a la que se formula voto particular, no parece contar aún con una doctrina acabada y uniforme. El dato normativo representado por el art. 51.11 ET obliga, en buena lógica, a admitir la posibilidad de que, a partir de la quiebra de una empresa, pueda producirse una sucesión de empresas a los efectos del art. 44 ET. Y así lo reconoce la STS de 25 de febrero de 2002, u.d., I.L. J 878, si bien, en el supuesto enjuiciado, entiende que no hay transmisión subrogatoria pues “lo que los trabajadores integrantes de las empresas recurrentes hicieron fue crear dos nuevas empresas sobre las cenizas de una anterior quebrada. Y ello no permite hablar de sucesión a los efectos del art. 44.1 ET (...) porque, por encima de las palabras utilizadas en la letra del precepto o en las sentencias interpretativas del mismo, lo que se trasluce en ellas es la exigencia de que se haya producido una transmisión de activos patrimoniales y personales, o sea, de elementos que permitan continuar una explotación empresarial ‘viva’,

que es lo que podría permitir hablar de la permanencia en su identidad”. A esta conclusión final acompaña la Sala una serie de argumentos fundamentadores destinados a demostrar la ausencia de esa continuidad en la actividad de una entidad empresarial en funcionamiento. Similares planteamientos, extraídos de diversas sentencias del Tribunal Supremo y de los Tribunales Superiores de Justicia, son utilizados por la **STSJ de Galicia de 16 de abril de 2002**, I.L. J 946, para inaplicar los efectos propios de la subrogación en el caso enjuiciado; en concreto, se abordaba el supuesto de constitución de una SAL por trabajadores que aportaron al capital social las cantidades recibidas en concepto de indemnización por extinción de contratos como consecuencia de expediente de regulación de empleo instruido por la empresa cuya misma actividad continúan.

F) Interrupción del plazo de prescripción

La inexistencia de contradicción impide que la **STS de 20 de junio de 2002**, u.d., I.L. J 1397, se pronuncie sobre la cuestión de si la reclamación frente a la empresa cedente interrumpe el plazo de prescripción establecido en el art. 44 ET respecto de la empresa cesionaria. Pese a todo dejamos apuntado el problema y pasamos a describir brevemente el supuesto de la sentencia recurrida. Éste viene representado por el ejercicio de dos acciones diversas en procesos sucesivos. En primer lugar, una acción de despido frente a la empresa cedente, y, en segundo, una reclamación de cantidad que tiene por objeto el abono de las indemnizaciones por despido reconocidas en el primer proceso. Frente a esta situación, la Sala del Tribunal Supremo señala que “la acción ejercitada en el primer proceso no estaba sometida a prescripción, sino a caducidad. Por tanto la acción de despido no ha podido interrumpir ningún plazo de prescripción hasta el auto que declaró extinguida la relación laboral y fijó las correspondientes indemnizaciones, porque realmente hasta ese momento no había nacido ningún derecho susceptible de prescripción, al menos fuera del contexto de la ejecución. La única interrupción posible hasta entonces se suscitara en relación con un plazo de caducidad”.

G) Derechos de información de los representantes de los trabajadores

La **STSJ de Navarra de 31 de mayo de 2002**, I.L. J 1247, considera que en el caso de autos se han cumplido los deberes de información a los representantes de los trabajadores que se impone a los sujetos cedente y cesionario en los supuestos de transmisión de empresas. La única particularidad reseñable es que se invoca directamente como norma infringida la Directiva 2001/23/CE, del Consejo, de 2 de marzo de 2001, pues al parecer no se había producido aún la modificación del art. 44 ET que trasponía a nuestro ordenamiento tales obligaciones.

JESÚS CRUZ VILLALÓN

PATROCINIO RODRÍGUEZ-RAMOS VELASCO

RAFAEL GÓMEZ GORDILLO