



## eNewsletter Laboral

NOVIEMBRE 2018

### **SUCESION DE CONTRATA Y PLANTILLAS. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA EN DEUDAS ANTERIORES**

La sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 27.09.2018, ha considerado que la sucesión de contratas y la asunción de una parte importante de la plantilla, por imperativo del convenio colectivo del **sector de limpieza de oficinas y locales**, comporta la **asunción, con carácter solidario, por parte del nuevo empresario de las deudas del anterior con los trabajadores**, en los términos previstos en el art. 44.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Y ello **a pesar de que el convenio de aplicación establece exclusivamente la responsabilidad del empresario saliente** en las deudas salariales anteriores a la finalización de la contrata. Razona la sentencia que *“el origen convencional de la asunción de una parte significativa de la plantilla no puede servir para obviar los efectos de la subrogación empresarial (con asunción de los derechos y obligaciones del empleador saliente)”*. La resolución del Alto Tribunal sigue la doctrina sentada por la sentencia del TJUE de 11.07.2018,

que declaro que la sucesión de empresas en una **contrata de seguridad** entra dentro del ámbito de la directiva 2001/23/CE, **con independencia de que la subrogación en la plantilla venga establecida por el convenio de aplicación**. Al respecto hay que tener en cuenta que tanto la directiva como su trasposición a nuestro ordenamiento interno (art. 44.3 ET) establecen con carácter general la **responsabilidad solidaria** de las empresas cedente y cesionaria de las obligaciones laborales anteriores a la transmisión, responsabilidad de la cual **exonera tanto el convenio estatal de empresas de seguridad como el de limpieza de edificios y locales**.

### **ADQUISICION UNIDAD PRODUCTIVA EN PROCEDIMIENTO CONCURSAL**

Varias Sentencias de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de fecha 3 de octubre 2018, han analizado el **alcance de la subrogación** laboral cuando se produce una transmisión de una unidad productiva en el marco de un procedimiento concursal. El Alto Tribunal argumenta que a dicha transmisión deben aplicarse las consecuencias previstas en el artículo 44 del ET, **no únicamente respecto a los trabajadores que continúan en la empresa, sino también respecto a los que no continúan**. Y ello, con independencia de que el Juez de lo Mercantil haya hecho constar en el Auto de adjudicación que la sucesión de empresa se produce exclusivamente respecto de aquellos trabajadores que continúan.

### **DESPIDO OBJETIVO POR INEPTITUD SOBREVENIDA DEL TRABAJADOR**

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya (TSJC) de fecha 12 de enero de 2018 declaró **procedente la extinción del contrato de trabajo, por ineptitud sobrevenida** del trabajador, al entender que el concepto de ineptitud sobrevenida es diferente al de invalidez permanente, de forma que puede declararse procedente la extinción del contrato **aun cuando el trabajador no alcance ninguno de los grados de invalidez permanente** previsto en la Ley General de la Seguridad Social. En ese procedimiento, **el trabajador fue declarado no apto para su puesto de trabajo por los Servicios de Prevención de la empresa** y quedó acreditado que no existía un puesto de trabajo de su misma categoría que no requiriera de esfuerzos y movimientos para los que estaba limitado físicamente. Por todo ello, el TSJC confirmó la sentencia del Juzgado de lo Social considerando que se daban los requisitos necesarios para la aplicación de la causa de extinción del contrato de trabajo consistente en ineptitud sobrevenida del trabajador.

Quedamos a su disposición para cualquier comentario o aclaración sobre la información contenida en este documento