

¿Cuándo se entiende que existe SUCESIÓN EMPRESARIAL?



contenidos

- I. SUCESIÓN EMPRESARIAL
- II. REGULACION DE LA SUCESION EMPRESARIAL
- III. CONCEPTO DE SUCESION EMPRESARIAL SEGÚN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ART. 44 E.T)
- IV. CONCEPTO SEGÚN LA DIRECTIVA 2001/23/CE Y TJCE
- V. CONCEPTO (TSJ y TS)
- VI. SUCESIÓN EMPRESARIAL. REQUISITOS GENERALES ESTABLECIDOS POR LA JURISPRUDENCIA
- VII. RIESGOS DE SUCESION EMPRESARIAL EN ADQUISICION DE INMUEBLES

Empezar por el Fallo de una Sentencia, es algo que siempre he agradecido, por eso he preferido comenzar este trabajo con una transparencia resumen que ahora desarrollaremos ampliamente.

I. SUCESION EMPRESARIAL

La prestación laboral por parte del trabajador es de carácter personalísimo, por ello no cabe su sustitución, si no es extinguiendo la relación laboral establecida.

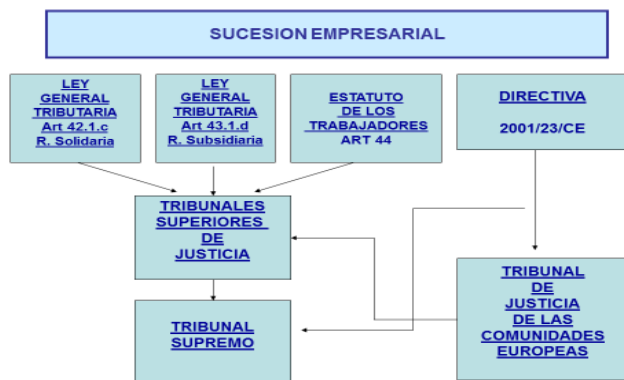
Sin embargo, es posible el cambio de titularidad de la empresa en cuanto que el empresario puede ser sustituido por otro, o, sin dejar de serlo, cederle los servicios del trabajador.

Esta sustitución puede producirse, en algunos casos, en un procedimiento de ejecución, donde el acreedor o un tercero, se adjudica en subasta pública la finca donde radica la empresa.

La determinación sobre si puede existir o no sucesión empresarial, y las cautelas en su caso para evitarlo, es el objeto de este trabajo.

II. REGULACION DE LA SUCESION EMPRESARIAL

Nuestra legislación Tributaria y Laboral y algunas Directivas Comunitarias se han ocupado de este tema, que como casi siempre ha terminado en manos de los distintos Tribunales, Tribunales Superiores de Justicia, Tribunal Supremo y Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas.



III. CONCEPTO DE SUCESION EMPRESARIAL SEGÚN EL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (ART. 44 E.T)

"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".

"A los efectos de lo previsto en el presente 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 accesoria".

IV. CONCEPTO SEGÚN LA DIRECTIVA 2001/23/CE Y TJCE

La Directiva y el TJCE han ofrecido una lista no exhaustiva de los factores a tomar en consideración para ver si ha existido o no sucesión empresarial:

- El tipo de empresa o de centro de trabajo de la actividad que se trate;
- Transmisión de elementos corporales: bienes muebles e inmuebles.
- Transmisión de elementos incorporeales: clientela
- Transmisión de la mayoría del personal de dicho activo;
- Continuidad de la actividad o analogía de las actividades desarrolladas.

V. CONCEPTO (TSJ y TS)

Esta doctrina establecida por el TJCE fue asumida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en resoluciones como las de la sentencia de 27 de octubre de 2004.

En esta sentencia, el Tribunal Supremo dilucida la existencia de sucesión empresarial a la luz de la doctrina comunitaria, siguiendo los términos de la sentencia de 11 de marzo de 1997, asunto *Süzen*, recordando que "... en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una actividad económica y por ello ha de admitirse que dicha entidad puede mantener su identidad aún después de su transmisión cuando el nuevo empresario no se limita a continuar la actividad de que se trata sino que, además, se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea", afirmando que, en definitiva, la doctrina que sienta esa sentencia del TJCE ... "es la de incluir en la noción de traspaso la transferencia de la nueva actividad cuando la misma va acompañada de la asunción de las relaciones laborales con un núcleo considerable de la plantilla anterior dando la sentencia a ese conjunto el carácter de entidad económica".

En definitiva, los Tribunales Superiores de Justicia y el Tribunal Supremo tienen en consideración para apreciar la sucesión a la que estamos haciendo referencia, y a la luz de la doctrina comunitaria:

- a) Que se continúe la explotación, o se reanude, por parte de una nueva empresa adjudicataria del servicio.
- b) Que no es relevante que no haya acuerdo entre cedente y cesionario para que opere la sucesión del personal.
- c) Que no se examinen aisladamente los elementos concurrentes, sino que sea su conjunto el que implique la apreciación o valoración de la posible continuidad o sucesión empresarial.

Que sea el examen del conjunto lo que implique apreciar o valorar la posible continuidad o sucesión empresarial

VI. SUCESIÓN EMPRESARIAL. REQUISITOS GENERALES ESTABLECIDOS POR LA JURISPRUDENCIA

La transmisión o sucesión empresarial requiere, según la jurisprudencia, la concurrencia de dos elementos:

- a) Uno subjetivo, representado por el cambio de titularidad o transferencia del antiguo al nuevo empresario;
- b) Y otro objetivo, consistente en la entrega efectiva del total conjunto operante de los elementos esenciales de la empresa que permita la continuidad empresarial SSTS 26 enero y 3 marzo 1987, 10 mayo y 12 septiembre 1988, incluyendo el factor humano, según la mencionada STS de 24 de octubre de 2004.

La doctrina y la jurisprudencia han desarrollado dichos requisitos estableciendo los siguientes criterios, que resultan útiles a efectos decisorios:

- a) En cuanto al elemento subjetivo: el ET sólo hace referencia para integrar el presupuesto de hecho previsto por la norma al cambio de titularidad de la empresa como hecho, por encima de la causa o forma en que éste tenga lugar, de manera que para la aplicación de aquélla no es «*conditio sine qua non*» el que se opere una verdadera transmisión o circulación de empresa en sentido técnico de uno a otro titular protagonistas de la sucesión en la titularidad del ejercicio de la empresa.

Así, la transmisión de un titular a otro, en la medida que podrían quedar afectadas las relaciones laborales caso de no entrar en juego el art. 44.1 del ET, ha de entenderse referida, según criterio reiterado por doctrina del Tribunal Supremo, tanto a la que lo sea en virtud de sucesión «*mortis causa*», como por actos o negocios «*inter vivos*», comprendiendo tanto la transmisión directa como la indirecta, incluso cuando entre el anterior titular y el posterior se interpone un tercero, y también si ese tercero es un órgano de la Administración que hubiera contratado, con carácter administrativo, en momentos sucesivos y sobre el mismo objeto con el primer titular y luego con el segundo; supuesto al que se refieren las SSTS 19 noviembre 1968, 2 noviembre 1973, 11 diciembre 1978, 27 marzo 1980, 16 junio 1983, 17 julio 1985, 26 enero, 3 marzo y 9 julio 1987, 25 febrero 1988 y 19 junio 1989. La razón fundamental de esta tesis es la consideración de que lo determinante es que el empresario anterior y el nuevo se hagan sucesivamente cargo de la actividad empresarial, pues lo que se pretende es que no haya solución de continuidad en la misma, y ello aunque la sustitución se hubiera operado a través de tercera persona interpuesta, pública o privada, entendido el requisito de no solución de continuidad en el sentido de que no se haya producido con anterioridad al cambio de titularidad una previa extinción o cesación de la empresa.

b) Por lo que se refiere al elemento objetivo, el precepto de referencia se extiende a tres supuestos de sucesión empresarial: el cambio en la titularidad de la empresa en su integridad o totalidad, el cambio de titularidad de un centro de trabajo y el cambio de titularidad de una unidad productiva autónoma de la empresa, conceptos que han sido delimitados por la jurisprudencia partiendo de la idea básica de que las realidades empresariales son para el Derecho del Trabajo, ante todo, el soporte o marco del desarrollo de las relaciones de Trabajo, no asimilables a otras categorías jurídicas (SSTS 28 septiembre 1955, 21 diciembre 1966 y 29 enero 1983).

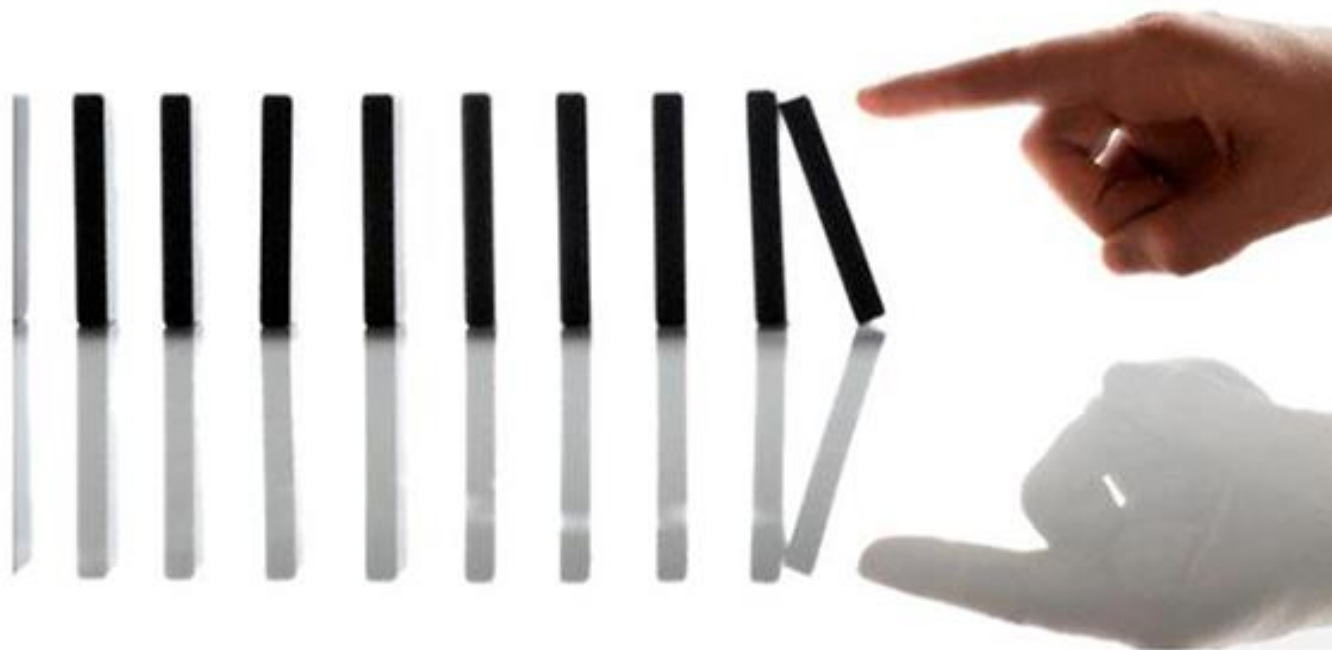
Así, la empresa ha venido siendo considerada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y por el Tribunal Central de Trabajo, aisladamente de su titular jurídico, como:

(i) «una organización de bienes, actividades y relaciones de muy variada condición, constitutiva de un todo único susceptible de ser objeto de negocios jurídicos»; «unidad socioeconómica de producción»

Constituida por:

- (ii) «factores técnicos, organizativos y patrimoniales» (SSTS 26 enero y 3 marzo 1987);
- (iii) «organización económica de elementos productivos, encaminada a la producción de bienes o servicios» (STS 26-1-1988);
- (iv) «organización de medios personales y materiales encaminada a la realización de la actividad que constituye su objeto» (STS 9-7-1987).
- (v) «En aquellos sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerza de forma duradera una actividad común, puede constituir una actividad económica» (STS 27-10-2004)

En definitiva, lo que se exige es que el nuevo titular del negocio cuente con los medios necesarios para continuar desarrollando la actividad de forma autónoma, y, por consiguiente, asuma la posición del empleador frente a los trabajadores adscritos a dicha actividad.



VII. RIESGOS DE SUCESION EMPRESARIAL EN ADQUISICION DE INMUEBLES

Ahora vamos a desarrollar de modo muy gráfico algunas casuísticas, en función de la tipología del active inmobiliario adquirido, indicando las cautelas en su caso que hay que tomar.

1. ADQUISICIÓN DE NAVES INDUSTRIALES y FÁBRICAS

1. Si se desarrolla una actividad empresarial.
2. Hay maquinaria y enseres.
3. Se puede producir un cambio subjetivo en el empresario o entidad.
 - a) La mera adquisición del inmueble en que se asienta la explotación, sin más, nunca puede suponer una continuación de la actividad.
 - b) Incluso si después de adquirir la nave, se compra maquinaria y se contrata algún trabajador, no existe sucesión.

Evitar:

1. La adquisición bienes muebles, maquinarias u otros enseres.
2. La continuación de la actividad por parte del adjudicatario u otra empresa del grupo ni, por supuesto, la contratación para ello de trabajadores que estuvieran prestando servicios en dicha industria.
3. La asunción de tareas de gestión o explotación de la actividad.
4. No continuar la actividad desarrollada en la nave por parte nuestra.

NOTA IMPORTANTE:

Si se adquiere el inmueble y se alquila al propio deudor o a un tercero (real no de hecho) que continua la gestión, se elimina el riesgo de Sucesión empresarial.



NAVES



FABRICA



OFICINAS



HOTELES



CENTRO COMERCIAL

2. ADQUISICION DE CENTROS COMERCIALES

1. Con gestión contratada total: ("property management"): sin empleados.
2. Gestión realizada total: con empleados que realizan todas las labores de gestión: contratos de arrendamiento, administrativos, comerciales, etc.
3. Gestión realizada parcial: contratados las funciones de vigilancia y seguridad y las labores de limpieza por empresas de servicios.

Solo podría operar la sucesión empresarial en los supuestos 2 y 3:

- (1) Que el adjudicatario adquiriera los elementos materiales necesarios para continuar con la actividad, y asumiera la gestión del inmueble.
- (2) Y que se continuara con la actividad, es decir en el momento de la adquisición está "viva" y por tanto fuera susceptible de ser continuada.

Cautelas

1. Determinarse la existencia o no de trabajadores contratados directamente por la empresa propietaria del inmueble. En ese caso podría existir riesgo de sucesión empresarial.
2. Es recomendable que no se continúe con la actividad que se venía desarrollando por la empresa propietaria del inmueble y por ello, que no se asuma directamente la gestión del centro comercial por parte del adjudicatario.
3. Es aconsejable la existencia de una empresa de gestión que lleve las labores de explotación del centro comercial, si lo venía haciendo con antelación mejor, si no es así se contrataría para reducir los riesgos de sucesión empresarial, respecto de los trabajadores que se dedicaran a la gestión del centro en el momento de la adquisición.

3. ADQUISICION DE EDIFICIOS DE OFICINAS

En relación con los edificios de oficinas, como regla general su operativa es muy similar a la de los centros comerciales en lo que concierne a la perspectiva Laboral.

Así, lo habitual es que exista una empresa de gestión que se ocupe de la explotación del inmueble y que por tanto no existan trabajadores empleados directamente por la sociedad propietaria.

4.- ADQUISICION DE HOTELES

a) Inmueble arrendado a empresa explotadora

Si la adjudicación se limite al inmueble, sin afectar a otros elementos materiales o inmateriales, y no se asume la gestión directa de la actividad hotelera, los riesgos de sucesión empresarial serían muy reducidos.

b) Con contrato de gestión cadena española

Lo habitual con cadenas españolas, es que la empresa de gestión se ocupe de la contratación y gestión de sus empleados y demás útiles, bienes materiales e inmateriales necesarios para la gestión y explotación del hotel.

Por tanto, si se adquiere el inmueble y no se interfiere en las labores realizadas por la empresa gestora (de forma que la dirección la asumiera directamente el propietario del inmueble y la empresa gestora pasara a ser un mero intermediario) no habrá sucesión empresarial.

c) Con contrato de gestión cadena extranjera

Este supuesto es más complejo, la cadena asume la gestión pero exige que los empleados sean contratados directamente por el propietario del hotel.

En este caso, adquiriríamos la propiedad del inmueble y subcontrataríamos la explotación del hotel con un tercero, que será quien contrate con la cadena hotelera internacional.

Y ADEMÁS:

- no adquirir nada, salvo el inmueble;
- no continuar la actividad y,
- en todo caso, no asumir responsabilidad alguna en la gestión o explotación del hotel o sus empleados.

d) El propietario tiene la gestión y explotación

Nuestra actuación:

- Adquisición del inmueble sin extenderse a otros elementos materiales (mobiliario, maquinaria, ...) o inmateriales (contratos de trabajadores, clientela, marcas...).

- Sería conveniente que en el momento de la adquisición se hubiera paralizado la actividad, de forma que no fuera susceptible de ser continuada por el nuevo propietario del inmueble.

-Finalmente, si hubiera actividad, no interferir en la gestión o explotación del hotel, ya que podría considerarse como asunción de la titularidad empresarial. Por ello, en este caso (dejar a la empresa ex-propietaria) o contratar los servicios de una empresa.

Espero que os haya sido de utilidad este breve trabajo sobre la sucesión empresarial y para terminar no podían faltar las CONCLUSIONES que todo buen trabajo debe tener al final del mismo.

VIII. CONCLUSIONES

1. Sólo existe sucesión empresarial cuando se trata de un conjunto organizado de medios materiales y humanos, que mantengan la identidad, a fin de llevar a cabo una actividad económica esencial o accesoria.
2. La adquisición de un inmueble no constituye sucesión empresarial si sólo se adquiere la propiedad del mismo (analizar adecuadamente la hipoteca).
3. Incluso si se adquieren otros medios materiales, siempre que no se asuman tareas de gestión y explotación.
4. Naves, oficinas, hoteles, centros comerciales, si sólo se adquieren los inmuebles o incluso algunos enseres o maquinarias, pero no se asume la gestión y explotación.
5. Centros comerciales, edificios de oficina y hoteles, suelen presentar casuísticas de sucesión empresarial a analizar en cada caso.



Angel Manuel Cardo Herrero
Socio de Eurolegis SLP
Director General de
Consulting Abogados

NUESTROS SERVICIOS

CORPORATE FINANCE

Medimos nuestros éxitos por la consecución de los objetivos de nuestros clientes. Asesoramos a compradores, vendedores, prestatarios, inversores, y entidades de crédito, desde el trato profesional y personalizado. Contando con una oferta de servicios completa.

- Transmisión de negocios y empresas
- Reestructuraciones empresariales
- Estrategias de inversión
- Operaciones financieras

ABOGADOS

Para brindar el mejor asesoramiento legal, a cada cliente se le asigna un Abogado específico, que cuenta con el apoyo de todo el Despacho, en función de su especialización jurídica:

- Administrativo
- Arbitraje nacional e internacional
- Civil y familia
- Concursal
- Consultoría internacional
- Corporate compliance
- Fiscal y tributario
- Gestión integral de morosidad
- Laboral

LEGAL SOCIETARIO

- Constitución de sociedades
- Modificaciones societarias
- Acuerdos societarios
- Crisis empresariales y conflictos societarios
- Empresa familiar
- Propiedad industrial (marcas y patentes) e intelectual.
- Clasificación y calificación empresarial en la contratación con la Administración Pública.

DESPACHOS NACIONALES

Actualizados a 1 de marzo de 2016

Andalucía

DESPACHO SEVILLA

Tfno.: 954.57.72.77
mmahon@consultingabogados.es

DESPACHO MÁLAGA

BUFETE CARMONA
Tfno.: 95.270.06.86
bufete@bufetecarmona.com

Aragón

DESPACHO ZARAGOZA

Tfno.: 976.55.05.10
eparra@consultingabogados.es
pgutierrez@consultingabogados.es

Canarias

DESPACHO TENERIFE

CHAHER & GALDO
Tfno.: 92.234.33.38
abogados@grupochaher.com

DESPACHO LAS PALMAS

MARTEL & MORALES
Tfno.: 928.33.27.60
jmorales@mmabogados.com

Castilla León

DESPACHO LEÓN

Tfno.: 987.87.59.19
mgarcia@consultingabogados.es

DESPACHO VALLADOLID

Tfno.: 983.13.42.04
dperez@consultingabogados.es

DESPACHO VALLADOLID II

JUAN IGNACIO HERNÁNDEZ
Tfno.: 983.20.81.83
jihernandez@icava.org

Cataluña

DESPACHO BARCELONA

SISNTESIS LEGAL
Tfno.: 93.488.03.00
sintesis@sistemasbcn.com

DESPACHO BARCELONA II

BUFETE CÓRDOBA ABOGADOS
Tfno.: 93.200.22.42
Juancarlos.cordoba@bufetecordoba.es

Comunidad Valenciana

DESPACHO ALICANTE

CRISTINA GARCÍA MECA
Tfno.: 96.542.71.11/12
cgmecca.abogado@cgmecca.es

DESPACHO ALICANTE II

GABINETE JURÍDICO SARAMA
Tfno.: 96.698.16.30
sarama@icoli.es

DESPACHO VALENCIA

Tfno.: 96.330.49.79

DESPACHO VALENCIA II

DEL MORAL ABOGADOS
Tfno.: 960.04.57.44
vmiliti@delmoralabogados.com

Extremadura

DESPACHO MÉRIDA

Tfno.: 92.448.55.20
direccion@cemerida.es

Galicia

DESPACHO VIGO

Tfno.: 986.48.41.33
ldominguez@consultingabogados.es

DESPACHO A CORUÑA

TORRES & TORRES ABOGADOS
Tfno.: 881.25.41.34
fernandotorres@torresytorresabogados.com

Comunidad de Madrid

DESPACHO MADRID

Tfno.: 91.541.00.00
informacion@consultingabogados.es

DESPACHO MADRID II

EUROLEGIS
Tfno.: 91.411.34.51
raquelfernandez@eurolegis.es

País Vasco

DESPACHO GUIPÚZCOA

IDOIA ZABALA LAUROBA
Tfno.: 94.370.00.03
idoiazabalalauroba@gmail.com

900 92 3000

www.consultingabogados.es