



Es ineficaz un auto judicial que exime de la sucesión empresarial

El interés del concurso no puede erigirse por encima de normas de carácter imperativo

X. G. P. MADRID.

Carece de eficacia un auto judicial de adjudicación de una unidad productiva autónoma a una tercera empresa en el transcurso de un procedimiento concursal, en el que se haya hecho constar que la adquirente no será responsable de ninguna obligación laboral respecto a los trabajadores de la empresa concursada.

Así se establece en una sentencia del Tribunal Supremo, de 27 de noviembre de 2018, en la que se concluye que si la adquisición de una unidad productiva autónoma en el seno del concurso no supusiera que existe sucesión de empresa, la remisión del artículo 148.4 de la Ley Concursal (LC) al procedimiento descrito en el artículo 64 de la LC, sería superflua, ya que la adquisición de la unidad productiva autónoma no conllevaría la asunción de los trabajadores de la empleadora, por lo que el plan de liquidación habría de limitarse a contemplar las condiciones de la realización de bienes y derechos del concursado, pero sin previsiones respecto a la situación de los trabajadores.

La ponente, la magistrada Segoviano Astaburuaga, razona que si del precepto resultase que no hay sucesión de empresa sería única y exclusivamente la empleadora la responsable de adoptar las medidas legales para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, extinciones colectivas... de sus trabajadores, pero estas medidas no tendrían que aparecer ligadas a la aprobación del plan de liquidación de los bienes de la masa

activa ya que la adquirente sería ajena a la suerte de los trabajadores de la empleadora.

Esta conclusión no se opone -explica la ponente-, al contenido del artículo 148.2 de la LC, ya que el interés del concurso no puede erigirse en la norma suprema que rija la adjudicación de los bienes pues habrán de respetarse las normas imperativas de nuestro ordenamiento jurídico, entre las cuales se encuentra el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

Además, tampoco, por otro lado, por el artículo 5 de la Directiva 2001/23, porque como prevé el artículo 8 de la misma, su contenido no afecta a la facultad de los Estados miembros de aplicar o adoptar disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores, que es, en definitiva, lo que resulta del propio artículo 148 de la Ley Concursal.

Si no hubiese esta relación, sería la empleadora la responsable de los trabajadores

Esta sentencia respalda la misma doctrina que la emitida por esta misma Sala, con fecha de 27 de febrero de 2018, en la que se determina que estamos ante una transmisión de empresa a la que deben aplicarse las consecuencias previstas en el artículo 44 del ET y, especialmente, en estos casos, las concernientes a la subrogación en la posición empresarial y la consiguiente asunción de responsabilidades en las obligaciones derivadas del importe de la parte de indemnización no satisfecha por el Fogasa.