



Los plazos de prescripción y caducidad de las deudas salariales en el marco de la sucesión de empresas: comentario a la STS de 17 de abril de 2018

Rubén Doctor Sánchez-Migallón

Socio

ruben.doctor@cuatrecasas.com

Abstract

En el presente estudio se analiza la cuestión relativa al plazo existente para poder reclamar las deudas salariales al cesionario en el marco de una sucesión de empresa.

This paper analyses the question about the deadline to claim salary debts to the assignee in a transfer of undertakings process.

Title: The statute of limitation and expiration date of salary debts in the transfer of undertakings process: Comments on Supreme Court ruling of April 17, 2018.

Palabras clave: sucesión de empresa, deudas salariales, prescripción, caducidad, interrupción.

Keywords: transfer of undertakings, salary debts, statute of limitation, expiration date, termination.

Sumario

1. Introducción.
2. Supuesto de hecho.
3. El primer plazo: la prescripción del artículo 59. 1º del Estatuto de los Trabajadores.
4. El segundo plazo: la “caducidad” del artículo 44. 3º del Estatuto de los Trabajadores estando viva la acción.
5. Sobre la interrupción de la prescripción.
6. Conclusiones.



1. INTRODUCCION.

En lo que llevamos del presente año 2018, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha dictado tres relevantes Sentencias que, sin duda, afectan directamente a los procesos de adquisición de unidades productivas autónomas en el marco de un concurso.

Efectivamente, en primer lugar, a través de las SSTs de 27 de febrero y de 26 abril de 2018, el Alto Tribunal analiza la cuestión relativa a si, con anterioridad a la reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal (LC) en 2014, era posible evitar la subrogación empresarial de la empresa adquirente en los contratos de trabajo extinguidos (mediante despido colectivo) con anterioridad a la compraventa.

Así, para la Sala Cuarta, y a pesar de la ambigüedad de redactado de la norma al respecto (lo que sirvió para que diversos Autos del orden mercantil declararan que no existía sucesión a los efectos laborales), el concurso no enerva la responsabilidad del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (ET), concluyendo con la consecuencia de que la empresa adquirente sigue siendo responsable de las consecuencias de la calificación (incluida la nulidad) de los despidos llevado a cabo por la concursada antes de la adjudicación.

Por otro lado, y en lo que ahora interesa, la reciente STS de 17 de abril de 2018 – dictada en Sala General, con un voto particular discrepante- aborda otra relevante cuestión y que no es otra que la relativa al plazo de prescripción - y caducidad- existente en el marco de una sucesión de empresas. Se trata, como veremos, de una doctrina surgida en un supuesto de hecho en el marco de un concurso, donde, sin duda y aunque resulte perfectamente aplicable a supuestos fuera del ámbito del concurso, tendrá mayor aplicación práctica la resolución objeto del presente comentario.

2. SUPUESTO DE HECHO.

La resolución objeto de comentario parte de la declaración concurso de la mercantil SEDA SOLUBLES S.L. en diciembre de 2011.

En el mismo año de declaración del concurso y previa reclamación de uno de los trabajadores, la Administración concursal reconoce la deuda de 25.524,07 euros en febrero de 2012. Dicha deuda abarcaba salarios desde octubre de 2010 e, incluso, importes variables de 2009 y 2010.

A finales del año 2012 (diciembre), la después codemandada SEDA OUTSPAN IBERIA S.L. adquiere la unidad productiva en la que el actor presta servicios, produciéndose así una sucesión de empresa del artículo 44 ET.



En referencia a la deuda, el FOGASA reconoce al trabajador la cantidad de 5.387,76 euros el 26 de marzo de 2013, y el 31 de marzo de 2013 la empresa cesionaria comunica al actor su despido por causas objetivas.

El 24 de octubre de 2014 el trabajador percibe un pago parcial de 1.047,16 euros y el 11 de noviembre de 2014 este interpone papeleta de conciliación en reclamación de cantidad por 25.524,07 euros.

En acto de juicio, la empresa sucesora alega prescripción de la acción por aplicación del plazo general de un año de prescripción establecido en el art. 59 ET. Tanto la sentencia de instancia, como la de suplicación, interpretan que debe aplicarse el plazo especial de prescripción de tres años establecido en el art. 44.3 ET para los casos de subrogación empresarial.

Sin embargo, y como veremos a continuación, el Tribunal Supremo considera que el plazo de prescripción de un año es único, si bien añade que el segundo plazo es de caducidad para permitir la extensión de la responsabilidad al cesionario durante ese período. De esta forma, sistematiza dos plazos distintos, distinguiéndose así el plazo general de la prescripción y un segundo plazo para la responsabilidad solidaria del cesionario.

3. EL PRIMER PLAZO: LA PRESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO 59. 1º DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Como ya hemos apuntado, la primera cuestión que analiza la Sentencia comentada es la relativa a si el plazo general de prescripción de un año que fija el artículo 59. 1º del ET se ve ampliado por el plazo de tres años que fija el artículo 44.3 del mismo texto legal (*lex specialis*), de tal forma que cedente y cesionario responden de deudas anteriores a la sucesión durante ese período más amplio.

Y la respuesta de la mayoría del Tribunal parte de reconocer la existencia de doctrina anterior de la propia Sala Cuarta en la que se reconocía que el plazo de tres años era un plazo de prescripción especial para deudas anteriores a la sucesión y que, por tanto, mejoraba – en beneficio del trabajador- el plazo general fijado por el artículo 59.1º ET.

Sin embargo, y contrariamente a lo sostenido en anteriores resoluciones del mismo Tribunal, en la Sentencia comentada se considera que el plazo de prescripción de la deuda de un año que preceptúa el artículo 59. 1º ET es común y no puede verse alterado por la circunstancia de que exista una sucesión, pues el efecto de la sucesión ex artículo 44. 1º ET es que el nuevo empresario se vea “subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior”.



Se considera que el plazo de un año no puede verse alterado “artificialmente” por el hecho de la existencia de una sucesión y, con mayor motivo, no puede existir un “desdoble” entre el plazo de prescripción de un año que tendría el cedente y un plazo superior de tres años sobre el cesionario.

En consecuencia, la primera conclusión que se extrae es que el hecho de la sucesión no altera el plazo perentorio de la prescripción de un año que fija la norma con carácter general lo que, lógicamente, supondrá que, extinguido el derecho para reclamar la deuda salarial, no cabrá hacer uso del segundo plazo de tres años que fija el apartado 3 del artículo 44 ET.

4. EL SEGUNDO PLAZO: LA “CADUCIDAD” DEL ARTÍCULO 44. 3º DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

Despejada la cuestión sobre la no ampliación del plazo de prescripción de la deuda, el Tribunal Supremo aborda a continuación el significado del apartado tercero del artículo 44 del ET, a tenor del cual:

“Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas”.

Sobre este plazo de tres años y descartado que exista un doble plazo de prescripción, la Sala considera que este segundo plazo “sólo delimita temporalmente la responsabilidad solidaria que se establece entre cesionario y cedente, fijando al efecto un plazo de actuación -caducidad- de tres años para el ejercicio de aquella acción -necesariamente viva- que el trabajador pudiera ostentar frente al empresario transmitente”.

Se añade que este plazo supone una doble garantía:

- Por un lado, frente a los trabajadores ante posibles transmisiones fraudulentas que puedan llevarse a cabo en su perjuicio e, incluso, sin su consentimiento.
- Por otro lado, frente a los adquirentes, para limitar durante tres años la responsabilidad y no de forma ilimitada en el tiempo.

Nótese que el voto mayoritario del Tribunal califica como un plazo de caducidad un período de, nada menos, tres años desde que se produce la sucesión, y siempre que, lógicamente, la acción – sometida al plazo de un año general- se encuentre viva.

Tal denominación – la de caducidad- no resulta baladí pues, entre otras cuestiones, puede suponer la aplicación de la caducidad de oficio por el Juzgador o la no interrupción – sino suspensión- de los plazos.



En este sentido, resulta llamativo que, a pesar de que el precepto transcrito no contempla el extenso plazo expresamente como de caducidad, ni se deduce siquiera el régimen aplicable a dicha institución de otro criterio interpretativo de la norma, se califique como tal plazo de caducidad.

Resulta dudoso, por tanto y a criterio de quien suscribe, que el plazo de los tres años pueda catalogarse de un plazo de caducidad, cuando tal institución no se deriva ni del tenor de la norma ni de ninguna consecuencia que pueda predicarse las características de tal caducidad.

Ahondando en lo expuesto y siquiera por referencia al similar régimen de responsabilidad solidaria que fija el artículo 42.2º del ET, el propio Tribunal Supremo ha venido admitiendo que se trata de un plazo de prescripción, lo que, compartiéndolo, no debería ser distinto para el plazo fijado por el artículo 44 del mismo texto legal.

Por otro lado, se pretende la justificación del plazo de los tres años y la calificación de “caducidad” en la circunstancia de que la regulación efectuada por la Ley 12/2001 es del todo acorde con la Directiva comunitaria que transponía, pero al mismo tiempo conservaba el plazo que venía fijando el artículo 18. 2º de la Ley de Relaciones Laborales del año 1976 para los tres años siguientes a la transmisión.

Sin embargo, el ampliar el plazo de prescripción no lo hace menos acorde con la normativa comunitaria, al mismo tiempo que, con respecto a la segunda cuestión, hay que recordar que la Ley de Contrato de Trabajo también contemplaba inicialmente como plazo general de prescripción el de tres años, por lo que difícilmente puede reconducirse al instituto de la caducidad un plazo que, en su génesis, era común al general y de prescripción.

En todo caso, la Sala termina concluyendo que la subrogación en las deudas salariales se produce en los términos propios la sucesión del artículo 44 ET, precisando que la responsabilidad solidaria del cesionario por deudas previas únicamente le puede ser exigida durante los tres años posteriores a la sucesión, de manera que ejercicio de la acción por el trabajador frente a ese empresario sucesor, reclamando aquellos débitos anteriores, únicamente es factible durante esos tres primeros años, y ello aunque transcurrido ese plazo la correspondiente acción persista viva por haberse interrumpido su decadencia mediante cualquiera de los medios que el derecho admite (artículo 1973 CC).

Se articula, en definitiva, un segundo plazo de caducidad totalmente diferenciado en el que se podrá reclamar frente al cesionario en el plazo de tres años tras la sucesión, siempre y cuando la deuda inicial – sometida al plazo de un año- se encuentre viva.



Sobre este último argumento, resulta ciertamente difícil pensar en un supuesto en el que la deuda siga viva respecto al cedente y no se haya utilizado el plazo de tres años respecto al cesionario. Pero, en todo caso y en lo que el supuesto de hecho se refiere, lo expuesto sirve para considerar que la acción no había prescrito ni caducado ya que, la sucesión se produjo el 21 de diciembre de 2012 y el 24 de octubre de 2014 la empresa “Sedas Solubles S.L.” efectuó un pago parcial de la deuda, la acción ejercitada no estaba prescrita porque el reconocimiento de la deuda mantenía viva la acción.

5. SOBRE LA INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION.

En estrecha relación con lo expresado en el último lugar sobre la obligación de estar viva la acción, la Sala deja apuntado el problema sobre la interrupción de la prescripción, distinguiendo dos supuestos, a saber:

- a) Supuestos de solidaridad “propia”, regulada en los artículos 1.137 y siguientes del Código Civil que viene impuesta, con carácter predeterminado, “ex voluntate” o “ex lege”.
- b) Supuestos de solidaridad “impropia” u obligaciones “in solidum” que dimanen de la naturaleza del ilícito y de la pluralidad de sujetos que hayan concurrido a su producción, y que surge, cuando no resulta posible individualizar las respectivas responsabilidades. Como ejemplo, se cita la responsabilidad solidaria derivada de convenio colectivo en supuestos de sucesión de contratas y la responsabilidad del artículo 42 del ET.

Esta distinción resulta esencial, por cuanto la denominada solidaridad “impropia” no le resulta de aplicación el artículo 1974 del Código Civil, cuyo apartado primero preceptúa que la interrupción en las obligaciones solidarias aprovecha y perjudica por igual a todos los acreedores y deudores.

Sin embargo y como hemos adelantado, la Sala no entra a valorar la cuestión por no haberse planteado y deja su análisis para un proceso posterior donde se afronte esta concreta problemática.

De esta forma y por el momento, el Tribunal no entra a valorar la existencia en la sucesión del artículo 44 ET de una solidaridad “propia” o “impropia” y, en consecuencia, si la interrupción de la prescripción frente al cedente también lo es también frente al cesionario.

Hasta la fecha, la STS de 03 de junio de 2014 había analizado un supuesto de sucesión de plantilla para calificar la misma como responsabilidad solidaria “impropia”, en la medida que la solidaridad “no nace de la ley, ni de un contrato entre los deudores solidarios, el origen de esa obligación está en el convenio colectivo, lo que comporta su regulación por las normas del convenio colectivo de aplicación, lo que permite el artículo 1140 CC y hace que sea de aplicar el plazo prescriptivo del artículo 59.2 ET”.



Sin embargo, la discusión no está, ni mucho menos, cerrada. Efectivamente, como se ha apuntado por algún autor, existirían argumentos para sostener el carácter tanto propio de la solidaridad por nacer de la norma y no adecuarse de forma completa al régimen de la solidaridad impropia, como la naturaleza impropia de tal solidaridad, por cuanto una nace del contrato de trabajo (el del cedente) y otra del artículo 44 del ET o del precepto convencional que así lo fija.

En definitiva, tendremos que esperar también a conocer el tipo de solidaridad que el Tribunal Supremo pueda atribuirle al artículo 44 del ET e, incluso, a los fenómenos sucesorios que nacen ex convenio colectivo en un momento en el que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) acaba de considerar aplicable la Directiva a la sucesión derivada del Convenio Colectivo y, por tanto, existe sucesión empresarial en la subrogación convencional .

6. CONCLUSIONES

En la Sentencia objeto del presente comentario, el Tribunal Supremo sistematiza y distingue de forma clara dos plazos en materia de prescripción/caducidad de las deudas nacidas con anterioridad a la sucesión de empresa del artículo 44 ET, a saber:

- a) Un primer plazo general de prescripción de un año (art. 59.1º ET) aplicable a cedente y cesionario para cualquier deuda salarial nacida con anterioridad a la sucesión, sin que el artículo 44 ET altere dicho plazo.
- b) Un segundo plazo que es, según la Sala Cuarta, de caducidad y que permite, siempre que la acción principal permanezca viva, reclamar al cesionario por deudas salariales previas durante los tres años posteriores a la sucesión.

Como avanzábamos al inicio, en la mayoría de los supuestos de sucesión la reclamación se suele producir dentro del año, tanto frente al cedente como frente al cesionario. Ahora bien, la principal aplicación práctica vendrá dada, como en el caso de la Sentencia comentada, en los supuestos de concurso donde el reconocimiento de la deuda y la sucesión pueden hacer dilatar los plazos que, de forma natural, se seguirían en otros supuestos en los que no existe concurso. Igualmente, y como apunta el Tribunal Supremo, se trata de un plazo que puede ser útil para la reclamación de solidaridad en procedimiento en los que el derecho se encuentra en curso y/o en casos en los que la sucesión se ha hecho fraudulentamente.

No obstante, no podemos compartir la catalogación del plazo de tres años como de caducidad. Y ello porque, en primer lugar, ni se deriva del tenor literal de la norma ni de las consecuencias tradicionalmente anudadas a tal institución. Y, en segundo lugar, por cuanto la propia doctrina de la Sala Cuarta ha venido aplicando el instituto de la prescripción al plazo de los tres años en los supuestos de sucesión de empresas, al igual que lo ha hecho al plazo de responsabilidad solidaria del artículo 42 ET, por ejemplo. Finalmente, y a diferencia de lo que sostiene el parecer



mayoritario de la Sala, nada impide que el legislador haya mejorado el plazo de tres años como mecanismo de garantizar el cobro en los fenómenos de cambios de empleador.

Por último y no menos importante, se impone una necesidad de clarificar – y unificar- la posibilidad – o no- de interrumpir la prescripción y, en definitiva, despejar la cuestión relativa a la naturaleza “propia” o “impropia” de la solidaridad.

La existencia de relevantes cambios en la doctrina expuesta, podrían abocar a una reforma normativa que aclare una norma que, con el mismo texto, ha venido sufriendo tales vaivenes interpretativos.