

Sucesión de contratas y concesiones

Son numerosos los problemas de carácter laboral que podemos encontrarnos en supuestos de cambio de contratas de servicios, tanto en el ámbito privado como en el ámbito de las concesiones administrativas.

Y ello es así porque nuestro sistema de relaciones laborales considera con carácter general que el cambio de titularidad de la empresa o de una unidad productiva autónoma no extingue per se los contratos de trabajo, quedando subrogado el nuevo empresario en los derechos y obligaciones del anterior empleador.

Sin embargo, conviene distinguir el tipo de subrogación empresarial en la que nos encontramos, pues de ella dependerán los efectos que pudieran derivarse. A este respecto, cabe señalar con carácter previo, que la subrogación empresarial puede venir motivada por disposición contractual o en el pliego de condiciones (caso de contratas administrativas), por su establecimiento en convenio colectivo (subrogación convencional) o por imperativo legal (artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores).

La principal diferencia que existe entre la subrogación contractual –en la que no concurren los requisitos de ese artículo– y el resto, es que aquélla se configura como una novación contractual por cambio del empleador, que exige para su aceptación el consentimiento de los trabajadores.

Por su parte, si la sucesión de empresa se califica como legal, se producirá un efecto de responsabilidad solidaria entre cedente y cesionario por deudas laborales y de seguridad social nacidas con anterioridad a la transmisión. Efecto, que no se producirá en los casos de subrogación convencional o fijada en el pliego de condiciones, salvo en el caso de sucesión de plantillas.

Evolución de la jurisprudencia

La materia objeto de análisis ha sufrido una importante evolución jurisprudencial. En las primeras sentencias del Tribunal Supremo se observa el criterio mayoritario de concebir como supuestos encuadrables en el artículo 44 del Estatuto la sucesión de contratas y subcontratas, afianzándose como supuestos sucesorios aquellos en los que el empresario principal ponía a disposición de la contrata una serie de elementos patrimoniales y personales susceptibles de ser explotados como una unidad productiva autónoma.

Ello motivó que el Alto Tribunal unificará doctrina en los años 90, considerando que no era aplicable el artículo 44 en la sucesión de contratas o concesiones cuando no había transmisión de los elementos patrimoniales básicos para la prestación de la actividad.

No obstante, resultaba además necesario de acomodar la jurisprudencia del Supremo a la doctrina comunitaria en materia sucesoria (contenida fundamentalmente en la STJCE de 11 de marzo de 1997). Esta sostiene que la transmisión de elementos patrimoniales no era el único elemento interpretativo para considerar sucesión de empresa en caso de sucesión de contratas.

De este modo, en aplicación de la doctrina comunitaria, el Tribunal Supremo matiza, que en los supuestos en que la actividad descansa fundamentalmente sobre mano de obra (limpieza, seguridad, vigilancia, etc.), si se produce una sucesión en la actividad contratada seguida de la incorporación a la empresa entrante de la asunción de una parte significativa del personal de la anterior contrata, debe entenderse que hay que aplicar las garantías del artículo 44.

Nace así el concepto de “sucesión de plantillas”, en el que, aun no dándose ni los presupuestos del artículo 44 del Estatuto (transmisión de elementos), ni la previsión subrogatoria en el convenio colectivo o el pliego de condiciones, entran en juego los efectos sucesorios (entre otros, responsabilidad solidaria por deudas laborales y de seguridad social) por asumir el nuevo contratista a un número significativo de trabajadores de la empresa cesante, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo.