

## LA ASUNCION DE OBLIGACIONES POR LA EMPRESA SUCESORA

Que el Derecho del trabajo es un Derecho «nuevo», distinto a todos los demás, es una verdad que se descubre en cuanto uno se inicia en el conocimiento de esta ciencia. Resulta asimismo otra verdad inconcusa, corolario de la anterior afirmación, el que algunas Instituciones del nuevo derecho no pueden encasillarse en los esquemas clásicos y que a las situaciones que se derivan del contrato de trabajo es imposible aplicar, en muchas ocasiones, las normas del derecho de obligaciones del Código civil. Estas afirmaciones previas, nada originales por cierto, no suponen, como es natural, el negar la unidad esencial del derecho (1).

(1) El Derecho del trabajo o social es llamado Derecho nuevo por su aparición relativamente reciente, a fines del siglo XIX. Se le denomina así en oposición al Derecho tradicional, que, no obstante ser común, no consideraba a la porción más numerosa de la sociedad, constituida por los asalariados, ni al más frecuente de los contratos, el de trabajo, o daba al respecto reglas inadecuadas o insuficientes.

Este Derecho merece el calificativo de nuevo, no sólo por el motivo cronológico anotado, sino también, y principalmente, por la novedad de su espíritu: es más humano y se nota en él un franco predominio del factor ético y del contenido sobre los elementos puramente formales o externos de la ley. No tiene, por lo tanto, el formulismo ni la rigidez del Derecho común, lo que se advierte especialmente en el procedimiento judicial del trabajo, que tiende a ser breve, expedito y simple, y que otorga al Tribunal facultad de apreciar la prueba en conciencia, y en materia hermenéutica, en que el criterio rigorista de la letra suele ceder el paso a la interpretación que tiende,

Si hemos de reconocer al Derecho civil común el título de padre del derecho o al menos la primacía de sus normas fundamentales y su proyección sobre los demás derechos particulares o especiales (mercantil, procesal, internacional, etc., etc.) hay que convenir que de los derechos que cobran independencia por la originalidad de sus instituciones es el Derecho del trabajo el más característico, ya que no sólo no sigue en muchas de aquéllas los postulados del Derecho civil clásico sino que *los contraría*.

Acudiendo para no incidir en una coincidente bibliografía en que la escasa entidad de las discrepancias resalta la tesis general—al más calificado de nuestros tratadistas de Derecho del trabajo, vemos que dice: «constituye el laboral un *jus specialis*. Desde el punto de vista subjetivo en tanto que se aplica a un grupo de personas; desde el punto de vista objetivo por tener una serie de principios *discrepantes* de la legislación común». «Es el laboral un ordenamiento tan específico, que no todos los principios generales del Derecho común le son aplicables. A esos principios comunes no estimamos preciso hacer particular referencia; baste señalar su aplicabilidad a las relaciones laborales, siempre que no contradigan los segundos, que son el de *irrenunciabilidad*, el de *favor* y el del *rendimiento*» (2). Sentadas estas premisas que a nadie se le ocurre discutir, parece un tanto extraño se proclame recientemente por un

---

sobre todo, al espíritu del legislador y que se inspira en la idea de protección social, que constituye el propósito sustancial de esta legislación.

Son notables y variadas las repercusiones o influencias de este Derecho nuevo en el Derecho tradicional.

En su relación con el Derecho civil, el Derecho del trabajo es, puede decirse, un conjunto de restricciones impuestas a la libertad contractual imperantes en aquél, destinadas a instituir garantías mínimas para el contratante débil, y a evitar abusos o excesos del contratante que, por su condición económica, se supone fuerte.

ESCRIBAR MUNDIOLA (Héctor): *Tratado de Derecho del Trabajo*. Santiago de Chile, 1944; pág. 26.

(2) PÉREZ BOTIJA (Eugenio): *Derecho del trabajo*, 4.<sup>a</sup> edición. Madrid, 1955; pág. 85.

autor (3), que «no debe olvidarse nunca que los problemas que la relación laboral plantea deben ser resueltos con arreglo a los principios jurídicos generales y con los conceptos elaborados por la doctrina tradicional, ya que la distinción entre Derecho público y Derecho privado no es tal que permita desconocer la unidad esencial del Derecho». A nadie se le ocurre discutir o desconocer la unidad esencial del Derecho, pero nadie puede sustentar congruentemente que los principios jurídicos generales y los conceptos elaborados por la doctrina tradicional han de tenerse en cuenta para situaciones que tienen su razón de ser precisamente en la derogación (no asuste el término) de tales principios y conceptos, en la existencia de un Derecho, «nuevo» precisamente porque no encajaba en los principios y conceptos tradicionales.

Viene esto a colación porque es imposible el comprender algunas instituciones del Derecho del trabajo, no ya desde el punto de vista doctrinal, sino desde el de Derecho positivo si uno no se desprende de «prejuicios» civilistas y ya no digamos procesalistas. Nadie más velador de la tradición jurídica española ni más atento a corregir desviaciones perniciosas en los derechos especiales, que nuestro Tribunal Supremo, que no ha vacilado, sin embargo, en reconocer la sustantividad, originalidad e independencia del Derecho laboral y lo ha proclamado en infinidad de sentencias. Basta aducir a título de ejemplo, aquella en que señala que «por la peculiar naturaleza de protección del contrato de trabajo no le son aplicables los arts. 1.089, 1.091, 1.214, 1.278 y 1.282 del Código civil ni los principios de derecho, «nadie puede ir contra sus propios actos» y *pacta sunt servanda*, en cuanto se opongan a las disposiciones reguladoras de tal contrato» (S. de 5-1-26).

\* \* \*

Tras esta breve ambientación, pasamos a tratar de un precepto de Derecho patrio en que el principio de favor o «pro operario» se

(3) FENECH (Angel): «Límites de la asunción de obligaciones por la empresa sucesora», en *Revista de Derecho del Trabajo*, núm. 12, noviembre-diciembre de 1955; pág. 12 y sigs.

ha proyectado con nitidez; nos referimos al art. 79 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Dicho artículo establece que no terminará el contrato de trabajo por cesión, venta o traspaso a no ser que se hubiere pactado expresamente lo contrario en aquel contrato, quedando el nuevo empresario subrogado en las obligaciones y derechos del anterior.

El principio *pro operario* trasciende de dicha disposición, que tiende a conseguir la estabilidad o inamovilidad en el empleo, meta que se ha señalado expresamente el legislador patrio y para alcanzar la cual ha coadyuvado la jurisprudencia.

La exégesis de ese precepto es bien sencilla: al trabajador le es indiferente la titularidad jurídica de su empresa. Que el empresario individual se llame A y traspase su industria a B; que la Sociedad Anónima A se transforme en la Regular Colectiva B y C; que A venda a B su negocio; que A arriende con B la explotación de una de sus fábricas, todas son vicisitudes que en nada afectan a la esencia del contrato de trabajo que con el empresario en abstracto llámese A, B o C tiene vigente el trabajador en todo momento. La única variación es la de que las responsabilidades inherentes al contrato por parte del empresario quedan imputadas a la persona que está al frente de la empresa en el momento de exigirlas o de hacerse efectivas, sin que el dueño actual pueda en ningún caso exonerarse de ninguna de tales responsabilidades, alegando que se han contraído por personas distintas, empresarios «anteriores». El empresario es la empresa, valga la aparente redundancia, y prescindiendo de toda clase de consideraciones sociológicas.

El trabajador lo es de la empresa, no del dueño de ésta. Desaparecido el dueño, sustituido el dueño, el trabajador no advertirá cambio alguno en sus relaciones laborales. El sucesor se encontrará a efectos de los trabajadores exactamente igual que si fuese el dueño anterior. Insistimos en esta grosera exégesis, matizando las consecuencias —mejor dicho, la falta de consecuencias— que tiene para los trabajadores el cambio de titularidad de la empresa, con objeto de contrastar estas apreciaciones con otras que sustentan distinto criterio.

Pero, ¿qué se entiende comprendido en la frase «no terminará

el contrato de trabajo? Porque si se hace una interpretación restrictiva de la frase, la *única* obligación del nuevo empresario es el seguir con sus trabajadores el mismo régimen laboral que su antecesor, es decir, continuar *con el mismo contrato de trabajo* a partir del día de la adquisición de la empresa. En este caso ¿puede entenderse que el adquirente ha de responder de las deudas del antecesor? La contestación afirmativa se escapa espontáneamente si tenemos en cuenta el espíritu del legislador y aun la propia letra del precepto. El contrato de trabajo no termina, es decir, sigue lo mismo; los derechos adquiridos en virtud de ese contrato se van acumulando y continúan incorporados al mismo con independencia del cambio de titularidad. Los salarios adeudados por el anterior empresario en el momento en que se traspasa la empresa siguen adeudados en el minuto sucesivo por el adquirente. La «empresa», que en nada ha variado, debe X salarios. Quien está al frente de la misma en el momento en que se demanda su pago es el responsable de la deuda.

Las consecuencias que se derivarían del criterio contrario saltan a la vista. Al empresario desaprensivo con contrato de trabajo pendiente de obligaciones onerosas le bastaría desaparecer y traspasar su industria sin que al nuevo, un posible «hombre de paja», pudiera exigírsele obligación alguna. Este continuaría la maniobra que podría repetirse *sine die* con unos resultados para los trabajadores fácilmente imaginables.

Cuantos autores han tratado el problema están concordes en la consecuencia fundamental del artículo. El contrato de trabajo *continúa*. El nuevo empresario queda subrogado en las obligaciones del anterior. ¿Hasta qué punto? Muy recientemente hemos leído una opinión originalísima y peligrosa, tanto, que no podemos por menos de tratar de refutarla para cortar por lo sano y cuidar que no proliferen ni siquiera en el aspecto teórico una posición tan contraria a la *ratio legis* del precepto.

Según esta teoría, «el art. 79 de la Ley no dispone sino la continuación del contrato de trabajo, es decir, de la relación laboral, y por ello la subrogación del adquirente en los derechos y obligaciones del empresario anterior sólo puede comprender las obligaciones

periódicas que integran esta relación a partir de la fecha de la transmisión, y en manera alguna las nacidas e incumplidas con anterioridad. La relación jurídica con el empresario anterior termina con la transmisión de la industria, y las obligaciones que integraban aquella relación, producidas durante su pendencia, sólo afectan al transmitente que era titular de la propia relación. En la sucesión de una empresa no pueden entenderse asumidos por la sucesora más que los derechos y las obligaciones, y nunca las responsabilidades, a menos que la Ley lo establezca expresamente. Al no disponer así la de Contrato de Trabajo, debemos acudir al Código civil, y en él no hallamos precepto alguno que autorice esta asunción de responsabilidad, sino todo lo contrario... Creemos demostrado suficientemente que *el art. 79 de la Ley de Contrato de Trabajo no autoriza en modo alguno que las responsabilidades contraídas por el empresario cedente o vendedor por incumplimiento de obligaciones y cargas laborales recaigan sobre la industria transmitida al adquirente* (4).

La autoridad de los especialistas en Derecho del trabajo que se han ocupado de esta cuestión nos ayuda eficazmente para impugnar las apreciaciones del autor citado; iremos aduciendo el criterio de aquéllos en momento oportuno, no sin antes expresar nuestro asombro de que no haya sido tenido en cuenta en absoluto por el autor de la original teoría que comentamos, y por el hecho de que éste haya ignorado asimismo la posición que al respecto mantienen el legislador y la jurisprudencia de nuestro más Alto Tribunal.

Taboada Roca, en un —como todos los suyos— documentadísimo trabajo (5), quizá, que nosotros sepamos, el único de carácter monográfico, dedicado al tema, señala que los preceptos contenidos en el artículo 79 de la Ley no tienen de comunes más que una nota: «la de constituir derogaciones de los principios de Derecho civil, ya que las causas que agrupa, aun produciendo un cambio en uno de

(4) FENECH, artículo citado. (El subrayado es nuestro.)

(5) TABOADA ROCA (Manuel): «Problemas que plantea el art. 79 de la Ley de contrato de trabajo», en *Foro Gallego*, año VIII, núm. 69, mayo-junio de 1950, pág. 247 y sigs. El trabajo continúa en el número 70, julio-agosto de 1950, pág. 355 y sigs.

los elementos subjetivos del contrato, o una imposibilidad física o legal de prestar el trabajo, no producen la terminación del contrato» «de ahí, pues, que el legislador haya tenido que derogar aquellos principios de Derecho civil y dar entrada en el Derecho social a la norma que venimos comentando».

Según Pérez Botija, «constituye este precepto una de las garantías más importantes para asegurar la permanencia y continuidad de las relaciones de trabajo. Implica una nueva concepción de la empresa, ya que ésta no se considera única y exclusivamente, según antes lo fuera, como un mero patrimonio o un conjunto de medios instrumentales, un negocio, un volumen de clientes, etc., ligados indisolublemente a una persona. La empresa constituye también una comunidad de trabajo, puede el empresario desaparecer y continuar dicha comunidad». «Argumentos en pro del «bien común», así como motivos varios de política laboral, aconsejan asegurar la permanencia en los puestos de trabajo. Un empleado, un operario, no puede estar a merced de jugadas de bolsa, de transacciones fugaces, que de la misma manera que cambian de mano los bienes, quisieran cambiar las personas que tienen su vida dedicada a una empresa. El legislador debiera haber adoptado en este artículo medidas todavía más eficaces para precaverse contra esas posibles exclusiones en virtud de pacto» (6).

La preocupación para hacer extensiva la aplicación del art. 79 y por evitar interpretaciones restrictivas la han tenido distintos autores que identificados con el principio de protección al trabajador, consideran aún insuficiente la garantía que a éste se le concede. Así, Taboada Roca se refiere al caso que puede presentarse y de hecho se ha presentado «de la venta aislada, por el propietario-explotador, de todos o algunos de los elementos que integran la Empresa. Si un empresario, con ánimo de desintegrar los elementos de su Empresa y hacer desaparecer ésta, para librarse de la carga social que representan los trabajadores, enajena aisladamente a una persona las máquinas y a otras los útiles o enseres de la fábrica, hay que

(6) PÉREZ BOTIJA: *El Contrato de trabajo*. Madrid, 1954, 2.ª edición, páginas 258 y 259.

entender y proclamar que quienes adquieran las unas o los otros adquieren también, solidariamente, la carga de indemnizar o reponer a los trabajadores, pues la Empresa, frente a éstos, constituye un todo orgánico, como la deuda hereditaria frente al acreedor; y así como éste tiene acción solidaria contra cualquiera de los que han sucedido al deudor, así también —entendemos nosotros— los trabajadores tendrán acción solidaria contra cualquiera de los que adquieran algunos elementos que integraban la Empresa en que trabajaban para que los readmitan o indemnicen, surgiendo en los adquirentes demandados el derecho a citar de evicción al vendedor y el de repetir contra él y contra sus codeudores —saneamiento por evicción o prorrateo de deuda entre los obligados solidariamente—» (7).

Esta evicción o saneamiento que el adquirente puede ejercitar sobre su cedente, si es la institución de Derecho civil que determina el art. 1.475 del Código: acción puramente civil, ya que puramente civil es la relación jurídica que han trabado las partes al efectuar la venta; el mismo carácter civil tendrían los otros supuestos de cesión o traspaso, pero todas estas relaciones *inter partes* independientes a la relación genuinamente laboral trabajador-empresa no pueden afectar a ésta para nada. Es un simple cambio de rótulo el que se produce ante el trabajador. La empresa A se llamará desde un momento determinado empresa B; todo lo demás sigue igual.

El profesor Fenech contempla la cesión, venta o traspaso desde el punto de vista del cesionario en el supuesto de que el anterior patrono tuviese incumplidas las obligaciones con sus obreros o que aquél adeude a éstos o a las instituciones de seguridad social cantidades que el mismo autor estima como *desconocidas en la mayoría de los casos* (8). No nos explicamos cómo puede hacerse, en 1956, la afirmación que hemos subrayado cuando está regulado administrativamente, incluso con exceso de detalles si se quiere, el proceso de pago de salarios, la extensión de contratos de trabajo, recibos individuales de pago de salarios, tablas de salarios, nóminas de cotización a la seguridad social, etc., etc. Podríamos decir, con opinión abso-

(7) TABOADA ROCA, obra citada, pág. 263.

(8) FENECH, artículo citado.



lutamente distinta, que lo que ocurre es precisamente lo contrario, que nada hay más fácil para el adquirente que el enterarse de las obligaciones y responsabilidades de carácter laboral que existen en la empresa en el momento de la cesión.

\* \* \*

Son varios los supuestos de cesión, venta o traspaso que pueden darse y que vamos a detallar, denominando empresario cumplidor al que no debe nada a sus trabajadores ni por sus trabajadores e incumplidos el que sí adeuda cantidades, bien a aquéllos o a las instituciones gubernativas laborales o de seguridad social.

- Cumplidor a cumplidor.
- Incumplidor a cumplidor.
- Cumplidor a incumplidor.
- Incumplidor a incumplidor.

Nada pasa en el primer supuesto; nada debe pasar en el segundo, ya que si el cesionario es cumplidor, de sobra sabe que habrá de pechar con las obligaciones que el anterior patrono deja pendientes. El problema se plantea en los dos últimos supuestos; el cuarto es el que contempla Fenech, ya que, de darse por bueno su criterio ninguno «cumple», pero tanto éste como el tercero han preocupado a otros autores, no desde el punto de vista del interés económico del empresario, sino desde el del interés social de defensa del trabajador. Y previendo que el empresario antiguo efectúe la transmisión de la empresa para buscar la inexigibilidad de las obligaciones contraídas, la Jurisprudencia —como luego veremos— no tuvo inconveniente en algún caso en imputar solidariamente a ambos —anterior y actual— la responsabilidad por deudas laborales.

El *fraudum legens* que apuntamos es, a veces, perfectamente posible y el trabajador queda inermes a pesar de la indudable intención protectora que el legislador tuvo al redactar el art. 79. Por ello, algún autor, como el tan reiterada y necesariamente citado Taboada Roca ha llegado a ofrecer la solución *de lege ferenda* que transcri-

binos: «La transmisión o enajenación temporal o definitiva de una Empresa en su conjunto, por venta, permuta, donación, arrendamiento o por cualquier otro acto intervivos, transmitirá al adquirente la obligación de continuar la misma, y no producirá la terminación del contrato de trabajo, a no ser que al celebrar éste así se hubiese pactado expresamente. El incumplimiento de tal obligación, por el adquirente, producirá en los trabajadores, el derecho a obtener solidariamente de aquél y del transmitente el pago de los jornales correspondientes a los trescientos sesenta y cinco días siguientes a aquel en que se les hubiese notificado fehacientemente la transmisión o la adquisición, salvo que se hubiese obtenido autorización competente para el cese de actividades empresarias.

La transmisión o enajenación por actos intervivos de cualquiera de los elementos integrantes de la Empresa, que impliquen el desempleo de alguno o de todos los trabajadores, requerirá autorización previa de los organismos, laborales competentes, y si se verificara sin obtenerla, originará igual responsabilidad solidaria en el transmitente y en todos y cada uno de los adquirentes, para el pago de los jornales que indica el párrafo anterior» (9).

Prescindiendo de un estudio analítico de la propuesta de Taboada Roca hemos de mostrar nuestra adhesión a la intención que la promueve y coincidir con él en la necesidad de arbitrar medios legales perentorios para impedir las maniobras a que hemos aludido.

Si bien a efectos de investigación científica es lícito teóricamente adoptar todas las posturas imaginables prescindiendo por completo de cuanto se haya escrito, legislado o sentenciado, no cabe mantener la misma actitud especulando sobre si un precepto legal es aplicable o no a determinada situación cuando la jurisprudencia, el legislador y la doctrina se han pronunciado al respecto en sentido afirmativo.

Vamos a estudiar las manifestaciones legales, doctrinales y jurisprudenciales a que dió lugar el precepto que comentamos partiendo de su inclusión en la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de noviembre de 1931 en que aparecía en la parte que nos interesa con la siguiente redacción en el número 9o de sus artículos.

(9) TABOADA ROCA, obra citada, pág. 355.

«No terminará el contrato de trabajo por cesión, traspaso o venta de la industria a no ser que en aquél se hubiera pactado expresamente lo contrario.»

Como explica Taboada Roca (10) quedaba indeterminado si era el cedente o el cesionario el que resultaba ligado a las obligaciones del contrato de trabajo, aunque una racional exégesis del precepto nos llevaría a la conclusión finalmente adoptada y que ya Hinojosa defendió en su día de que «los derechos y obligaciones del primitivo patrono en orden al contrato de trabajo se transmiten en el que le suceda en la dirección de la empresa» (11).

En 16 de julio de 1932 se dictó por el Ministerio de Trabajo una interesantísima disposición que transcribimos textualmente: «No existe diversidad de contratos cuando no ha habido solución de continuidad en la prestación de servicios por parte del demandante en el mismo establecimiento, aun cuando éste haya sido regido por varias personas naturales o jurídicas, pues ello no supone extinción del primitivo contrato concertado por el reclamante, toda vez que tal motivo no cancela el empleo concertado, con lo cual se tiende a remunerar la continuidad del trabajo, con independencia de los cambios de dueño que pueda tener el establecimiento, y a considerar las obligaciones originadas en el contrato como una carga del negocio, que pudiera llamarse real, si bien no tenga esta apariencia jurídica.»

A nuestro juicio es perfectamente válida para los momentos actuales esta interpretación auténtica del art. 90 de la antigua Ley de Contrato de Trabajo en la que se apunta un concepto institucional de la empresa que años más tarde se mantendrá por el Tribunal Supremo citando expresamente dicha resolución (12).

La única variación que el art. 79 ha introducido en la redacción de su predecesor fué el concretar que el *nuevo* empresario quedaba subrogado en los derechos y obligaciones del anterior.

Señala Bellón que como «el trabajo se presta no para la persona

(10) TABOADA ROCA, obra citada, pág. 255.

(11) HINOJOSA: *El Contrato de trabajo. Comentarios a la Ley de 21 de noviembre de 1931*. Madrid, 1932, pág. 197.

(12) Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de diciembre de 1954.

sino para el negocio al que se colabore mientras el negocio perdure aunque cambie de dueño, la relación existe sin otra alteración que sustituir esta persona», y añade que «a la continuidad negocial o industrial se refiere lo dispuesto; no ocurre esto la cuestión difiere, pues no se ha tratado de imponer el seguimiento, sino de especificar que el mero cambio de titular no altera el contrato de trabajo a igual producción. Ahora bien, si el negocio sigue no deben valer subterfugios para enervar lo ordenado; tanto dará que se llame alquiler, usufructo, donación o de otra forma al cambio nominal, que no dejará por esto de encontrarse en el supuesto» (13).

Nosotros estimamos sumamente peligrosa la tesis sustentada en algunas Sentencias del Tribunal Supremo de que si no sigue el negocio el nuevo empresario (dueño llamémosle en este caso) no queda afectado por las obligaciones del empresario anterior. De darse por buena con todas sus consecuencias, el empresario incumplidor A (que puede ser una Sociedad Anónima extinguida o un particular desaparecido) vende hoy su negocio a B y B al día siguiente no admite al trabajo a los obreros basándose sencillamente en que no piensa continuar el negocio (esto puede ser así entendido como maniobra fraudulenta o también porque, efectivamente, sea verdad y el comprador lo haya sido para vender por piezas la maquinaria y dedicar las instalaciones a otros usos). Nosotros creemos que en este caso, *aunque no se prosiga el negocio*, el adquirente viene afectado por obligaciones dimanantes de los contratos de trabajo existentes con anterioridad a la cesión con el antiguo empresario. Al adquirente no se le pueden imponer más obligaciones que las que el cedente tenía. Y nadie está obligado a *continuar* en su industria. Cualquiera puede dejar de ser empresario en cualquier momento sin más obligaciones laborales que las que la Ley ha previsto para estos casos. Cuando el adquirente (empresario *a fortiori* en el momento de la transmisión) decide no continuar el negocio queda en idéntica situación que si antes de efectuar la transmisión hubiera decidido lo mismo el transmitente. No estamos de acuerdo por ello con el criterio

(13) BELLÓN GÓMEZ (Ildefonso): *Régimen Laboral Español*. Madrid, 1945, página 262.

de la Sentencia del Tribunal Supremo de 4-8-1939 (14). En este caso habría que estar pendiente de circunstancias imponderables y subjetivas (la de que el cesionario «piense» continuar el negocio) para garantizar los derechos que trata de salvaguardar el art. 79, que quedaría enervado en muchos supuestos.

La doctrina más sana al respecto es la que vienen aplicando los Tribunales Laborales (de primera instancia, suponemos) apelando al testimonio de Taboada Roca, Magistrado de Trabajo, que expone en su citado estudio: «Y de ahí que los Tribunales laborales, cuando del conjunto de las pruebas practicadas deducen que la enajenación aislada del edificio o de alguno o algunos de los elementos integrantes de una Empresa tuvo por finalidad burlar los sagrados derechos de los trabajadores y se verificó sin autorización previa competente para cesar en la actividad que venía desarrollando, y sólo con ánimo de transmitir bienes sin la carga de los trabajadores, pueden y deben proclamar que quien los adquirió asumió frente a ellos la cualidad de patrono —siendo de citar a este respecto y *a contrario sensu*, la Sentencia de 4 de agosto de 1939 —dejando a salvo el derecho de repetir contra el vendedor o los demás compradores que pueda ejercitar posteriormente, como pudo ejercitar, al ser demandado, el derecho de hacerle conocer su demanda para el posible saneamiento por evicción (art. 1.482 del Código civil). Todo ello sin necesidad de declarar simulada la venta —que no es misión de la jurisprudencia social—, aunque en ella concurren los requisitos que

---

(14) La cesión, traspaso o venta de la industria a que la Ley se refiere parece dar por supuesto que esta industria tuviere continuidad, es decir, que persistiere con otro titular patrono, porque si no acaece faltaría la razón de ser de este precepto y resultaría contradictorio con el que dispone, como una de las causas de terminación del contrato, la extinción de la personalidad contratante patronal, sin representación legal que continúe; por lo que, no apareciendo probado que la venta judicial de una motora donde los trabajadores eran tripulantes implicaba la de la industria pesquera a que estuvo dedicada por su anterior dueño, no es dable afirmar aquella continuidad, no existiendo responsabilidad por despido en el adquirente. (Sentencia de 4 de agosto de 1939.)

la doctrina y la jurisprudencia señalan como básicos de la simulación» (15).

Benítez de Lugo, refiriéndose al art. 79, indica que «no será necesario argüir sobre la procedencia de tal precepto, ya que si en definitiva la producción conducente al desarrollo de la economía nacional constituye una verdadera unidad, y el trabajo, por ser personal y humano, no es mercancía, es lógico independizar totalmente el interés económico del empresario, que puede, en un momento, disponer de una industria adquiriéndola o cediéndola, del concepto imputo y fecundo que el trabajo merece como participación del hombre en la producción, con independencia de cualquiera que pueda ser el titular de la empresa donde presta sus servicios. Si la mutación de dichas industrias puede efectuarse al amparo de nuestro sistema políticojurídico, que reconoce los principios de la libertad individual y de la propiedad privada, ello no puede afectar a aquellas relaciones laborales creadas al amparo de la Ley, por las que especialmente vela aquel sistema, dignificándolas de tal suerte, que las independiza de los vaivenes de que es objeto el patrimonio industrial sujeto a la contratación privada, haciendo desaparecer la incertidumbre, angustia y zozobra que todo trabajador habría de tener, al saber que sus relaciones de trabajo estaban pendientes de tales transacciones. Por ser esta conclusión incompatible, en absoluto, con el criterio imperante en nuestra política social, es por lo que hemos de asentir a la promulgación de preceptos que, como el que examinamos, salvaguardan la relación de trabajo y llevan la tranquilidad y el sosiego a quienes prestan tan alto deber social» (16).

Expone Ríaza, aludiendo a la concepción institucional de la empresa, que se desprende de algunas Sentencias del Tribunal Supremo que se puede deducir que, aunque cambien las personas titulares de la propiedad de la empresa, si subsiste la Entidad como tal realizando las funciones a que está llamada por su naturaleza y fines, el contrato

(15) TABOADA ROCA, obra citada, pág. 264.

(16) BENÍTEZ DE LUGO (Luis): *Extinción del Contrato de trabajo*. Madrid, 1945, pág. 243.

de trabajo del personal también habrá de subsistir (17). Nosotros creemos que habrá de subsistir igualmente el contrato de trabajo al cambiar las personas titulares de la propiedad de la empresa aunque el nuevo empresario decida no continuar en las actividades de la misma. El que subsistan los contratos de trabajo no quiere decir que subsista el trabajo. El nuevo empresario debe hacer frente a las obligaciones que por cierre de empresa o ruptura del contrato de trabajo prevé la legislación vigente, exactamente igual que lo haría el anterior en el caso de haber decidido el cese.

\* \* \*

No nos parece aconsejable la excesiva devoción a los conceptos solución de continuidad, tracto sucesivo y continuación del negocio o industria para considerarlos requisito imprescindible para encuadrar al adquirente en los preceptos del art. 79. ¿Por qué darle tantas vueltas a una cosa que está perfectamente clara? La Ley habla de subrogación y este vocablo ha de entenderse, vista la *ratio legis* como sustitución. El adquirente sustituye al transmitente, o sea, que en la práctica *no ha pasado nada* en relación con los contratos de trabajo que se mantienen invariables, como si tal transmisión no se hubiese efectuado. Lo que sucede es que las obligaciones que tiene el transmitente A quedan a cargo del adquirente B. Proponemos este ejemplo:

A, empresario de una fábrica suspende el trabajo de la noche a la mañana, impide la entrada de sus obreros y declara que abandona la explotación industrial. Diez días después vende la fábrica con todas sus instalaciones a B que explícitamente expone que la compra para convertirla en un gimnasio y vender a su vez la maquinaria y demás elementos. La situación ante los trabajadores es idéntica a que si a A se le ocurriese hacer lo mismo (instalar un gimnasio) y no hubiese habido transmisión alguna. Lo que sucede es que las obligaciones que en tal caso tendría A se han trasladado a B. Cree-

(17) RIAZA BALLESTEROS (José M.<sup>o</sup>): *Criterios típicos de la jurisprudencia laboral*. Madrid, 1955, pág. 191.

mos que está claro. Creemos también fuera de duda el que B es responsable de las obligaciones inherentes al contrato de trabajo que los productores tenían concertado con A. Y es que B por el simple hecho de comprar a A su empresa se convierte en patrono siquiera sea solamente durante el tiempo necesario para que se hagan efectivos los derechos que los trabajadores tenían en caso de cierre de industria. En el ejemplo propuesto no hay solución de continuidad ni hay tracto sucesivo ni hay continuidad en la explotación ni llega siquiera a asumir en ningún momento el adquirente la dirección del trabajo, que no vuelve a realizarse. Sin embargo, en nuestra modesta opinión al adquirente ha de considerársele como empresario sucesor, comprendido en el art. 79 a todos los efectos.

Siguiendo con el ejemplo: Si los trabajadores afectados, al verse sin trabajo (despedidos, prácticamente), han demandado a la empresa ante la Magistratura y ésta ha condenado a aquélla a satisfacer las indemnizaciones pertinentes, no cabe duda que la condena ha de hacerla efectiva B aun cuando la compra se realice después de dictada si es que en tal momento no se ha cumplido el fallo. Claro está que si los trabajadores no ejercen acción alguna por el despido y dejan transcurrir los quince días de caducidad del art. 82 de la Ley de Contrato de Trabajo no tendrán derecho a exigir nada al respecto al adquirente (como tampoco tendrían derecho a exigir la reincorporación al trabajo al transmisor). En este caso sólo las acciones por salarios adeudados o de cualquier otro tipo, distintas de las de despido serían factibles contra el nuevo empresario. Y todo ello sin perjuicio del Derecho —civil— de repetir el empresario o dueño actual contra el antiguo, por el importe de los «vicios ocultos» de la cosa vendida.

Como muy bien expone la Sentencia de 18 de noviembre de 1940 la Ley indica que se sigue a la industria y no al propietario de ella, sino en cuanto la signifique sin perjuicio de los fenómenos jurídicos que puedan surgir entre los antiguos y nuevos dueños, los cuales no afectan al trabajador. Resaltamos que esta Sentencia se refiere a la adjudicación en pago de una fábrica embargada. Comentándola, indica Riaza que en casos análogos debe prevalecer el principio de subrogación en tanto lo embargado fuese la empresa y no sus elemen-



tos materiales (18). De acuerdo con esta opinión, aunque debemos estar en guardia contra el distingo que establece entre empresa y elementos materiales de la empresa, concepto muy difícil de discriminar en ocasiones; por éllo, cuando entre en juego esta discriminación estimamos como más indicado y más justamente social el criterio apuntado por Taboada Roca al que antes nos hemos referido.

Como hace notar Pérez Serrano (19), «la tesis reiteradamente sustentada por la jurisprudencia administrativa del Ministerio es mucho más amplia y generosa para el trabajador que la mantenida por el Tribunal Supremo». Y expone lo que antecede comentando la Resolución de 30 de mayo de 1952 en la que el Ministerio, ante un caso de adjudicación en pago de industria embargada resuelve que «a los efectos del art. 79 del vigente texto refundido de la Ley de Contrato de Trabajo, aprobado por Decreto de 26 de enero de 1944, el establecimiento hotelero embargado que por falta de postores fué entregado a determinada empresa en compensación de deudas, mantiene intangible la relación laboral existente entre la empresa primitiva y su personal, ya que no existe circunstancia modificativa de la extinción con arreglo a dicho precepto, teniendo en cuenta que el servicio se presta a la industria, con independencia de la persona de su titular y sin perjuicio de los fenómenos jurídicos que surjan entre los antiguos y los nuevos propietarios del negocio, ya que tales circunstancias no atañen a los trabajadores. En consecuencia, a tenor de lo previsto en el párrafo primero del mencionado precepto, el nuevo empresario queda subrogado en los derechos y obligaciones de su antecesor, y, por tanto, en el deber de abonar las primas adeudadas por el concepto de Seguros Sociales».

El trácto directo de un patrono a otro a que se refiere la Sentencia de 15 de junio de 1953 (20) debiera considerarse realizado

(18) RIAZA, obra citada, pág. 183.

(19) PÉREZ SERRANO (José): CUADERNOS DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 15, abril-junio de 1952, pág. 129.

(20) Es constante jurisprudencia de la Sala que el no establecer en la sentencia que una entidad no es continuadora de otra no es de aplicación al artículo 79, pues tal precepto ordena solución de continuidad laboral en

cuando la cesión, venta o traspaso se efectúan sin que por parte del antiguo se haya resuelto el contrato de trabajo con sus productores.

La doctrina y la jurisprudencia se han ocupado expresamente de los efectos del art. 79 en cuanto a continuidad en el trabajo, es decir, en cuanto a proteger contra el despido a los trabajadores afectados y ello tiene una clara explicación; casi todos los litigios promovidos versan sobre despidos y readmisiones, con lo cual queda demostrado desgraciadamente que prolifera el intento de deshacerse de obligaciones laborales por medio de cesiones, ventas, traspasos o cualquier otra forma de transmisión.

Aceptado «lo más» - la continuidad en el trabajo - casi siempre se ha aceptado por el adquirente «lo menos» - el abono de salarios devengados con anterioridad, el reconocimiento de la antigüedad, etc.—. Ya es sintomático que apenas se haya discutido por empresarios adquirentes el abono de salarios anteriores, demostrando el acatamiento a lo previsto en el art. 79 derivado de su más sencilla y natural interpretación. No obstante, no han dejado de darse casos excepcionales en que se plantearon controversias sobre tal extremo. Y ya hemos visto como un autor, estableciendo una «sutil» distinción entre obligaciones y responsabilidades, declara explícitamente que los salarios devengados con anterioridad a la transmisión no tiene por qué abonarlos el adquirente.

Una vez más hemos de referirnos a la claridad con que la Ley se pronuncia al respecto. Si el art. 79 dice que el nuevo empresario queda subrogado en los derechos y obligaciones del anterior ¿es

---

caso de sucesión de la empresa, pero no fusiona personalidades económicamente distintas, siendo necesario el tracto directo de un patrono a otro. Para demostrar la inexistencia de subrogación, por ende, basta con acudir al significado etimológico de la palabra, que, según el Diccionario de la Lengua, es sustituir o poner una cosa en lugar de otra, y si a esto se añade que la definición de las palabras cesión, traspaso o venta, dadas por el mismo Diccionario, son: en cuanto a la primera, : renuncia de alguna posesión, acción o derecho que se hace en favor de otra persona; respecto a la segunda, renuncia o cesión de aquello que se tiene o posee, dando y entregándole a otro el dominio, y la tercera significa contrato por el cual se transfiere a dominio ajeno alguna cosa por el precio pactado.

que el anterior no tiene en el momento de la cesión, venta o traspaso la obligación de abonar los salarios devengados?, ¿en virtud de qué, si esta obligación no se ha cumplido hasta entonces, ha de entenderse que no queda transferida merced al mecanismo automático de sustitución previsto en el art. 79?

Por ello no estamos de acuerdo con la tesis que Riaza estima «lógica y de actualidad», contenida en la Sentencia de 4 de agosto de 1939 (21).

Si bien el caso normal de aplicación del art. 79 es el que exista continuidad en la industria, tal condición creemos no debe ponerse como *sine qua non* para la aplicación del precepto. Precisamente lo que trata de garantizar el art. 79 es el no dar por extinguida la personalidad contratante; el adquirente es patrono desde el momento de la adquisición; hasta entonces lo es el cedente, haya o no existido interrupción en la explotación de la industria e independientemente de que ésta se produzca antes, después o en el interregno de la transmisión. Naturalmente que en todo caso opera el plazo de caducidad del despido, por lo que si al cesar la industria —con independencia de que vaya o no a ser transmitida— los trabajadores cesantes no ejercitan la acción de despido señalada en el plazo del artículo 82 ni podrán pretender la readmisión en la empresa contra el mismo dueño si no hay cesión, venta o traspaso, ni contra el posterior en caso de que exista alguna de estas transmisiones u otras análogas, como ya hemos indicado anteriormente. Creemos que de sustentarse criterio contrario se dejaría prácticamente inermes a los trabajadores en muchos casos y el fraude legal sería facilísimo de perpetrar. Por todo lo expuesto y en el caso de la Sentencia cuyo comentario nos sugiere estas consideraciones, opinamos que la venta de una lancha motora dedicada a la industria pesquera lleva consigo por parte del adquirente la asunción de obligaciones derivadas de los contratos de trabajo de la tripulación. El nuevo propietario podrá o no seguir utilizando la motora para faenas pesqueras. En el primer caso prosigue la industria y continúa normalmente la relación laboral de trabajador y empresario. En el segundo caso hay

(21) RIAZA, obra citada, pág. 182. (Sentencia transcrita en la nota 14).

que considerar que la situación es idéntica a la que se daría si el antiguo propietario y empresario, sin transmisión alguna hubiese decidido cesar en el negocio de pesca. (Todo ello al margen de que los supuestos fácticos que provocaron la sentencia mencionada y el hecho de que la venta fuese judicial maticen las relaciones jurídicas en tal forma que hagan más congruente el criterio apuntado por el Tribunal Supremo.)

Por las mismas razones no estamos de acuerdo con la tesis sustentada en Sentencia de 15 de junio de 1940. Se expone en la misma: «Afirmándose en la sentencia recurrida que la revista *Flechas y Pelayos* no es continuadora de la desaparecida *Pelayos*, de la que el demandante era servidor, evidentemente que al absolverse a quien se declara ajeno al vínculo contractual extinguido, y en nombre de cuyas consecuencias preteridas se actuó, no se infringe el párrafo primero del art. 90 de la Ley de Contrato de Trabajo, pues *tal precepto ordena solución de continuidad en caso de sucesión de empresa, pero no fusiona personalidades económicas distintas*». Contrariamente a lo que en la Sentencia se expone, insistimos en que el artículo 79 (antiguo 90) no requiere, para aplicarse, solución de continuidad en caso de sucesión de empresa; el tracto sucesivo ha de entenderse referido a la cesión de la empresa, no a la continuidad en la explotación de ésta. Puede cederse una empresa dos meses después de cerrada arbitrariamente y sería monstruoso pensar que al adquirente no le fuese de aplicación el art. 79 de la Ley de Contrato de Trabajo, basándose en que no había habido tracto sucesivo en la explotación. De acuerdo con que el art. 79 no supone la fusión de las dos personalidades jurídicas distintas de vendedor y comprador; pero sí supone el que éste sustituya a aquél en todas las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo.

En este aspecto creemos que es Benítez de Lugo quien ha caído más hondo y visto más claro, al diferenciar la causa 4.<sup>a</sup> del art. 76 de la Ley, justificativa de la extinción de contratos de trabajo, de los supuestos previstos en el art. 79. Señala dicho tratadista que la causa 4.<sup>a</sup> del art. 76 de la Ley, se refiere al caso de extinción de la personalidad contratante, siempre que no haya representante legal que continúe la industria o el trabajo, caso que únicamente puede refe-

irse al del empresario, que, como tal, cesa o desaparece, no sólo él, sino la empresa de que era titular, porque si no es inexplicable el requisito exigido por la Ley de que no haya representante legal que continúe la industria o el trabajo, porque si lo hay, el contrato subsiste. Es decir, que este precepto se refiere a aquellos casos de desaparición del empresario y de la propia industria o comercio de la que era titular. Para el supuesto inverso, está el precepto que comentamos, en que desaparece la personalidad del titular, como tal empresario, pero subsiste la empresa con uno nuevo, y aun cuando la Ley lo refiere exclusivamente a los supuestos de cesión, traspaso o venta, por interpretación conjunta de los diversos artículos que regulan en la Ley la terminación del Contrato de Trabajo, deben estimarse incluidos todos aquellos supuestos en que, cualquiera que sea el medio jurídico empleado, subsista la empresa con un nuevo titular. En su virtud —copiamos textualmente a Benítez de Lugo— en esta materia sólo caben tres supuestos:

«*Primero.* Desaparición o extinción de la personalidad del empresario por cualquier causa que la origine, sin representante legal que continúe la industria o el trabajo, con la consiguiente cesación de la industria, comercio, profesión o servicio. En este caso, la relación de trabajo concluye y termina por aplicación del art. 76 de la Ley antes invocado.

«*Segundo.* Desaparición o extinción de la personalidad del empresario, cualquiera que sea la causa motivadora, con representante legal que continúe la industria, comercio, profesión o servicio. En tal caso, por interpretación *a sensu contrario* del citado art. 76 de la Ley, el vínculo laboral subsiste con dicho representante legal.

«*Tercero.* Desaparición o extinción de la personalidad del empresario, cualquiera que sea su motivo, con la aparición subsiguiente de un nuevo titular que se hace cargo de la industria, comercio o trabajo, cualquiera que sea el título de adquisición. En estos casos, siempre que en los contratos de trabajo que como relación laboral unían al antiguo empresario con sus trabajadores no se hubiese pactado expresamente lo contrario, tales relaciones subsisten, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior. (Art. 79 de la Ley.)

Hemos usado las denominaciones genéricas de «desaparición o extinción» porque deseamos incluir en los fenómenos mutativos de la personalidad titular de la empresa, todos los conceptos posibles, o sea, desde la muerte o incapacidad del empresario o disolución y liquidación de la Sociedad titular, hasta la adquisición por simple compra de la empresa, por que estimamos que, con arreglo al criterio normativo legal y a los principios políticos sociales imperantes en el nuevo Estado, solamente podrá autorizarse la disolución de las relaciones de trabajo en los casos expuestos de pacto exprese o por desaparición material de la industria, comercio o servicio en que el trabajador prestaba sus servicios» (22).

Hasta aquí la transcripción del texto del autor últimamente mencionado, con cuya opinión coincidimos, aunque extendiendo, si cabe la interpretación amplia del art. 79 y restringiendo más todavía la del art. 76, apartado 4.º Las relaciones laborales y sus obligaciones conexas continúan imputadas al adquirente de la empresa, aun cuando no siga su explotación. El que se *hace cargo* -- para usar los mismos términos de Benítez de Lugo -- de una industria, comercio o trabajo (de una empresa) puede continuar su explotación, venderla, transformarla, etc., etc.; pero en todo caso asumirá las obligaciones patronales.

\* \* \*

Indirectamente y tratando de la posible simulación de compra de maquinaria y elementos de la empresa encubriendo la compra de la empresa misma, proclamó la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-administrativo del Tribunal Supremo de 18 de octubre de 1955 -- cuyo contenido exponemos sin seguir su redacción literal -- que si la empresa B compró todas las construcciones de A, es lo cierto que a tenor de contrato privado que por testimonio notarial se acompaña por la propia parte actora, ésta compró todas las construcciones de aquél destinadas a almacén de muebles, oficinas, taller mecánico de carpintería y ebanistería, los distintos pabellones de la industria

(22) BENÍTEZ DE LUGO, obra citada, pág. 246.

del señor A, derechos de arrendamiento, valores de cualquier clase existentes en el solar donde estaban edificadas las construcciones, maquinaria fija, maquinaria y efectos, máquinas, mobiliario y útiles de oficina, instalaciones y materiales, es decir, todos los elementos necesarios para el funcionamiento de aquella industria, y si se tiene en cuenta que la empresa B siguió ejerciendo la misma actividad en los locales y con los medios fabriles que pertenecían al propietario anterior, no puede dudarse que la referida entidad no efectuó, como pretende, una simple compra de maquinaria, sino que obtuvo en realidad una completa y verdadera transmisión del negocio industrial instalado, del que resultó por sus actos propios sucesora o continuadora.

El sostener que en la transmisión de empresa se mantiene sólo «la continuidad del contrato de trabajo» pero no los derechos adquiridos inherentes al mismo y las obligaciones contraídas por el empresario en aplicación de sus cláusulas es una absurda interpretación restrictiva que a nadie —salvo la excepción apuntada— se le ha ocurrido. Tanto más extraña esta postura cuando el Tribunal Supremo ha declarado explícitamente en Sentencia de 13 de mayo de 1947 que «el obrero no es un servidor personal del propietario del negocio, sino cooperador del mismo, y tiene derecho a reclamar el pago del sueldo devengado a quien aparezca como propietario de la industria, aunque la labor a que la retribución corresponde se efectuase con anterioridad a la adquisición del negocio por el demandado».

Intrínsecamente ligada a esta cuestión está la de la obligación del pago de cuotas de seguridad social adeudadas por el anterior empresario. Como muy bien ha dicho Fenech: «Las Mutualidades Laborales, los organismos rectoras de los diversos seguros que protegen al productor, a pesar de no ser parte en la relación laboral creada por el contrato, adquieren derechos que si, en sentido estricto, no pueden comprenderse en la relación laboral, tienen en esta relación su base y razón de ser, y su propia existencia depende de la existencia de la relación, ya que mientras la relación perdura perduran aquellos derechos, y se extinguen éstos al extinguirse aquélla. En sentido amplio puede, pues, entenderse que en la relación no solamente

están interesados ya el empresario y el productor, sino también aquellos organismos e instituciones públicas, en cuanto el interés de éstas es mediato y tiene como destinatario al propio productor. Se trata de personas jurídicas creadas para seguridad y en beneficio del productor, y por tanto, aunque de modo mediato, el empresario está obligado frente a los organismos de carácter público en beneficio del otro sujeto de la relación laboral» (23).

En nuestra opinión no cabe duda alguna teniendo en cuenta no ya el criterio de aplicación extensiva que ha de mantenerse en torno al art. 79, sino los términos precisos de éste, de que el empresario adquirente queda obligado al pago de los débitos de seguridad social que existan al hacerse cargo de la empresa. Es una obligación dimanante del contrato de trabajo, obligación exigible no sólo en vía gubernativa, sino también por el propio trabajador que tiene derecho a que su empresario le mantenga al corriente en el pago de cuotas. La obligación del empresario de abonar las cuotas, derivada del contrato de trabajo, consubstancial al mismo por imperativo legal, la asume ante las Instituciones de Seguridad Social y ante el propio trabajador.

El Instituto Nacional de Previsión, contestando a consulta afectuada por un empresario «adquirente», resume el criterio que nosotros creemos ortodoxo con una admirable claridad en los siguientes términos:

«La responsabilidad del nuevo empresario es la misma que si no hubiese habido cambio de dueño; es decir, que si el anterior propietario hubiese incumplido algunas de las normas establecidas por los Seguros Sociales Obligatorios, en su momento, el nuevo empresario habrá de satisfacer las cantidades e indemnizaciones que correspondieran al antiguo, puesto que siempre existe la continuidad de la empresa.

El hecho de que en el documento de compra-venta del negocio exista alguna cláusula que responsabilice al empresario cedente en el cumplimiento de las obligaciones referidas al período en que era titular de la empresa, sólo supone en favor del adquirente una ac-

---

(23) FERRER, artículo citado.



ción contra el antiguo empresario, pero sin que esa cláusula sea obstáculo para que tenga que hacer frente a las obligaciones aludidas» (24).

La Sala de lo Contencioso del Tribunal Supremo, en Sentencia de 18 de octubre de 1955, interesantísima a los efectos de que tratamos, se pronunció explícitamente en el mismo sentido, resolviendo el siguiente caso:

La Inspección de Trabajo levantó acta a la empresa B por descubierto en recaudación de cuotas a una Mutualidad Laboral por un período de dos años, cuotas correspondientes a trabajadores que habían prestado servicio a la empresa cuando A era su titular. La empresa recurre ante la Dirección General de Previsión contra el acta de liquidación confirmada por la Delegación Provincial de Trabajo, alegando que los trabajadores a que se refiere no han estado nunca a su servicio, sino al de A, antiguo empresario. El Tribunal Supremo en la Sentencia citada confirma el criterio de la Dirección General de Previsión, exponiendo unas consideraciones que dejan perfectamente establecido el derecho que tienen las Instituciones de Seguridad Social para reclamar de los empresarios actuales las cuotas adeudadas por trabajadores al servicio de empresarios anteriores titulares de la misma empresa.

«A tenor de lo expuesto en el art. 79 (expone la Sentencia) del vigente Código de Trabajo, texto refundido de 26 de enero de 1944, no terminará el contrato de trabajo por cesión, traspaso o venta de la industria a no ser que en aquel contrato se hubiera pactado expresamente lo contrario, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior, y no habiéndose demostrado cumplidamente que tales convenios hayan quedado rescindidos, máxime cuando en la demanda se confirma que la ---(empresa B)--- ha tomado nuevamente a su servicio a algunos de los operarios de ---(la empresa A)--- estimándolos libres de todo compromiso precedente, es manifiesto que la referida empresa no aparece liberada de las obligaciones laborales contraídas por su antecesora en la parte que no hubiese sido satisfecha, y que al disponerlo así la Dirección

(24) *El Seguro Social*. Informaciones del Instituto Nacional de Previsión, número 7, abril de 1956.

General de Previsión en su Orden reclamada se ajustó a los preceptos legales vigentes y no vulneró ningún derecho de la entidad actora».

En una Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de julio de 1942 se expone que «si un trabajador es despedido el mismo día en que se verifica el traspaso de la tienda en que prestaba sus servicios, y readmitido por el nuevo empresario, a virtud de acuerdo suscrito por ambas partes ante el Sindicato Mercantil local al objeto de que quedara establecida la necesaria continuidad de prestación de servicios por el trabajador, no tiene fuerza suficiente para afirmar esta continuidad si en dicho acuerdo hace constar el trabajador que nada reclamaría al nuevo empresario a consecuencia del trabajo que había prestado al anterior».

Esta tesis, dicho sea con todos los respetos, creemos no se ajusta en absoluto a lo preceptuado en el art. 79 de la Ley de Contrato de Trabajo. El pacto o acuerdo entre el trabajador y el nuevo empresario de que nada se reclamaría por el trabajo prestado al anterior es uno de los ejemplos típicos en que por aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos ha de conceptuarse inválido. Por otra parte, el pacto en contrario a que alude el art. 79 ha de ser referido al antiguo empresario, no al nuevo.

Un laudable y progresivo criterio se aplica en la Sentencia de 8 de abril de 1946 que dice así en uno de sus considerandos: «Al establecer en el art. 9º de la Ley de 21 de noviembre de 1931 y la refundición y adición hechas por el 79 del Decreto de 26 de enero de 1944 que el contrato de trabajo no terminará por cesión, traspaso o venta de la industria a no ser que en aquel contrato se hubiera pactado lo contrario, sancionan, como de su contenido se infiere, el principio de la continuidad en la prestación de los servicios a una industria, aun cuando ésta cambie de titular, por ser a ella y no a las personas a quien el trabajo se presta». Riaza encuentra en esta Sentencia un atisbo de la teoría de la institucionalización de la empresa, en cuanto se afirma que el servicio se presta a la entidad y no a las personas (25).

(25) RIAZA, obra citada, pág. 187.

En la misma línea la de 30 de marzo de 1946 señala que «no se interrumpe la relación laboral entre los cobradores de la Compañía Telefónica cuando esta entidad arrienda a una empresa bancaria la recaudación de sus cuotas y, por tanto, el personal aludido pasa al nuevo organismo, destinado a realizar la misma función que antes ejecutaba para su antiguo patrono, ya que tal hecho se comprende entre los previstos por el art. 79 de la Ley, de acuerdo con la jurisprudencia». La tesis — comenta Riaza— es bastante avanzada, pero muy conforme con el espíritu en que se inspira el art. 79 (26).

Nuestro más alto Tribunal, en su jurisprudencia más reciente, se pronuncia con claridad por un criterio de interpretación extensiva del art. 79, declarando sin lugar a dudas que el patrono actual es responsable de las obligaciones de los anteriores, incluso del pago de prestaciones de seguridad social no abonadas por descubiertos en cotización y del abono de cuotas a las Instituciones de seguridad social. Con redacción convencional de los hechos que las motivan traemos a colación varias Sentencias últimamente dictadas.

Un peón minero trabaja en la mina «A» desde noviembre de 1938 hasta mayo de 1941, dedicándose después a trabajos agrícolas. En 1951 se le manifiesta la enfermedad denominada silico-tuberculosis. La propiedad y explotación de la mina «A» para sucesivamente a las empresas «B», «C» y «D», siendo esta última la que explota la mina en el momento de diagnosticarse la enfermedad mencionada. La Sentencia señala que «como ya sentó la Sentencia de 13 de mayo de 1947, el propietario de ella (la empresa) personifica la dación de trabajo y en tal sentido, conforme a lo dispuesto en el párrafo 1.º del art. 5.º de la Ley reguladora del Contrato, se conceptúa patrono para ejercer los derechos y cumplir los deberes inherentes al negocio, ideas que presiden el contenido del párrafo primero del artículo 79 de la Ley de 26 de enero de 1944, y haciendo aplicación de ello al caso de autos, aparece, que el recurrente en calidad de propietario de la actividad industrial «D» es patrono a efectos de responder de las deudas laborales que se reclaman por accidente del trabajo y que esas deudas tienen el mismo sujeto pasivo antes y

(26) RIAZA, obra citada, pág. 187.

después del traspaso del negocio; aunque antes de éste quedara extinguido el contrato de trabajo del obrero con la primitiva empresa, cuando ello aconteció existía ya la razón de indemnizar enfermedad profesional del productor que por no haber sido diagnosticada entonces, le privó de ejercitar las acciones correspondientes hasta años después cuando la Empresa recurrente era la explotadora de la mina, obligación de indemnizar en la que se subroga el nuevo empresario, por lo que procede desestimar este motivo del recurso, atribuyendo a la empresa la cualidad de patrono al solo efecto de la responsabilidad por el accidente reclamado que ha quedado considerada antes en razón de la sucesión de empresa y transmisión de obligaciones existentes, aunque el obrero no prestase servicios a «D». (Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de junio de 1955.)

Este criterio, que nosotros estimamos acertado y congruente con los postulados de Justicia Social proclamados por el legislador, dista mucho de aquella vacilante jurisprudencia de hace diez o doce años en que la subrogación prevista en el art. 79 sin cortapisa alguna, se condicionaba al funesto prejuicio del «trato continuo o directo de un empresario a otro». Según dicha jurisprudencia, el empresario que compra una industria que cesó ya con anterioridad a la transacción no está en la hipótesis de subrogación. Muy afinadamente, aunque con cierta timidez, señalaba Pérez Leñero que si en tales casos no existe lesión de intereses principales «respecto a los accidentales que pudieran subsistir (el derecho a la readmisión, principalmente) debemos aplicar esta subrogación, aun en contra de alguna jurisprudencia» (27).

Revisten especial interés las consideraciones que contiene la Sentencia de 1.º de diciembre de 1954, según la cual «la tendencia de asegurar al trabajador por tiempo indefinido su continuidad de función procurando la permanencia que la producción consienta, fué ya declarada por esta Sala en su Sentencia de 24 de octubre de 1946, que interpretando el art. 79 de la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944, hace notar que tal artículo atiende al negocio

(27) PÉREZ LEÑERO (José): *Instituciones de Derecho español del trabajo*. Madrid, 1945, pág. 197.

en el que se colabora, no al dueño, por lo que el cambio de éste no altera la preexistente relación laboral a seguir, y así lo confirma aquel artículo al ordenar que la cesión, venta o traspaso de la industria no termina el contrato, salvo pacto en contrario, «preceptos enunciativos para comprender cualquier modalidad de cambio de titular empresario, siempre que persista el negocio para el cual se trabaja», y por ello, la Sentencia de esta Sala de 4 de noviembre de 1948 extendió a los casos de arrendamiento de las industrias, la continuidad del obrero que el referido art. 79 preceptúa.

Confirmando la anterior doctrina, esta Sala, en su Sentencia de 13 de mayo de 1947, sienta la afirmación de «que el obrero con su trabajo es cooperador en el negocio en que lo presta, pero no servidor personal del propietario del mismo», como idea que preside el contenido del párrafo 1.º del repetido art. 79, declarando que las deudas, que en aquel caso se reclamaban a la Empresa, tienen el mismo sujeto pasivo antes y después de la fecha en que se adquirió el negocio, quedando el adquirente subrogado en los derechos y deberes laborales del anterior propietario y obligado a abonar los salarios adeudados por el mismo; que según la Orden de 16 de julio de 1932, no existe diversidad de contratos cuando no ha habido solución de continuidad en la prestación de servicios por parte del demandante en el mismo establecimiento, aunque éste haya sido regido por varias personas, «estimándose las obligaciones originadas en el contrato como una carga del negocio que pudiera llamarse real, si bien no tenga esta apariencia jurídica» y en este caso los demandantes ingresaron a la apertura del establecimiento en marzo de 1943 y seguían en él al tomarlo en arriendo la empresa X en 15 de septiembre de 1949, siendo por ella despedidos el 25 de marzo de 1950, haciéndose cargo del local de la Sociedad propietaria, y que si el nuevo patrono continúa el negocio del anterior, el traspaso —o arrendamiento— de industria no rompe el contrato de trabajo, según Sentencia de 30 de septiembre de 1943».

Pérez Leñero entiende que el primer párrafo del art. 79 no es sino «una aplicación en el orden laboral del principio mercantil de protección de los acreedores de la Sociedad o Empresa, mediante la transmisión al nuevo empresario de todas las obligaciones del anti-

guo, pues el trabajador es acreedor del derecho con continuidad de su contrato laboral. El empresario tiene la obligación correlativa de esa continuidad, obligación que trasmite al nuevo empresario por el principio proteccionista de carácter mercantil anteriormente apuntado (28).

No sabemos de donde deduce dicho autor el «principio mercantil» a que alude, tanto más si se refiere a nuestro derecho positivo, ya que éste, como indica Garrigues (29) sólo contiene «algunas alusiones a la empresa como objeto de tráfico». Una de estas alusiones, es concretamente, el segundo inciso del párrafo 3.º del art. 31 de la Ley de Sociedades Anónimas de 17 de julio de 1951, que dispone la aplicación del 1.532 del Código civil cuando se aporten empresas o industrias a una Sociedad Anónima. Pero el art. 1.532 del Código civil trata del saneamiento en caso de venta global, y no resuelve la cuestión que nos ocupa. La otra alusión es el 928 del Código de comercio que prevé el traspaso de empresa. Con tan precaria ordenación positiva, no parece pueda decirse que existe un principio de protección mercantil en el sentido que Pérez Leñero da a entender, ni mucho menos que ese principio haya trascendido e informado disposición laboral alguna. Aun cuando se refiere a un tipo de empresa especial —cada vez más extendido, por cierto, la Sociedad Anónima— creemos aplicables al problema general que hemos suscitado, las conclusiones que Garrigues expone, a saber: «Otro problema interesante es el relativo a la subrogación de la sociedad anónima en los contratos pactados por el titular de la empresa aportada y en el ejercicio de ésta. Al transmitirse la empresa a un nuevo titular los acreedores se verán súbitamente privados de su primordial garantía si el nuevo titular no responde de las antiguas obligaciones. Sobre este punto de la transmisión al adquirente de la empresa de las deudas del transmitente, suelen establecerse pactos que necesitarán la aprobación de los acreedores si implican sustitución de la persona del deudor (art. 1.205 del Código civil). La laguna que en este

(28) PÉREZ LEÑERO, obra y página citadas.

(29) *Comentario a la Ley de Sociedades Anónimas*, tomo I, 2.ª edición. Madrid, 1954, pág. 322.

punto ofrece nuestra legislación civil y mercantil ha sido colmada en otros ordenamiento (por ejemplo, el art. 25 del Código de comercio alemán y arts. 2.558 y 2.560 del Código civil italiano). Estos otros preceptos prevén la sucesión del adquirente de la empresa en los contratos pactados por ella y que no tengan carácter personal, y, al propio tiempo, la responsabilidad del enajenante juntamente con el adquirente de las deudas anteriores si los acreedores no han consentido la subrogación de deudor. La solución conforme al Derecho positivo español tiene necesariamente que informarse en los principios de la novación subjetiva por cambio de deudor, que exigen el consentimiento de los acreedores para que la sociedad quede subrogada en las obligaciones contraídas por el aportante de la empresa».

Queda bien claro que no existen en el Derecho mercantil preceptos generales que subroguen al nuevo empresario en las deudas del trasmiteante: sólo en el Derecho laboral encontramos ese precepto, lo cual no tiene nada de extraño dados los fines de protección social especialmente cualificados que dieron lugar a su nacimiento. Buena muestra de que el Derecho laboral ha tratado en una forma *sui generis* estas cuestiones, se advierte en el tan citado Carrigues, cuando pocas líneas después del párrafo anteriormente transcrito, señala que respecto a la subsistencia de los contratos de trabajo con el personal de la empresa aportada, habrá que aplicar la norma del artículo 79 de la Ley de Contrato de Trabajo de 26 de enero de 1944, cuyo primer párrafo transcribe. Cita innecesaria si existiere con carácter general en el Derecho mercantil un precepto análogo.

El mecanismo de aplicación del principio de novación subjetiva por cambio de deudor de nuestro ordenamiento civil (art. 1.205 del Código civil) con la indudable exigencia del conocimiento del acreedor, dista mucho de ofrecer para los trabajadores las garantías que les proporciona la subrogación automática que establece el art. 79 de la Ley de Contrato de Trabajo.

Por otra parte, de prosperar el criterio existente en la subrogación --civil-- de que tratamos, se haría imposible --por la aplicación del art. 1.206 Código civil-- el llegar a la imputación solidaria de obligaciones laborales al nuevo y al antiguo empresario, medida con la que se cerraría el ciclo de protección social.

Por supuesto que en Derecho mercantil, al operarse la fusión de sociedades, se da la transmisión en bloque del patrimonio de la extinguida a la supérstite y nos hallamos con que ésta resulta sucesora universal del activo y pasivo de la absorbida, en cuyo caso la subrogación prevista en el art. 79 de la Ley de Contrato de Trabajo pudiera darse por existente aunque esta disposición no hubiese visto la luz (30).

\* \* \*

De que existe el problema de los patronos insolventes, patronos ficticios, falsos patronos, «hombres de paja» concebidos con toda la gama de que la picaresca defraudatoria hace gala, es buena prueba la preocupación que por él ha demostrado el legislador en varias ocasiones. Comentados a su debido tiempo los intentos legislativos en tal sentido vamos a glosar brevemente las Conclusiones del último Congreso Nacional de Trabajadores que tienen conexión con el problema o que tratan de él directamente. No puede ponerse en duda la autenticidad de estas conclusiones que revisten el carácter de proposiciones a los poderes públicos, casi con visos de reivindicación (31). Las transcribimos seguidamente:

1.ª «Que se declare la imprescindible necesidad de combatir la práctica de interponer falsos patronos con el fin de eludir obligaciones impuestas al empresario.» Nadie puede honradamente discrepar de esta conclusión, puramente declarativa, pero que en su redacción no deja lugar a dudas de que tal «práctica» existe.

2.ª «Que se establezca control sindical de la solvencia de quienes pretenden asumir el carácter de empresario, mediante la implantación en todas las ramas de la producción del «Carnet de Empresa con Responsabilidad», ampliando el alcance del Decreto de 25 de noviembre de 1954». Si bien el legislador se preocupó especialmente de afianzar la responsabilidad patronal en las empresas de la cons-

---

(30) GARRIGUES, obra citada, tomo II, pág. 654.

(31) «III Congreso Nacional de Trabajadores». «Conclusiones». Madrid, 1955.



trucción, donde la modalidad del trabajo hace más propicia la maniobra fraudulenta de que tratamos, pensando racionalmente hay que concluir que no por ello las empresas de las demás ramas de la producción han de contar con más facilidades al respecto.

3.<sup>a</sup> «Que se dote de facultades necesarias a la Inspección de Trabajo en evitación de que se ocasionen perjuicios económicos a los trabajadores como consecuencia de cesiones de Empresas o de la mano de obra.» Ignoramos el alcance que se ha querido dar a esta conclusión, ya que en la actualidad la Inspección de Trabajo goza de las facultades necesarias para impedir las maniobras que se pretende evitar. Lo difícil, en relación con la inspección, es descubrir las maniobras a tiempo de evitarlas. Sobre el papel — el papel del *Boletín Oficial del Estado* — ningún perjuicio económico puede sobrevenir a los trabajadores que sean objeto de cesiones.

4.<sup>a</sup> «Que se impongan rigurosas sanciones pecuniarias, una vez comprobada la simulación de patronos por la Inspección o a través de Sentencia firme de la Magistratura de Trabajo.» No son pequeñas las sanciones pecuniarias, y aun de otro tipo, que pueden imponerse actualmente a las empresas que resulten dolosamente morosas en el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Pero —volvemos a lo de siempre— no es la escasa cuantía de las sanciones lo que provoca la extensión de las maniobras fraudulentas, sino la imposibilidad de aplicarlas, de hacerlas efectivas, cuando tales maniobras se hacen «bien».

Esta conclusión habla de la «simulación de patronos», concepto que posteriormente se reitera en otras, y que, a nuestro juicio, resulta impropio, ya que no son patronos «simulados» los que en un momento determinado aparecen al frente de las empresas, sino patronos de existencia real, de carne y hueso materiales, o de personas jurídicas perfectamente legalizadas, a los cuales como a los precedentes se les pueden imputar cuantas obligaciones señalen las leyes de trabajo. No son patronos simulados, son patronos reales. ...pero insolventes en la mayoría de los casos.

5.<sup>a</sup> «Que se cree una típica figura de delito laboral para los casos de interposición de patronos simulados y falseamiento de las liquidaciones de Seguros Sociales y Mutualidades Laborales.» Sería

muy difícil de concretar la figura jurídica que se propone, en cuanto a su primera parte (la cuestión del falseamiento de liquidaciones de seguridad social no encaja en el presente comentario). Siendo perfectamente posible en los ordenamientos jurídicos civil, mercantil y laboral las cesiones, ventas y traspasos de empresas, han de ser, en principio, respetadas cuantas operaciones de esta índole se realicen por personas capacitadas para obligarse. Repetimos que el patrono que no va a hacer frente a sus obligaciones no es simulado sino insolvente. En realidad, a ninguna empresa se le puede exigir legalmente que sus negocios marchen viento en popa. Si entendemos esto aplicado al cedente, no hay por qué modificar el criterio cuando la empresa cambie de titular, entendiéndose que es un «criminal» el cesionario, en el caso de que resulte insolvente. No creemos sea este el camino para evitar los fraudes, sino el rodear este tipo de cambios de titularidad de las suficientes garantías para que los trabajadores no queden desvalidos ante la posible confabulación. El camino es el que se apunta en la conclusión 10.<sup>a</sup> y otras que luego comentaremos.

6.<sup>o</sup> «Que se prohíba la existencia del llamado personal de contrata y se vigile el sistema de contratación de servicios que por algunas empresas se efectúa, para evitar que pueda obtenerse lucro alquilando el esfuerzo personal de los demás». No estamos de acuerdo con esta conclusión. Si bien son contratistas quienes frecuentemente aparecen como incumplidores de la legislación social, ello no puede ser motivo para que se prescinda de una actividad mercantil perfectamente lícita y que el derecho ha mantenido porque la propia realidad social hace aflorar tal sistema. No vemos inconveniente alguno en que las obras o servicios se realicen por contrata, asumiendo el contratista las obligaciones laborales y extendiendo tal responsabilidad al contratante de los trabajos cuando se estime preciso, como ya se ha realizado en varias ocasiones. La cuestión no es suprimir al contratista sino suprimir al contratista insolvente. Por lo demás, la obtención de lucro «alquilando el esfuerzo personal de los demás» --alquilando el trabajo-- es, en resumidas cuentas, lo que todas las empresas efectúan. ¿Qué más le da al albañil que su patrono sea un contratista, que a su vez tiene un contrato de arrendamiento de servicios con el propietario de un inmueble, o que sea patrono el

mismo propietario? La figura del contratista surge necesariamente en el mundo económico laboral, con la misma espontaneidad con que aparecen el viajante o el almacenista en el mundo del comercio. No son —yendo al problema que nos ocupa— las instituciones ni los moldes jurídicos los que fallan, sino los hombres concretos. No es el prohibir la utilización de automóviles el medio más idóneo para evitar los atropellos, sino el cuidar que quien conduzca lo haga con las debidas garantías para el peatón.

7.<sup>o</sup> «Que en caso de cesión de la industria o explotación por cualquier título, así como en los supuestos de cambio de razón, denominación social o domicilio legal, se comunique el hecho por escrito a los trabajadores y a la Entidad Sindical correspondiente». No puede ser más razonable esta petición y asombra, en verdad, que a estas alturas de tiempo y «clima» no esté traducida en textos de aplicación positiva. No vamos a entrar ahora en el ya universalmente aceptado concepto de «comunidad de empresa» entendiéndola como unidad en lo que participan vitalmente empresarios, técnicos, trabajadores y capitalistas. La cogestión y los Jurados de empresa son instituciones que existen en todos los países del mundo. Cifándonos al aspecto que nos ocupa, es natural que si los trabajadores están vitalmente interesados y vinculados a la empresa, *de la que forman parte*, es decir, a la que no son ajenos, sino consustanciales, no puedan ignorar transferencias jurídicas tan importantes como los cambios de titularidad y de denominación. Creemos que en estos supuestos existen un «derecho natural de información» por parte de los trabajadores. Resulta un sarcasmo el aludir al concepto comunitario de empresa, si puede suceder —como hoy sucede— que el trabajador se entere por la prensa de que ya no está al servicio de A sino de B. Pero es que aun prescindiendo del aspecto sentimental o de dignidad laboral del trabajador, la medida propuesta significa una mínima, necesaria y elemental cautela para que los trabajadores puedan precaverse contra posible maniobras. El trámite que se trata de imponer no es nada oneroso ni molesto y su incumplimiento ya podría calificar de dolosa la transmisión. Aunque creemos que con la comunicación a los trabajadores sería suficiente, sin perjuicio de que éstos acudiesen a la organización sindical si lo creyeran necesario.

8.º «Que los plazos de caducidad y de prescripción establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo y demás disposiciones de orden laboral no comiencen a computarse en tanto no se comunique por escrito a los trabajadores la cesión, de tal manera que, llegado el caso, sepan éstos siempre quién es el empresario o titular de la industria.»

Si la conclusión anterior fuese aceptada, sobraría esta petición, que de todos modos aparece exorbitante e incluso innecesaria, ya que, sería difícil el concebir acción procesal alguna o transcurso de los plazos indicados en que el factor «indeterminación de la titularidad de la empresa» jugase esencialmente. Al producirse un despido, el trabajador demandará a la empresa que ante él aparece, y esta demanda opera *ipso facto* contra el empresario que en aquel momento ostente la titularidad de la misma. Se puede demandar, en abstracto, al representante legal de «Calzados X.» o al de «Ferretería sita en calle Mayor, 18», y si esto es así y la jurisprudencia ha consagrado la doctrina del patrono aparente, creemos que no se compadece con la seguridad jurídica el condicionar el comienzo de plazos de caducidad y prescripción a circunstancias tan aleatorias como accesorias en relación con los mismos.

9.º «Que se instituya la responsabilidad solidaria de cedente y adquirente, en el supuesto de que la cesión no se comunique previamente y por escrito, como se expresa en las anteriores Conclusiones.»

10. «Que idéntica responsabilidad solidaria se reconozca cuando la industria o la mano de obra sean cedidas a empresario insolvente, manteniéndose aquélla durante dos años como mínimo, a partir de la cesión o, en su caso, de haberse comunicado a los trabajadores y a la Entidad Sindical.»

En relación con la responsabilidad solidaria que se pretende en la conclusión novena, nosotros abogaríamos por su institución también en el caso de que la cesión se haya comunicado previamente, ya que la existencia de tal comunicación, si bien evitará muchos posibles intentos de fraudes, no excluye el que puedan perpetrarse hábilmente, no obstante la publicidad de la operación.

La conclusión décima expresa, a nuestro juicio, la óptima solución

del problema. Responsabilidad solidaria de cedente y adquirente. En cuanto al plazo, razones de seguridad jurídica pueden hacer que parezca excesivo quizá el de dos años que se propone. Nosotros creemos que la mitad del tiempo sería un plazo prudencial.

II. «Que si ejercitada por el trabajador alguna acción contra la Empresa cesionaria resultara ésta insolvente, la Magistratura de Trabajo pueda declarar a efectos laborales la simulación de la transmisión o la existencia de fraude, en cuyo supuesto el empresario cedente y el cesionario responderán en forma solidaria, siempre que el trabajador haya reclamado dentro del plazo hábil, contado a partir de la fecha en que tuvo conocimiento de la transmisión de la industria.» Resulta innecesaria, ya que la responsabilidad solidaria, a todos los efectos laborales, se ha postulado en las dos anteriores conclusiones. Existiendo tal responsabilidad solidaria, no hace falta el tan artificioso vehículo que se propone de declaración de «simulación en la transmisión» o de «existencia de fraude».

\* \* \*

En algún proyecto de codificación laboral patria se dedica un capítulo al problema de que tratamos, con el título: «De la subrogación de la relación jurídico-laboral.» Redactado sin excesivas preocupaciones de técnica jurídica, su *intentio* se manifiesta explícitamente en el sentido de universalizar la responsabilidad del nuevo patrono. Dicen así los artículos del proyecto a que nos referimos:

Art. 593. En todos los casos de sustitución o cambio de empresario en cualquier clase de obra, industria, servicio o explotación, cualquiera que sea la causa o el título que determine dicha sustitución, el nuevo empresario queda sujeto a las consecuencias de las relaciones laborales que afectasen al empresario anterior respecto de toda clase de trabajadores, sin que dicha sustitución produzca solución de continuidad alguna respecto de los efectos económicos y demás beneficios laborales que correspondan a los trabajadores.

Art. 594. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, en todos los casos de subrogación de la relación jurídico laboral por la sustitución del empresario excepto cuando hubiese tenido lugar por

sucesión *mortis causa* los trabajadores que hubiesen estado al servicio del empresario anterior podrán reclamar los derechos económicos que devenguen, durante un año, a contar desde la fecha en que conocieron o hubieran podido conocer la subrogación efectuada, conjuntamente, contra el antiguo y el nuevo empresario, si bien la obligación del antiguo tiene tan sólo carácter subsidiario, para el caso de que resultase insolvente el nuevo.

Art. 595. Están sujetas asimismo a las responsabilidades subsidiarias por todo el tiempo de duración de las contrataciones respectivas, las empresas dedicadas a un objeto determinado que concierten la ejecución de algunas obras o trabajos propios de su objeto con contratistas, destajistas o subcontratistas (32).

¿Se resolverán con esta disposición, en caso de tomar cuerpo de derecho positivo, los numerosos problemas derivados de la enorme casuística que se presenta en las transmisiones empresariales? Por lo pronto hemos de observar cómo se rotula la relación jurídica que da lugar a la transmisión, con la expeditiva fórmula de «en todos los casos de sustitución o cambio», amplísima y omnicompreensiva por lo que como primer resultado, se evitarán las frecuentes controversias que la actual redacción del art. 79 suscita, cuando se trata de equiparar otras figuras a las de cesión, venta o traspaso que concretamente señala el precepto. Ahora basta sólo que se llegue, no importa por qué vehículo, a la sustitución o cambio. Y adviértase que si el primero de los términos pudiera dar lugar a no pocas discusiones sobre si la sustitución *strictu sensu* se había producido, ya que dicho término está cargado de sustancia jurídica, el segundo no ofrece muchas dudas en la interpretación. Sea cualquiera que sea el título jurídico de la transformación, o la causa del advenimiento del nuevo empresario, lo que no cabrá dudar es de la existencia del cambio. Siempre que se haya producido éste, el «nuevo» empresario queda

(32) TABOADA ROCA, en su obra citada (pág. 389), recoge estos artículos como incluidos con los núms. 672, 673 y 674 del primer anteproyecto de Código de Trabajo, elaborado por la Dirección General de Trabajo en 1950. Con idéntica redacción, aunque con los números que en el texto figuran, aparecen en el «Anteproyecto de Código de Trabajo» realizado en 1956 por la Delegación Nacional de Sindicatos.

subrogado en cuantas obligaciones hubieran podido imputarse a los anteriores.

Con suficiente claridad, que premeditadamente se logra en detrimento del rigor jurídico conceptual, señala el proyecto que el nuevo empresario queda sujeto «a las consecuencias» de las relaciones laborales que afectasen al empresario anterior. En el término consecuencias se comprenden las obligaciones o derechos del actual artículo 79, así como las «responsabilidades» de toda índole, si es que a los efectos de que tratamos, responsabilidad y obligación no resultasen prácticamente sinónimos. Pero aún va más adelante el precepto en su ambición totalitaria, ya que las consecuencias a que alude no son sólo las derivadas del contrato de trabajo —de la continuidad del contrato de trabajo, como el art. 79 señala— sino también las que emanan de las relaciones laborales que afectasen al empresario anterior. Sin necesidad de extendernos doctrinalmente sobre las diferencias entre ambas expresiones, contrato de trabajo y relación laboral, hemos de resaltar cómo el ámbito de esta última es considerablemente más amplio que el de aquél. De promulgarse la disposición que comentamos, será inútil intentar la distinción entre las obligaciones inherentes al contrato de trabajo y las derivadas de la relación laboral, que hoy se aduce en ocasiones para tratar de eludir obligaciones que no se hacen efectivas ante el trabajador sino ante organismos gubernativos. Ningún empresario «nuevo» podrá pensar que no debe a los organismos gestores de la seguridad social las cuotas adeudadas por su precedente.

Con la redacción proyectada, la figura de «carga real» sobre la empresa objeto del cambio de titular cobra entera realidad, ya que la transmisión de obligaciones se opera sin que sean necesarios el «tracto directo», la «continuidad en la industria» ni otras figuras parecidas que la jurisprudencia de nuestro más alto Tribunal estimó en algunos fallos como condicionantes para aplicar el mecanismo del artículo 79.

En el art. 594, propuesto se cierra el ciclo protector estableciendo la responsabilidad subsidiaria transitoria, durante el plazo de un año, del antiguo empresario. En virtud de esta cautela, ya no es sólo el nuevo empresario el que puede accionar contra el antiguo basándose

en la evicción de la cosa vendida, sino que los trabajadores pueden demandar conjunta y directamente de ambos empresarios, el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Y el afán protector va más lejos todavía, ya que hace responsable subsidiario al antiguo patrono, no sólo de las obligaciones existentes en el momento de la transmisión al nuevo, sino «de los derechos económicos que devenguen ---los trabajadores--- durante un año después» del cambio. Quizá resulte excesiva esta extensión de la responsabilidad subsidiaria del antiguo patrono, ya que se la hace asumir obligaciones desconocidas e imprevisibles, en forma tal que pugna con elementales razones de justicia y equidad. Piénsese en que el nuevo empresario triplique contractualmente los salarios de sus trabajadores y desaparezca o se declare insolvente. Sería difícil el encontrar argumentos lógico-jurídicos para hacer razonable el que el anterior patrono pague con las consecuencias de actos de quien le sucede.

La excepción que especifica el art. 594 es de innecesaria mención, por lo que en buena técnica jurídico-formal debiera omitirse, ya que pensar algo distinto de lo que preceptúa sería absurdo.

Sintetizando nuestra opinión respecto a la articulación de *lege ferenda* que nos viene ocupando, diremos que resuelve en gran parte satisfactoriamente los problemas que suscita la actual redacción del art. 79 de la Ley de Contrato de Trabajo, si bien algunos retoques gramaticales y conceptuales la perfeccionarían considerablemente.

\* \* \*

Existe conexión con la materia de que tratamos en el Decreto de 15 de febrero de 1952, por el que se establecen responsabilidades de carácter civil y penal por incumplimiento de leyes laborales y de previsión social. Siempre ha repugnado al legislador, por razones de seguridad jurídica, la imputación de responsabilidad solidaria o subsidiaria en aquellos casos en que la persona gravada con las mismas quede sin relación directa con aquella otra a la que hay que indemnizar. A la que hay que indemnizar en virtud de actos realizados por un tercero que resulta incumplidor o irresponsable o



insolvente. En el mundo del derecho del trabajo encontramos responsabilidades de este tipo, muy raramente y sólo a título excepcional. Así, en la legislación de accidentes de trabajo, eminentemente protectora y con una carga ética que puede permitirle todas las «exageraciones» en tal sentido, se estableció la responsabilidad subsidiaria «de la obra o industria» (del dueño de la obra o industria, ha de entenderse) cuando el patrono sea contratista. El responsable subsidiario tendrá derecho a repetir contra el directo por el importe de la indemnización abonada y gastos satisfechos (art. 2.º del Reglamento de la Ley de Accidentes de Trabajo de 31 de enero de 1933). En la novísima redacción del Reglamento aprobado por Decreto de 22 de junio de 1956 se dice que: «Se considerará patrono obligado a asegurarse a toda persona natural o jurídica propietaria o titular de la obra, explotación o industria donde el trabajo se preste; si está contratada la ejecución o explotación de la obra o industria, se considerará como patrono asegurado al contratista, sin perjuicio de la responsabilidad que determina el art. 8.º por falta de Seguro.» (Art. 7.º). «En caso de falta de seguro, si la obra o industria estaba contratada, el propietario responderá de todas las obligaciones del contratista en el caso de que éste resulte insolvente.» (Art. 8.º).

Comentando esta regulación positiva, señala Bayón: «No sufre realmente modificación de importancia la definición de patrono del artículo 7.º del Reglamento, que coincide, salvo pequeñas particularidades de redacción, con el art. 2.º del antiguo; únicamente se debe señalar que la responsabilidad subsidiaria de la obra o industria cuando estuviera contratada se desplaza a otro texto diferente, en este caso, el párrafo último del art. 8.º, previa declaración de insolvencia del contratista. Hay, sin embargo, que hacer notar que mientras que en el antiguo art. 2.º se hablaba sólo de persona natural o jurídica propietaria de la obra, explotación o industria, en el moderno art. 7.º se dice «propietario o titular». Con ello queda claro que puede ser igualmente responsable un usufructuario, un arrendatario y que, en definitiva, se ha querido acertadamente distinguir entre la empresa, como manifestación de un derecho dominical, y la empresa en sí misma, como ente jurídico parte de la relación de trabajo. Tal vez hubiera sido conveniente abordar ya de una vez este difícil pro-

blema de distinción entre los términos empresa, empresario, propietario, patrono, etc., y referir toda la legislación laboral a la parte que contrata frente al trabajador y que figura, por tanto, como uno de los pilares de la relación laboral, sin necesidad de introducir referencia a términos que dicen relación a la situación de dominio, pero que pueden ser ajenos a la de trabajo» (33).

La repugnancia jurídica al establecimiento de responsabilidad subsidiaria cuando el responsable subsidiario es prácticamente ajeno a la relación laboral trabada, es tan acentuada que el criterio establecido para el Seguro de Accidentes de Trabajo no fué extendido para ningún otro seguro social. Únicamente en lo que afecta a las empresas de industrias de la construcción y obras públicas se ha establecido la responsabilidad subsidiaria de todas las obligaciones laborales y de previsión que contraigan los destajistas o subdestajistas con las que hubiesen establecido los correspondientes concertos (34).

Contemplando el caso de cesión de trabajadores el Decreto-Ley de 15 de febrero de 1952 estableció la responsabilidad subsidiaria de cedente y cesionario en los siguientes términos:

«Las empresas, bien sean personas jurídicas o individuales, que cedieren temporalmente todo o parte de su personal a otros empresarios, tanto si lo efectúan mediante el percibo de una compensación económica o aun cuando fuese a título gratuito de servicios benévolos o de buena vecindad, estarán obligadas a cumplir rigurosamente con respecto a sus trabajadores, todas las obligaciones legalmente impuestas en el orden laboral y en la esfera de la previsión social, abonándoles las retribuciones marcadas en los reglamentos de trabajo aplicables, según las actividades a que se dediquen y la función efectivamente desempeñada en cada instante. En el supuesto de que dichas empresas incumplieran los mencionados deberes, los empresarios que utilicen personal cedido por aquéllas responderán soli-

---

(33) BAYÓN CILACÓN (Gaspar): *La nueva legislación de accidentes del trabajo*. Madrid, 1956. Editorial Tecnos, págs. 31 y 32.

(34) Artículo 9.º de la Orden conjunta de los Ministerios de Trabajo y Secretaría General del Movimiento de 29 de marzo de 1956, publicada en el *Boletín Oficial del Estado* del día 22 de mayo siguiente.

dariamente de las obligaciones sociales exigibles, conforme a la legislación laboral y a las disposiciones reguladoras de la previsión social, sin que pueda alegarse en contrario la existencia de pacto o contrato liberatorio.»

Este supuesto de cesión de trabajadores puede encubrir auténticas cesiones o arrendamientos de empresa, ya que, en ocasiones, lo que se cede no sólo es el material humano (dicho sea esto sin resabios marxistas ni liberales), sino también el substratum auténticamente material, las máquinas e instalaciones, por lo que, en cierto modo y en estos últimos supuestos, se operan verdaderas cesiones, ventas o traspaso de empresa, sin que la nota puramente formal de que tales actos se realicen «temporalmente» enerve aquella calificación. No obstante, el legislador parece haber pensado en préstamos *bocmerang* y a corto plazo, realizados por empresas que no tienen más misión que la fraudulenta que se trata de evitar, ya que si se parte del supuesto de que la empresa cedente está ocupando con efectividad los trabajadores que cede, los derechos que éstos han de reivindicar son los alcanzados en la cedente y no los que les corresponderían por su situación en la cesionaria: si se les abonan, como dice el decreto, «las retribuciones marcadas en los reglamentos de trabajo aplicables, según los trabajos a que se dediquen y la función desempeñada en cada instante» la novación que se realice puede ser *in pejus* para el trabajador.

En nuestra opinión, si bien el dar carácter solidario a las obligaciones laborales refuerza enérgicamente la protección del trabajador, tal forma de imputación de responsabilidad parece excesivamente onerosa para el cedente, ante quien se puede pedir directamente el cumplimiento de deudas de las que lógicamente debiera responder el que en cada momento resulte patrono directo y beneficiado con el trabajo concreto. En efecto, de acuerdo con lo previsto en los artículos 1.137 y 1.144 del Código civil, el trabajador cedido puede reclamar al empresario cedente los salarios adeudados por el cesionario, sin efectuar gestión alguna con este último. Bastaría haber establecido, como en instituciones similares, la responsabilidad subsidiaria del cedente.

\* \* \*

En la doctrina y legislación extranjera se sigue, en términos generales, un criterio semejante al de nuestro art. 79 entendido en su más amplia interpretación (35). No obstante, no dejan de encontrarse excepciones cuando, más que el principio de protección y tutela del trabajador influyen en quien legisla preocupaciones de libertad de contratación mercantil — civil—, en cuyo caso se considera la asunción de obligaciones por la empresa sucesora como una rémora en el tráfico, como un obstáculo que dificulta o impide el libre desarrollo de relaciones comerciales. No será muy difícil el argumentar en contra de este criterio —repetimos que excepcional—, ya que la operación mercantil fallida, que entraña, de consumarse, un fraude y una situación de desamparo para los trabajadores, no tiene título moral alguno para provocar su protección. Estas operaciones han de subordinarse en todo momento a superiores exigencias de justicia y equidad y condicionarse al cumplimiento de obligaciones laborales pendientes en el sentido que postulamos.

Entre los tratadistas argentinos, Deveali se refiere de soslayo al problema que nos ocupa al estudiar las repercusiones que tienen las cesiones o cambios de firma —esta es la terminología que emplea— en la antigüedad laboral. Encontramos el criterio de este autor vacilante y contradictorio, pues si de una parte parece adherirse a la teoría de la asunción total, por otra se pronuncia en sentido opuesto.

Es innegable — señala este autor— que la cesión de la empresa produce la extinción de los contratos de trabajo estipulados por el titular anterior, los cuales podrán ser sustituidos, expresa o tácitamente por los nuevos en que figura como sujeto el nuevo titular. A pesar de esto, si el titular anterior no ha puesto término válidamente a la relación de trabajo con sus dependientes, con las modalidades prescriptas por la ley, y ellos continúan sus servicios bajo las órdenes del nuevo titular, la relación de trabajo no sufre alteración alguna, y por lo tanto, la nueva antigüedad se junta con la anterior. El acto jurídico de la cesión, que tiene influencia decisiva sobre las relaciones

---

(35) Para un estudio del Derecho comparado en la materia, vid., fundamentalmente, autores citados por PÉREZ BOTIJA en su obra *El Contrato de trabajo*, 2.ª edición, pág. 261.

jurídicas del titular anterior de la empresa, no influye en cambio, por sí, sobre la antigüedad, como elemento de hecho (36).

Como vemos, expone Deveali terminantemente, que la cesión produce extinción del contrato de trabajo, ya que la sustitución en el mismo se deja a la voluntad del adquirente. Añade que «las disposiciones sobre cesión o cambio de empresa, que son comunes —más o menos— a todas las legislaciones, sirven pues, para poner de manifiesto cómo la antigüedad, tal como prescinde —dentro de los límites antes indicados— del elemento contractual, igualmente prescinde del elemento personal del titular de la empresa, para tomar en consideración solamente el elemento objetivo de la empresa.

Sin llegar a configurar la empresa como una *universitas juris*, y como tal sujeto de derechos y obligaciones —lo que no parece posible en nuestro ordenamiento a diferencia de otros— la exacta configuración de la antigüedad, como circunstancia de hecho que toma en cuenta la empresa en su consistencia real, permite dar una explicación satisfactoria de las disposiciones aludidas, sin violar las disposiciones que rigen la materia contractual.»

A pesar de cuanto expone, recoge el autor argentino la ley 11.729 en la que se dispone la novación contractual automática (la subrogación de nuestro art. 79) en ciertos casos de cambio de firma, aun sin el consentimiento del trabajador.

Con mucho más rigor y profundidad estudia Krotoschin los efectos de la «transferencia» del contrato de trabajo, señalando —contrariamente a Deveali— que «el principio es la admisibilidad del cambio con la consecuencia de que los derechos y deberes emanados del contrato pasan al nuevo patrono» (37).

Alude Krotoschin a las disposiciones de la ley 11.729 argentina referente a la cesión o cambio de firma en sentido análogo al del artículo 79 de la ley española, y la ley 11.867 relativa a la transmisión de establecimientos comerciales e industriales, a «toda transmi-

---

(36) DEVEALI (Mario L.): *Lineamientos de Derecho del trabajo*. Buenos Aires, 1948, pág. 192.

(37) KROTOSCHIN: *Curso de legislación del trabajo*. Buenos Aires, 1947, página 232.

sión por venta o cualquier otro título oneroso o gratuito, bien se trate de enajenación directa y privada o en público remate...»

Para Krotoschin, decidido partidario de la teoría de la asunción total de obligaciones, la transferencia del goce, que lógicamente supone la continuación de la empresa, es suficiente para entrañar la transferencia de los contratos de trabajo.

Este autor efectúa una clasificación de los cambios de titularidad empresarial llamando transferencia simple a aquella en que el nuevo empresario continúa la explotación de la empresa del mismo modo que la anterior y doble cuando aquél se dedica a otra clase de actividades, nomenclatura anteriormente utilizada entre nosotros por Pérez Botija (38).

La consecuencia de que el cambio de firma significa la transferencia del contrato de trabajo —indica Krotoschin— no es ineludible del todo; sin embargo, las excepciones que apunta confirman la regla general de asunción. «El comprador puede, por ejemplo, convenir con el vendedor que éste despida al personal antes de la transferencia del negocio, y que cargue con las indemnizaciones del caso. Si el vendedor cumple con este pacto, no hay lógicamente contrato de trabajo que pudiera transferirse. Fuera de este caso, todo contrato se transfiere en la situación en que éste se halla. Si el antiguo patrono hubiese despedido al trabajador pero el plazo de preaviso no hubiese vencido todavía en el momento de la cesión, el nuevo patrono cargaría con las obligaciones pendientes, es decir, el pago de salario hasta la extinción del contrato y la indemnización por antigüedad que correspondiere. Esto es así aun cuando entre el cedente y el cesionario se hubiera convenido que tales deudas corren por cuenta del cedente. Un pacto de esta índole sólo facultaría al cesionario a recobrar lo que hubiera pagado al trabajador, pero no le libraría frente a éste. Se discute si también el cedente sigue siendo responsable directamente ante el trabajador por las sumas adeudadas a causa del despido por él pronunciado. La cuestión debe contestarse afirmativamente. Hay que considerar que el antiguo patrono es

(38) PÉREZ BOTIJA (Eugenio): *El Contrato de trabajo*, 1.<sup>a</sup> edición. Madrid, 1945, pág. 297.

deudor del trabajador hasta el momento en que el contrato se extingue y responsable de todas las consecuencias de la extinción, a menos que el trabajador le hubiese exonerado expresamente. Lo mismo habría que decir con respecto al crédito de salario del trabajador, aun cuando no se le hubiera despedido. El antiguo patrono queda subsidiariamente obligado hasta el instante en que el contrato se extingue si en el momento de la cesión el antiguo patrono hubiera declarado el despido. El fundamento de esta solución debe verse en la circunstancia de que el trabajador al trasladarse el negocio corre con el riesgo de la insolvencia del nuevo patrono. La ley, que ha querido proteger al trabajador con respecto a la continuidad de su contrato, seguramente no ha querido colocarlo en una situación peor que aquella en que se hallaría al ser despedido por el antiguo patrono.»

Según Krotoschin, y refiriéndose al Derecho positivo argentino, cuando la empresa pasa a otras manos no a consecuencia de una sucesión singular sino de una sucesión universal, el nuevo dueño adquiere en virtud de la Ley los derechos emanados de los contratos de trabajo que estén en vigor en el momento de la transferencia, como asimismo se hace cargo de las obligaciones correspondientes. Quedan exceptuados sólo aquellos contratos que no son transferibles porque son inherentes a la persona, en el sentido específico de que no pueden cumplirse ya, una vez cambiada la persona del patrono.

\* \* \*

Parece natural que este problema de la asunción de obligaciones por la empresa sucesora debiera haber preocupado a quienes intervienen en la preparación y redacción de las Reglamentaciones de Trabajo: sin embargo, era de esperar que al tener gran facilidad para precisar los términos, alcance y consecuencia del párrafo 1.º del art. 79 se hubiese llegado a concreciones mayores que las que las Reglamentaciones ofrecen. Sin profundizar en esta ocasión sobre la posible unificación de lo que pudiéramos llamar «Parte general» de las Reglamentaciones de Trabajo (sería una tarea semejante a la ya lograda con el Reglamento General del Mutualismo Laboral en relación con los antiguos Estatutos de cada Institución) no puede por menos de

extrañarnos la ausencia total de método o de criterio directriz que explica el que de 93 Reglamentaciones Nacionales sólo 18 se hayan ocupado de esta materia cuando es obvio que el problema no puede estar más generalizado (39).

Todas ellas contienen casi literalmente o con levisimas variantes las mismas prescripciones, excepto las de Transportes y Contratas Ferroviarias, que se apartan un tanto del módulo general, y la del Espectáculo Taurino; la especialidad de esta última, tan *sui generis* dentro del conjunto de Reglamentaciones no puede estar más justificada, ya que en ella y a los efectos que nos interesan se nos aparece como empresa, la «empresa» taurina por autonomasia y como trabajador el matador de toros o asimilado o tal. La Reglamentación Taurina lleva fecha 17 de junio de 1943, y es la primera de las promulgadas después de 1939 que se ocupa de estas cuestiones. En el art. 14, bajo el epígrafe de «obligaciones en caso de cesión o subarriendo» se dispone que: «En el caso de que el Empresario, firmante de un contrato, cediera o subarrendara posteriormente la plaza a otra persona o entidad, se entenderá que el cesionario, arrendatario o subarrendatario acepta o asume cuantas obligaciones dimanen de los primitivos contratos con diestros que se hallen pendientes de cumplimiento. En caso de infracción en éstos, el empresario suscribiente, y el cesionario, de cualquier índole que éste sea, quedarán obligados solidariamente a favor de los diestros contratados». Como puede observarse, el ciclo protector se cierra fuertemente, dados los términos inequívocos en que está redactado el precepto y la res-

---

(39) Hemos utilizado para este estudio la edición oficial de las Reglamentaciones Nacionales de Trabajo publicadas por el Ministerio del Ramo, comprensiva de las vigentes en 31 de diciembre de 1947, y que rigen asimismo, en su inmensa mayoría, en el día de hoy; en el aspecto de que tratamos ninguna variación se ha introducido en las mismas hasta el momento en que escribimos; asciende a 93 el número de Reglamentaciones incluidas en los volúmenes de la publicación mencionada.

Hemos observado, con extrañeza, que, siguiendo un orden puramente cronológico, en las Reglamentaciones aparecidas entre los meses de septiembre de 1946 y abril de 1947, en número de 26, no se incluye ningún artículo referente a cesión o traspaso de empresas.



ponsabilidad solidaria que establece entre cedente y cesionario. Lástima que no se haya seguido el mismo enérgico criterio cuando se trata de proteger, en otras Reglamentaciones, a trabajadores que se nos aparecen más *strictu sensu* como tales, que los «diestros» de que se ocupa la Reglamentación taurina.

Como ejemplo de la «línea general» que siguen las Reglamentaciones, copiamos el art. 68 de la Nacional de Industrias Químicas, aprobada por O. M. de 26 de febrero de 1946.

«Cesión o traspaso de una Empresa. 1) La Empresa que jurídicamente o de hecho continúe el negocio de otra, se hará cargo de sus plantillas y de todo su personal, que se someterá al régimen de la adquirente o conservará el suyo propio, según cuál de ellos responda mejor a las normas y orientaciones de la presente Reglamentación, no sólo en cuanto a capacitación, sino a retribución; en caso de duda resolverá la Delegación o la Dirección General de Trabajo, según la extensión territorial de las Empresas fundidas. 2) En ningún caso y por ningún concepto la Empresa adquirente podrá despedir personal antiguo ni nuevo, y cuantas reorganizaciones intente se realizarán sobre la base de mejorar, o al menos mantener, la situación de unos y otros. Tan sólo, previa solicitud justificada, podrá amortizar las vacantes que ocurran. 3) El personal de nuevo ingreso, aunque sea destinado a establecimientos de la Empresa adquirida, se someterá en todo caso al régimen de la adquirente. 4) Se evitará siempre mantener duplicidad de regímenes en establecimientos que realmente formen una sola Empresa.»

No nos parece muy afortunada la redacción tipo que hemos transcrito, y que, con leves variantes se reproduce en las siguientes Reglamentaciones; Minas Metálicas, Papelera, Textil (Fibras Artificiales), Radiocomunicación, Aceite, Navieras, Consignatarios de Buques, Seguros y Producción de Galletas.

Sin duda que los efectos pretendidos implícitamente por el primer párrafo del art. 79 de la Ley de Contrato de Trabajo, que vienen siendo trabajosamente esclarecidos por la jurisprudencia, se advierten con más nitidez en las Reglamentaciones que en la ley básica; pero ello no empece para que mantengamos nuestra apuntada opinión. Las Reglamentaciones se adscriben formalmente a la conti-

nuidad del negocio, el tan mencionado tracto sucesivo que de estimarse condicionante para la subrogación hará estéril en muchos casos el art. 79. Bien está que puntualice que la adquisición sea *de jure* o *de facto*, aunque de todas formas la distinción resulta inoperante, puesto que en último término el concepto de empresario descrito en el art. 5.º de la Ley y precisado por la jurisprudencia sería suficiente para comprender como patrono a aquel que aparezca como tal.

El principio general para determinar el régimen laboral aplicable es, supuestos dos distintos, el que más se adecue a la Reglamentación de industrias químicas (para seguir en el ejemplo propuesto). Con ello parece darse a entender que la empresa adquirida pudiese estar regida por otra Reglamentación, cosa que no se compadece con la premisa de continuidad del negocio. Para hacer congruente este párrafo hay que pensar que se refiere al régimen interno de ambas empresas. Y lo que nos resulta inexplicable es que no se precise la mínima cautela del respeto a los derechos adquiridos en la empresa absorbida, ya que tal como está redactado el precepto hace posible una novación *in pejus* del contrato de trabajo siempre que el régimen de la empresa adquirente se acomode mejor que el de la otra a «las normas y orientaciones» de la Reglamentación: si bien hay que tener en cuenta el art. 79 que deficientemente quiere desarrollarse, según el cual el antiguo contrato de trabajo «continúa» invariable, teniendo derecho el trabajador absorbido a idéntica remuneración que la que antes disfrutaba, aun cuando su sueldo exceda al de todos los trabajadores de la empresa adquirente, sin importar que tengan éstos igual o superior categoría. Claro está que el redactor del apartado 1) del art. 68 de la Reglamentación que comentamos, se curó en salud consignando que en caso de duda (y no habrán faltado casos dudosos) resolverá el Ministerio lo que estime más oportuno.

A nuestro juicio, el personal de la empresa extinguida conservará su antiguo régimen siempre que sea más beneficioso que el de la adquirente, *aun cuando el de ésta responda mejor a las normas y orientaciones de la Reglamentación.*

Se denominan empresas «fundidas» a las protagonistas de la cesión o el traspaso, lo cual nos parece de una impropiedad tan pal-

maria que nos releva de más extenso comentario en su demostración.

El apartado 2.º de este art. 68 nos parece sencillamente absurdo, ya que a pesar de su categórica prescripción («en ningún caso y por ningún concepto») la empresa adquirente puede despedir personal antiguo y nuevo, individual o colectivamente sujetándose a la legislación existente al respecto. Es ridículo que se establezca que «tan sólo» y previa solicitud justificada podrá amortizar las vacantes que ocurran, cuando, previa solicitud justificada, puede, no sólo ser autorizada para hacer eso, sino también para despedir a todo el personal, suspender temporalmente sus actividades, implantar jornadas reducidas, etc., etc.

Totalmente innecesario el apartado 3.º, que supone la existencia de las dos empresas, adquirida y adquirente, con personalidad propia y distinta, imposible después de la cesión o traspaso, o —más inexplicable todavía al respecto— posteriormente a la fusión. Si la empresa ha sido «adquirida» está bien claro que ya no existe como tal y pasa a ser un centro de trabajo de la adquirente si nos referimos a la empresa objetivada en su localización físico-geográfica; en cuanto al personal «adquirido» —plantilla total o cesiones parciales— está también claro que pasa a ser personal de la empresa adquirente. De todas maneras resulta absurda la referencia a la empresa adquirida, tratándose de personal de nuevo ingreso, es decir, de ingreso posterior a la adquisición o fusión.

La fundamentación —si así puede llamarsele— de este apartado, está en considerar establecimientos de la empresa adquirida a los que efectivamente fueron de ésta hasta el momento de la cesión o traspaso, pasado el cual no se puede hablar más que de establecimientos de la empresa adquirente, o, simplemente de la empresa, única con personalidad para contratar y admitir personal de nuevo ingreso.

El apartado 4.º expresa una laudable preocupación por la existencia de un régimen laboral unificado, pero no creemos que ocupe un lugar adecuado para su inclusión. Si bien en la cesión o traspaso de empresas se encontrará casi siempre que el régimen de unas y otras es distinto, sólo con carácter tangencial inciden estos motivos en un precepto de tan amplio carácter general como el que se formu-

la. Precepto que de aplicarse *a fortiori* supondría en muchas ocasiones el desconocimiento de derechos adquiridos que trata de garantizar el art. 79, tan imperfectamente desarrollado en estos preceptos de las Reglamentaciones de Trabajo.

Gran parte de los errores conceptuales y formales que advertimos y otros de menor monta que nos parece excesivamente prolijo el resaltar, se deben a que, al parecer, el legislador, de la enorme casuística que puede desprenderse del primer párrafo del art. 79 tan citado, ha contemplado exclusivamente el caso de que dos empresas distintas, con personalidad jurídica propia, se fundan en una sola, que no sólo no es el más frecuente en la problemática que nos ocupa, sino que es uno de los que menos problemas suscita.

En resumen, nuestra opinión respecto al tratamiento que las Reglamentaciones conceden a los problemas comprendidos en el artículo 79 es francamente desfavorable, ya que no añaden a los términos generales en que aquél está redactado, nota alguna que refuerce su eficacia o aclare su significado.

Algunas Reglamentaciones, como la de Empresas Navieras (artículo 48) y la de Consignatarios de Buques (art. 42) expresan una pueril preocupación por el respeto a la antigüedad que tuviese reconocido el personal de la empresa adquirida, cuyo reconocimiento señala expresamente que debe realizarse por la adquirente. Ni con el más restrictivo concepto del primer párrafo del art. 79 pudo pensar nadie algo en contrario.

Más simplificada aparece la regulación de cesión y traspaso en las Reglamentaciones Nacionales de Contratas Ferroviarias (O. M. 14-8-47) y Transportes (2-10-47). En la primera se dice que en caso de extinción de una Contrata Ferroviaria, el nuevo adjudicatario vendrá obligado a hacerse cargo del personal de la misma, de acuerdo con lo prevenido al efecto en el art. 79 de la Ley de Contrato de Trabajo, considerándose, a todos los efectos, y de modo muy especial en lo que concierne al cómputo de antigüedad, que la cesión o traspaso no produce solución de continuidad en las antigüedades del personal de referencia. Si bien no añade nada sustantivo al art. 79 al que se remite, tampoco introduce ningún elemento nuevo que induzca a confusión. En la misma línea, la de Transportes se

limita a consignar que cuando, previos los trámites reglamentarios, pueda tener lugar la transferencia de propiedad o el subarriendo de determinados servicios de una Empresa afectada por esta Reglamentación, el personal adscrito a la misma conservará los derechos que tuviera reconocidos en la Empresa primitiva. Adviértase, no obstante la aparente inocuidad de este precepto, que se limita a suscribir el criterio que la doctrina y jurisprudencia han sentado respecto al artículo 79, qué diferencia existe entre hablar como este artículo de que no terminará el contrato de trabajo y referirse a que el personal «conservará los derechos». De cara al trabajador, lo que en la Ley se contemplaba como obligación del nuevo empresario se resalta ahora como derecho correlativo de aquél.

Al promulgarse varias Reglamentaciones de Trabajo (40) en los años 1949 y 1950 se ha mantenido exactamente el mismo texto que en las anteriores en los artículos que tratan de las cesiones y trasposos, lo cual ha de ser atribuido a comodidad e inercia legislativa, más que a ausencia de necesidad de modificaciones, bien demostrada —creemos— a lo largo de estas líneas. Porque, en resumidas cuentas y dados los resultados alcanzados el «vale más no menearlo» del *Quijote* era de perfecta aplicación a este caso, donde, como ya hemos indicado, con nada efectivo se complementa la aplicación del artículo 79, y lo que es peor, se da lugar a un mayor confusionismo en torno a él. Las «aclaraciones» o interpretaciones o desarrollos al artículo 79 contenidos en las Reglamentaciones, sobran por desafortunadas. Cuando, con evidente olvido de la jerarquía normativa, preceptos de las Reglamentaciones Nacionales han «desarrollado» la Ley de Contrato de Trabajo, en algunos extremos, con un alcance tal que a veces la propia ley resultaba desconocida — todo ello motivado por un laudable impulso «pro-operario» — extraña que en este sector el desarrollo parezca más bien retrógrado.

Merece especial mención el tratamiento que se da a la materia en la Reglamentación Nacional de Trabajo en la Marina Mercante,

(40) Nos referimos a modificaciones que afectan a las 93 Reglamentaciones estudiadas, de las que aparecieron cinco en dichos años: Cinematografía, Banca Privada, Espectáculos, Artes Gráficas y Prensa.

aprobada por Orden de 23 de diciembre de 1952, que le dedica los arts. 204, 205 y 206, integrantes de la denominada «Sección 5.ª De la subrogación de la relación jurídico laboral».

El primero de dichos artículos prevé el caso general de subrogación en términos amplios y con más eficacia que el correspondiente precepto de la Ley de Contrato de Trabajo, expresando que en todos los casos de sustitución o cambio de empresario, cualquiera que sea la causa o título que determine dicha sustitución, el nuevo naviero o armador queda sujeto a las consecuencias de las relaciones laborales a que estuviese vinculado el empresario anterior, sin que dicha sustitución produzca solución de continuidad alguna respecto de los efectos económicos y demás beneficios laborales que correspondan a los trabajadores.

Los artículos siguientes se refieren a cuando la sustitución o cambio de empresario no afecte a la totalidad de la flota de una empresa naviera o armadora, sino a uno o varios de sus buques, por venta, cesión o por cualquier otra causa. En estos casos, sin perjuicio de que el nuevo naviero o armador quede obligado en la forma anteriormente expuesta, los individuos componentes de las dotaciones del buque o buques cuya propiedad haya sido traspasada podrán optar por alguna de las soluciones siguientes:

1) Pasar a depender definitivamente de la nueva Empresa, con los derechos dimanantes de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 204.

2) Seguir formando parte de la dotación del mismo buque, con carácter transitorio, en tanto no se produzca vacante de la categoría respectiva en la Empresa cedente, en la que quedarán en situación de excedencia forzosa con derecho y obligación a ocupar las primeras dichas vacantes que se produzcan.

En el caso previsto por el presente apartado, el nuevo naviero o armador vendrá obligado a reconocerle, durante la transitoriedad de sus servicios, los efectos económicos y demás beneficios laborales que le hubieran correspondido de no haberse efectuado la venta o traspaso del buque.

3) Cubrir vacantes en los otros buques de la Empresa cedente, aun cuando ocupase destino de inferior categoría, en tanto no se

produzca vacante en los de su clase. En todo caso, continuará percibiendo el sueldo correspondiente a la categoría que ocupaba en el momento de la sustitución de empresario.

4) Quedar en la Empresa cedente en situación de excedencia forzosa.

En todos los casos, la decisión por que opte el tripulante deberá ser puesta en conocimiento del armador en el plazo de treinta días, a contar desde la fecha en que conociera o hubiese podido conocer la subrogación efectuada. Transcurrido dicho plazo, debe entenderse que el tripulante opta por depender definitivamente de la nueva Empresa.

Según la base sexta, párrafo final, de la Ley de Bases sobre condiciones de trabajo en la Marina Mercante de 19 de diciembre de 1951, los buques, con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes, estarán afectos a la responsabilidad de los salarios devengados por las dotaciones como créditos preferentes, salvo cuando la tripulación va «a la parte», en que sólo responderá el flete.

El art. 206 citado dispone que cuando se produzca una sustitución o cambio de Empresa, excepto si tiene lugar por sucesión *mortis causa*, deberá constituirse la oportuna hipoteca sobre el buque o buques que pasen a ser propiedad del nuevo armador, que asegure el cumplimiento durante el primer año de las obligaciones derivadas del contrato de embarco de los trabajadores que hubiesen estado al servicio de la Empresa anterior.

Dicha hipoteca, constituida, inscrita y aceptada por el Delegado de Trabajo, responderá por cantidad suficiente, de los salarios devengados o que devenguen las dotaciones, a tenor de lo dispuesto en la base sexta citada. Se tendrá por efectiva y subsistente durante un año, a contar desde la fecha en que se llevó a cabo la transmisión del buque o buques, pudiendo procederse a su cancelación, una vez transcurrido dicho plazo.

La garantía hipotecaria no será exigible en caso de que la Empresa adquirente del buque o buques posea otras unidades en su flota, con las que conjuntamente, pueda responder del cumplimiento de las obligaciones que se pretende asegurar.

Como puede advertirse, en la Reglamentación Nacional de Trabajadores de la Marina Mercante se ha llegado prácticamente al *desiderátum* en esta materia.

\* \* \*

¿Conclusiones? Se derivan, bien sencillas, de cuanto hemos escrito:

1.<sup>a</sup> La actual regulación del art. 79 de la Ley de Contrato de Trabajo (primer párrafo) no garantiza plenamente al trabajador la subsistencia de su contrato en los casos de cesión, venta o traspaso.

2.<sup>a</sup> La contradictoria y vacilante jurisprudencia del Tribunal Supremo, así como la de Tribunales inferiores y aun la denominada jurisprudencia administrativa, aconsejan imponer normas determinadas en la «zona jurídica de nadie», que actualmente queda al arbitrio de los jueces.

3.<sup>a</sup> El principio «pro operario» que sigue siendo cardinal en el derecho del trabajo, aconseja en esta materia, «exagerar» — si cabe aquí la palabra — la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario en todos los casos de transmisión de empresa, sea cualquiera que sea el vehículo en virtud del cual se realiza.

4.<sup>a</sup> De acuerdo con el criterio expresado en la conclusión anterior, en la disposición que se promulgue debe establecerse claramente:

a) Que las obligaciones en que queda subrogado el adquirente alcanzan a las derivadas de la subsistencia del contrato de trabajo y a cuantas tengan su razón de ser en este contrato, no sólo ante el trabajador (ejemplo: salarios adeudados) sino ante los organismos gestores de la seguridad social (ejemplo: descubiertos de cuotas) o los de la Administración laboral (ejemplo: actas de infracción impagadas).

b) Que la subrogación del adquirente tiene lugar aun cuando no continúe la actividad de la empresa transmitida (41).

---

(41) Interesantísima sentencia del Tribunal Central de Trabajo, en la que se adopta este criterio, es la que a continuación transcribimos, tomada del



La garantía «exagerada» que propugnamos, sólo puede parecer injustificada a quienes simpaticen con los posibles fraudes a los derechos adquiridos *en una empresa* por los trabajadores, cuando aqué-

*Boletín de las Resoluciones del Tribunal Central de Trabajo*, núm. 4, abril de 1951, págs. 684 a 686.

«En Madrid, a diez de abril de mil novecientos cincuenta y uno.

»En los autos procedentes de la Magistratura de Trabajo de Badajoz, seguidos entre partes e incoados a instancia de A. S. y J. C. contra la Empresa A. S., en reclamación por despido, pendiente ante Nos a virtud de recurso de suplicación interpuesto por la parte demandada; y

»Resultando que los actores presentaron demanda en la mencionada Magistratura, en la que hacían constar: que fueron despedidos sin causa justificada, y que actualmente se encuentran en paro; terminando con la súplica de que se condene a la Empresa demandada a su readmisión o al pago de la indemnización que les corresponda. Intentado, sin efecto, el acto conciliatorio, se celebró el del juicio, y, previa práctica de las pruebas propuestas, se dictó sentencia en fecha 23 de febrero de 1951, por la que se declaraba nulo el despido de los demandantes, condenando a la demandada a que readmita a los actores en sus mismos puestos de trabajo, abonándoles los salarios dejados de percibir desde la fecha en que fueron despedidos a la de la presente sentencia, y que importa para A. S. la cantidad de 1.593,50 pesetas, y a J. G. la suma de 945,72 pesetas, absolviendo de la demanda al demandado A.

»Resultando: que en dicha senten. y como hechos probados, se declararon los siguientes:

»1.º Que el demandante y vecino de Badajoz A. S. ha trabajado como peón, por orden y cuenta de la Empresa denominada A. S., desde el 4 de agosto de 1947 hasta el 3 de octubre de 1950, en que fué despedido. 2.º El también demandante J. C. ha trabajado al servicio de la misma Empresa como botones desde 1 de enero de 1945 hasta el de octubre de 1950, en que fué suspendido. 3.º El actor S. Ch. ganaba en concepto de salario la cantidad de 71,75 pesetas semanales, y el actor C. M. ganaba un sueldo de 200 pesetas mensuales. 4.º El único propietario de la referida Empresa A. S. fué hasta el 3 de octubre de 1950 A., quien en dicha fecha transmitió, por dación de pago de deuda, el referido negocio, con todos los elementos, enseres y existencias que lo integraban, a B., quien tomó posesión legal de dicho negocio en el acto de otorgamiento de la escritura de dación de pago, otorgada en dicho día 3 de octubre de 1950. 5.º El señor B., en dicha fecha, procedió a cerrar los locales de la Empresa, suspendiendo o cesando en las actividades de la misma y prohibiendo a los obreros de ella su acceso a los lugares de trabajo, quedando los mismos despedidos; y 6.º El señor B. procedió a suspender o cesar en las actividades de la

lla *cambia* de titular. De ninguna forma debe dejarse resquicio alguno al «antiguo» empresario para que pueda eludir sus obligaciones, y de ninguna forma debe proporcionarse al «nuevo» empresario medio

Empresa que había adquirido sin obtener previamente la oportuna autorización de la Delegación Provincial de Trabajo.

«Resultando que contra dicha sentencia interpuso recurso de suplicación la parte demandada...

«Visto siendo Ponente el Ilmo. Sr. Magistrado D. Dámaso Ruiz-Jarabo:

«Considerando que si en Derecho civil, eminentemente privado, el concepto de congruencia va adquiriendo una amplitud muy distinta a la absoluta y rígida de acoplamiento inflexible del fallo de la sentencia al suplico de la demanda, ya que para los Tribunales lo fundamental es la justicia de sus decisiones sobre la base de lo discutido en el juicio más que las peticiones deficientes de la demanda, esa amplitud forzosamente tiene que ser mayor al proyectarse en la esfera del Derecho social, no sólo por el espíritu protector del económicamente débil que preside sus instituciones, sino también por la circunstancia de que en la jurisdicción laboral puedan las partes comparecer y defenderse personalmente; y esto sentado, al carecer los actores de asistencia letrada, nada tiene de particular que, desconociendo el negocio jurídico celebrado entre los demandados, y ante el temor de una posible caducidad de la acción, presentasen la demanda contra el nombre comercial de la Empresa donde prestaban sus servicios, designando en comparecencia posterior los nombres de los dos demandados, pero sin poder especificar, puesto que no se les había notificado la verdadera relación que cada uno de ellos tenía con la Empresa, y como por escritura pública de 3 de octubre anterior el demandado señor A. transmitió, por dación en pago de deuda, al otro demandado señor B. el negocio que gira bajo el nombre comercial de A. S., según se consigna en la cláusula 1.ª, es evidente que el Magistrado procedió acertadamente al desestimar la falta de personalidad alegada por el último de los citados, ya que de seguir el criterio rígido mantenido por el recurrente se imposibilitaría a los trabajadores, que normalmente desconocen la capacidad jurídico-procesal de sus Empresas o patronos, el ejercicio de las acciones que les asisten en garantía de sus derechos; por consiguiente, estando acreditado en autos que el señor B. era propietario de la Empresa A. S. cuando procedió a cerrar los locales de la misma, es manifiesto que en tal calidad debió ser condenado, estimándose por ello el primer motivo del recurso únicamente en el sentido que se deja expuesto:

«Considerando que a la comparecencia, fecha 13 de diciembre último, no puede dársele el alcance de una nueva demanda contra el señor B., sino que su finalidad, como se dice en el Considerando anterior, no era otra que la de concretar, con los datos adquiridos, la demanda primitiva, por lo que

alguno que pueda facilitar el constituirse en cómplice del anterior para los recusables fines señalados. La libertad de tráfico inmoral saldrá perjudicada de adoptarse las medidas que postulamos; la libertad de honrado tráfico, única digna de protección, se verá robustecida, al conocer de antemano transmitente y adquirente las condiciones en que se encuentra la «cosa» —empresa— objeto de tráfico.

En trance de inminente reforma, unificación o refundición, aspectos fundamentales de la legislación laboral que aparezcan regulados distintamente en heterogéneas disposiciones, creemos que este problema de la subsistencia del contrato de trabajo en los «cambios de firma» tiene fácil solución y no debe olvidarse.

JUAN EUGENIO BLANCO

es visto que estando ésta presentada dentro del plazo señalado en el artículo 82 de la Ley de Contrato de Trabajo, no existe la caducidad alegada como fundamento del segundo motivo, que, en consecuencia, debe ser desestimado:

«Considerando que en la cláusula primera de la escritura pública de 3 de octubre se hace constar que el señor A. «da y transmite al acreedor B. el negocio que gira bajo el nombre comercial de A. S., con todos los elementos, enseres y existencias», y en la tercera que «el acreedor señor B. toma en este acto posesión legal del negocio que se le ha transferido con toda la documentación, libros, correspondencia, enseres y existencias», es decir, que estas estipulaciones acreditan, sin ningún género de duda, que lo adquirido por el hoy recurrente no fueron sólo los elementos inertes que constituirían el activo de una industria, sino un verdadero negocio, más o menos próspero, en marcha, y como esto es lo consignado en el 4.º de los hechos probados de la sentencia de instancia, y en el 5.º se afirma que en la misma fecha en que el señor B. adquirió la Empresa decretó el cese de sus actividades, que es lo confesado por los actores en el acto del juicio, no existe el error de Derecho en la apreciación de las pruebas mencionadas que se invoca como fundamento del tercer motivo del recurso; no pudiendo prosperar tampoco el 4.º, porque, justificada la cesión por la escritura a que nos venimos refiriendo, y trayendo el cesionario tracto directo del anterior propietario, se dan todos los requisitos necesarios para que opere el párrafo 1.º del art. 79 de la Ley de Contrato de Trabajo, que fué rectamente aplicado por el Juzgador.»

