

## TRIBUNAL CENTRAL DE TRABAJO.—CONTRATO DE TRABAJO Y OTRAS MATERIAS

DESOBEDIENCIA A ÓRDENES INJUSTAS DEL EMPRESARIO: SOMETIMIENTO DEL TRABAJADOR Y DISCIPLINA EN LA EMPRESA

(Sentencias del Tribunal Central de Trabajo de 30 de noviembre y 12 de diciembre de 1973)

El tema de la disciplina en la Empresa, sometido a un análisis en profundidad, ofrece aspectos enormemente sugestivos para la identificación del «modelo» que el legislador, el juez o el teórico del Derecho del Trabajo puedan tener en cada momento de las relaciones de trabajo. La desigual posición jurídica que, en una observación de conjunto, ocupan empresario y trabajador en el seno de la relación, aparece desde este concreto punto de vista con especial claridad y con matices muy particulares. El empresario, titular de la organización en la que se inserta el trabajador para llevar a cabo su prestación contractual, se ve reconocidas por la ley muy importantes facultades en orden a conservar en todo momento la dirección y el control del conjunto de todas las prestaciones que se dan en la Empresa: suficientemente conocidas son las múltiples referencias que, sin necesidad de salir del texto de la LCT, pueden encontrarse a este respecto. Es claro, por otra parte, que la jurisprudencia ha contribuido de manera importante a afianzar esta realidad, acentuando reiteradamente y con particular rigor los rasgos de esa figura del trabajador disciplinado y obediente que la LCT había dibujado ya sin demasiada ambigüedad.

Hay un caso especial de desobediencia a órdenes empresariales que plantea problemas peculiares y que es el que constituye el objeto del presente comentario: ¿cuál es el tratamiento jurídico que merece esa desobediencia cuando la orden es antijurídica, esto es, cuando supone una violación de la norma legal? Por la relativa frecuencia de su planteamiento en la práctica y por las graves consecuencias que puede acarrear al trabajador, el problema es merecedor de un estudio más detenido de lo que en este momento puede hacerse. Su solución, no hay por qué ocultarlo, puede ser difícil, no sólo por los problemas de fondo, sino porque además en el momento de producirse la orden y la posible negativa del trabajador a obedecerla no es factible acudir a una instancia superior que decida sobre la procedencia de las conductas de las partes; la decisión administrativa o jurisdiccional, según los casos, sólo puede pronunciarse mucho después, cuando los hechos se han consumado y la situación es quizás irreversible. De otra parte, es necesario señalar que en casos como este el empresario posee medios

más contundente para mantener su postura y hacer pasar al trabajador por el sometimiento a su decisión, aunque se dude o no se haya demostrado la legalidad de la misma. No hay que descartar la posibilidad de que muchos casos de este tipo ni siquiera lleguen a la jurisprudencia por haberse dado el sometimiento del trabajador sin posterior reclamación ante las instancias competentes.

El tema no es, por supuesto, inédito en la jurisprudencia. La coincidencia de dos decisiones del TCT de fechas muy próximas entre sí, pero de argumentación muy diversa y con soluciones divergentes dan pie, sin embargo, a este comentario: frente a la doctrina que podría calificarse de tradicional se ofrece una alternativa que, partiendo de un planteamiento más progresivo, indica una posible evolución jurisprudencial en este tema.

La sentencia de 30 de noviembre de 1973 (1) contempla el supuesto de un traslado de puesto y de centro de trabajo, ordenado por la Empresa en el contexto de una reestructuración de la organización en la que quedan suprimidos determinados centros. Realizado el traslado por la trabajadora interesada, al parecer sin protesta ni oposición, se niega a seguir desempeñando el trabajo en el nuevo puesto pasado un cierto tiempo. La argumentación del TCT es la siguiente:

«Para el debido enjuiciamiento de la cuestión, ha de tenerse en cuenta la conducta de la operaria a partir del momento en que decidió la patronal trabajase como empaquetadora, cargo que aceptó y vino desempeñando, sin que conste formulase protesta o cuando menos objeción, hasta que causó baja por enfermedad y sólo cuando al volver al trabajo, luego de ser dada de alta y encomendarle el empresario reanudase su labor de empaquetadora, es cuando se niega, "desobedeciendo de una manera terminante e injustificada la orden expresa" dada por aquél, según se relató con valor *de facto* en el considerando y en el extremo sexto del resultando de hechos de la sentencia; de todo lo cual se desprende que consentida por la actora, así como por el resto del personal, su acoplamiento a otros puestos de trabajo, la negativa a realizarlo le hace incidir en la mencionada causa de despido, ya que no puede quedar justificada su conducta en una novación de las condiciones laborales, que al menos implícitamente había aceptado, y que en caso de disconformidad, debería haber puesto en conocimiento de la autoridad laboral para que resolviese lo procedente, porque como viene declarando la jurisprudencia y numerosas sentencias de esta Sala, en materia de obediencia a órdenes empresariales, la norma general, es la de que el trabajador debe, ante todo, obedecer, pues a ello le obliga el más elemental concepto de la disciplina, ya que de no estimarlo así, sería tanto como admitir que el trabajador puede en cada momento erigirse en definidor de sus derechos, sin perjuicio, como antes se dice, de denunciar ante el delegado de Trabajo, la actuación de la Empresa para que corrija los posibles abusos por este cometido.»

(1) Aranzadi TCT, ref. 4.908.

Hay en el supuesto de hecho un punto importante para la valoración de la conducta de la trabajadora: la negativa a trabajar en el nuevo puesto no se produce inmediatamente después de la decisión de la Empresa, sino tras un lapso de tiempo en el que parece que acepta el cambio. Se estaría así, de seguirse esta interpretación de los hechos, no ante una novación ilícita del contrato por decisión unilateral de la Empresa, sino ante un verdadero acuerdo novatorio, incumplido luego de forma ilícita por la trabajadora. Lo criticable de la decisión comentada en este aspecto es que, tras reconocer la trascendencia de este punto, pasa por él sin adoptar una postura definitiva. ¿Hubo o no acuerdo respecto del cambio de puesto? Si bien se dice que el traslado fue «consentido por la actora», se dice luego que «al menos implícitamente había aceptado» la novación, todo lo cual deja la cuestión en unos términos de ambigüedad nada convincentes. Hay que tener en cuenta que la falta de oposición de la interesada a la orden de la Empresa pudo obedecer a otras razones, como, por ejemplo, la ignorancia respecto de sus derechos al mantenimiento de sus condiciones de trabajo y de los límites de la facultad organizativa del empresario; ignorancia que no es vencida sino hasta pasado un cierto tiempo. La presunción de aceptación, que en la sentencia no se apoya más que en la pasividad de la actora frente a la decisión empresarial, no es, por tanto, la única —y, desde luego, no parece la más correcta— de las interpretaciones posibles de los hechos. Para llegar a esa conclusión, cuyas consecuencias están patentes en el fallo final, debieron agotarse mucho más los datos que sin duda ofrecían los resultandos de hechos probados de la sentencia recurrida.

Todo ello se explica seguramente porque la argumentación va dirigida a resaltar el aspecto que se estima decisivo, coincidiendo de esta manera con la doctrina ya tradicional: «el trabajador (debe), ante todo, obedecer, pues a ello le obliga el más elemental concepto de la disciplina (...) sin perjuicio, como antes se dice, de denunciar ante el delegado de Trabajo la actuación de la Empresa». El concepto de la disciplina a que el trabajador está sometido es, según se ve, particularmente rígido: aunque se habla del deber de sometimiento como «norma general» (lo que permite pensar que deben existir excepciones), lo cierto es que en el caso presente no se ofrece al trabajador otra alternativa que la de obedecer la orden del empresario. El razonamiento que se da en apoyo de este estricto deber es el de que «el trabajador (no) puede en cada momento erigirse en definidor de sus derechos»; por esa reducción al absurdo, lo mismo puede llegarse a decir que tampoco el empresario puede erigirse en definidor de las obligaciones del trabajador y de sus propias facultades, puesto que, en definitiva, unas y otras están definidas por la ley y su interpretación atribuidas a otras instancias.

Obsérvese que así como se insiste en la indisciplina de la trabajadora, en ningún momento se entra en la ilicitud de la decisión empresarial; tan sólo en una parte del considerando que no se ha transcrito se recoge la alegación de la interesada en el sentido de que la Empresa infringió el Decreto de 2 de noviembre de 1972 al no solicitar la autorización administrativa para proceder a la reestructuración aludida. Tal alegación se rechaza, sin embargo, mediante la argumentación ya transcrita de que la interesada convino en la modificación de su contrato de trabajo. ¿Haría desaparecer esa aceptación —en el caso de que efectivamente se produjera, lo que no está del

todo claro, como se ha visto— la infracción a la norma citada? Téngase en cuenta que la modificación de este contrato de trabajo se produce en el contexto de una reestructuración general de la Empresa, que afecta a otros contratos, lo que supone una medida colectiva que se inscribe plenamente en el supuesto de hecho del Decreto de 1972. Tal infracción, sin embargo, no parece tomarse en consideración, porque la atención del Tribunal está centrada en el hecho de la desobediencia, alrededor del cual gira la totalidad del razonamiento.

El contraste es muy claro en la sentencia del mismo TCT de 12 de diciembre de 1973 (2) que, frente a un supuesto similar, argumenta y resuelve de manera diferente. Se trata del caso de un trabajador de la construcción, fijo de obra, al que se le ordena trasladarse a otro centro de trabajo de distinta localidad. Este es el fallo del Tribunal:

«Fundamentalmente, pretende ampararse (la parte recurrente) en que como el actor no atendió la orden de desplazamiento de la obra en la que prestaba sus servicios en la localidad de Alcorcón a otra sita en Madrid, con olvido de la cualidad del contrato celebrado entre las partes y que a ambas vinculaba, por el que el demandante tenía el carácter de "fijo de obra" como se dice en la sentencia de instancia y como el magistrado, atendiendo a las circunstancias del caso, no dio lugar al despido, sino que calificó el mismo de improcedente, entiende quien interpuso el recurso que se infringieron aquellos preceptos (artículo 77 de la LCT y artículo 102 de la LPL), pero olvidando que, la que para él resulta benevolente posición del juzgador, encuentra su fundamento en lo dispuesto en el párrafo primero del artículo 148 de la Ordenanza de la Construcción, basta la lectura de tal norma, clara en su dicción gramatical y en la lógica que la fundamenta, puesto que si fijos de obra son los que contratan para la realización de una obra o servicio determinado (artículo 42, párrafo primero de la citada Ordenanza) fácilmente se alcanza que mientras subsista la misma, también el contrato (claro es que mientras haya trabajo de la especialidad correspondiente) que fue motivo de la contratación; por ello, siendo tales las circunstancias del caso, coincidiendo con el supuesto de la norma reglamentaria que obliga tanto a obrero como a patrono, ningún precepto se vulneró por el magistrado en detrimento de este último, recurrente en el caso de autos, y por ello se ha de desestimar el motivo y el recurso.»

Si en la anterior sentencia se resolvía en defensa de un rígido concepto de la disciplina y obediencia debida por el trabajador, incluso en supuestos de órdenes ilegales, en ésta se atiende especialmente a poner de relieve que el empresario no puede llegar a traspasar determinados límites en el ejercicio de su poder de dirección: la desobediencia del trabajador en ese caso debe considerarse justificada. Es interesante subrayar que la sentencia precisa dos de esas importantes limitaciones: de una parte.

(2) Aranzadi TCT, ref. 5.130.

el contrato celebrado por las partes, «que a ambas vinculaba» y en virtud del cual el trabajador ostentaba la cualidad de fijo de obra; de otro lado, la Reglamentación de Trabajo, «que obliga tanto a obrero como a patrono» y que impide la posibilidad de un traslado impuesto entre las distintas obras de la Empresa. Pudiera pensarse que ambas afirmaciones podrían haber sido omitidas por evidentes; sin embargo, en el contexto de la doctrina tradicional del mismo TCT sobre la materia —de la que es muestra la decisión anteriormente comentada— no pueden ser calificadas como innecesarias. De alguna manera hay que insistir en la vinculación que el contrato y la ley imponen a ambas partes de la relación, extremo que parece olvidarse o, al menos, dejarse en muy segundo plano cuando el problema se contempla desde el exclusivo punto de vista del mantenimiento de la disciplina en la Empresa.

¿Representa esta decisión el inicio de una posible evolución de la doctrina jurisprudencial por una vía distinta a la hasta ahora seguida? Por supuesto, la respuesta sólo podrá encontrarse en las sentencias que sobre esta misma materia sean dictadas en lo sucesivo. En cualquier caso, puede decirse que el tema ofrece todavía aspectos polémicos, al conectarse muy directamente con el de la respectiva posición de las partes en el seno de la relación de trabajo y en la organización de la Empresa, necesitado en más de un punto de una cuidadosa reconsideración. Posiblemente la última de las decisiones transcritas no ofrece todavía las matizaciones necesarias como para poder afirmar que contiene ya una doctrina definitiva sobre la materia, suficiente para representar una alternativa global frente a la que parecía consolidada doctrina anterior.

FERMÍN RODRÍGUEZ SAÑUDO

TRANSMISIÓN PARCIAL DE EMPRESA

(Sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 17 de diciembre de 1973.  
Repertorio Aranzadi, 1973, II, n. 5.253)

1. El actor, prestaba sus servicios como administrativo en la Empresa «Koipe», dedicada al embotellado tanto de aceites como de vinos. Transmitida mediante venta la planta embotelladora de vinos a «Savin, S. A.», se comunica al actor que pasa a prestar sus servicios en ésta. Presentada demanda por el actor, la Magistratura de Trabajo la estima. Recurrída la sentencia por una de las Empresas codemandadas, el TCT desestima el recurso y confirma la sentencia combatida.

2. La sentencia del TCT estima que:

1.º) «No está acreditado que el actor estuviera dedicado exclusivamente a las actividades vinícolas, puesto que desempeñaba su cometido como administrativo en las oficinas de la Empresa Koipe, sitas en otra planta distinta del mismo edificio, e independientemente de las de embotellado de aceites o vinos.»

2.º) Que han «ingresado con posterioridad a él otros empleados, siendo el demandante el único administrativo que pasó a prestar servicios a la Empresa codemandada adquirente al efectuarse la venta de la referida planta embotelladora de vinos, a pesar de padecer cierta deformación en la pierna, cuya etiología se desconoce».

3.º) Que «el derecho a la cesión parcial de la industria en lo que respecta al personal, no puede ser ni absoluto ni arbitrario para el cedente, cuando existen otros empleados con menor antigüedad, ni se acreditan en el proceso razones que aconsejen tal cesión, que en todo caso tendrían que haberse justificado, cosa de la que ni se ocupó siquiera la recurrente».

4.º) Y, finalmente —y aquí centraremos nuestras consideraciones críticas— que, en conformidad con la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de mayo de 1964 (Rep. Aranzadi ref. 3.314), el artículo 79 de la LCT «*sólo es aplicable en el caso de la transmisión de la industria en su totalidad, como unidad patrimonial, con el desplazamiento total del personal, sin que pueda aplicarse a ventas o transmisiones parciales, que si bien civilmente pueden producir sus naturales efectos, en la esfera laboral, desde el momento en que la escisión o fraccionamiento de la Empresa pueden lesionar o menoscabar los derechos del personal obrero, para los mismos ha de permanecer inalterable la situación laboral creada por el empresario...*».

3. En torno a la decisión jurisprudencial que comentamos, creemos conveniente realizar una serie de precisiones, pues si bien la justeza de la decisión concreta contenida en la sentencia no es puesta en duda, parece mucho más discutible el esquema argumentativo utilizado para justificar la misma. Fundamentalmente, habrá que considerar críticamente la afirmación de que el artículo 79 de la LCT sólo es aplicable en caso de venta total de la Empresa. y no en el de transmisiones parciales. Para ello, se hacen precisas una serie de clarificaciones, tanto de índole general cuanto más concretamente dependientes del supuesto de hecho planteado.

A este respecto, creemos, en primer lugar, que el tema de la «transmisión de Empresa» en cuanto tal, y el de la transmisión parcial de la misma en particular, se encuentran en la citada decisión del TCT erróneamente tratados. En orden al fenómeno de la transmisión de Empresa, hemos tenido ya ocasión de precisar (3) que, a efectos de determinar cuándo nos encontramos en presencia de una transmisión de Empresa que dé lugar a la aplicación del artículo 79, LCT, «hemos de considerar que existe transmisión de Empresa cuando se transmiten un conjunto de bienes que permiten un conjunto de bienes que permitan desarrollar una actividad productiva autónoma» (4). «Las partes del negocio traslativo pueden determinar en concreto qué transfieren, pero para que exista transmisión de Empresa es condición necesaria y suficiente que se

(3) Vid. nuestro trabajo «La continuidad de las relaciones de trabajo y la responsabilidad por las deudas laborales en la transmisión de Empresa», en *Revista de Derecho Mercantil*, 1974, págs. 67 y sigs., en concreto, págs. 75 y sigs.

(4) *Ibidem*, pág. 75.

transmita un cúmulo mínimo de bienes que permita la continuación de la actividad productiva, siendo la voluntad de las partes irrelevante en la calificación del negocio como de transmisión de Empresa o no» (5). Para que exista enajenación de la Empresa basta, pues, con que se transmita un «complejo de bienes organizado e idóneo de ser utilizado para el ejercicio de una actividad de Empresa» (6). Por lo que la continuación de las relaciones de trabajo se produce aunque no estemos en presencia de una «Empresa» en cualquiera de sus acepciones técnicas. La noción de «Empresa», a estos efectos, ha de ser «ampliamente entendida» (7).

Por tanto, transmitido ese cúmulo mínimo de bienes, existe transmisión de Empresa a efectos de la aplicación de la normativa laboral sobre la misma, con independencia de la calificación que al negocio otorguen las partes. En base a ello, llegábamos a la conclusión de que existe transmisión de Empresa aun cuando «se transfiera la Empresa mediante venta, fraccionándola en actos separados, siempre a favor del mismo adquirente», y de que *cabe también una transmisión parcial de la Empresa, transmitiéndose una parte de la misma susceptible de explotación económica o dividiéndose la Empresa en varias unidades autónomas y transmitiéndose separadamente cada una de ellas* (8).

Creemos, pues, que, en contra de la doctrina sentada por la sentencia comentada, cabe la posibilidad de una transmisión parcial de la Empresa, que cae bajo la aplicación de la normativa dispuesta por el artículo 79, LCT, normativa interpretada conforme a la reconstrucción que de la norma propugnábamos en el trabajo citado. Hecha esta afirmación de principio, y argumentada su fundamentación, hemos de proceder a intentar clarificar algunos problemas en torno al tema, considerando también nuestra inicial afirmación de la justeza de la decisión concreta contenida en la sentencia del Tribunal Central de Trabajo.

a) El artículo 79, LCT, habla de la cesión, venta o traspaso de la «industria». ¿En qué sentido viene utilizada la palabra «industria» por el legislador? O, lo que es lo mismo, ¿cómo hemos de interpretar la expresión «industria» en una adecuada y correcta reconstrucción del supuesto del artículo 79? Evidentemente, la palabra «industria» no viene empleada en un sentido técnico. Evidencia que podemos afirmar *ab initio*, dado que la normativa del artículo 79 se aplica también en los casos de transmisión de organizaciones empresariales no «industriales», esto es, pertenecientes a sectores de actividad no coincidentes con el industrial, sino agrícolas o de servicios. Rodríguez Piñero afirma que la norma está haciendo mención de algo que no es una Empresa en e l sentido jurídico-mercantil, una sociedad o persona jurídica, un patrimonio o un

(5) *Ibidem*.

(6) COLOMBO: *Il trasferimento dell'azienda e il passaggio dei crediti e dei debiti*, Padova, 1973, pág. 187.

(7) CAMERLYNCK: *Traité de Droit du Travail*, París, 1968, pág. 99.

(8) DURÁN LÓPEZ: *Op. cit.*, pág. 76. Vid. las referencias allí contenidas.

local de trabajo (9). Por industria» entinde Rodríguez Piñero, a efectos del artículo 79, LCT, «una unidad organizativa que tenga entidad en sí misma» (10).

En el paso subrayado de la sentencia que venimos comentado, se habla de «transmisión de la industria», y posteriormente se utiliza la palabra «empresa», con lo que ambas expresiones parecen identificarse.

En nuestra opinión, cabe, pues, afirmar que la utilización de la palabra «industria» en el artículo 79 se produce de forma atécnica. Podría haberse utilizado más correctamente la «empresa» (dadas —y valoradas— la imprecisión y la carencia terminológicas al respecto en nuestro ordenamiento). En el artículo 79, cuando se habla de venta, cesión o traspaso de la industria, se quiere decir venta, cesión o traspaso de la Empresa. El problema es determinar qué es Empresa a los efectos de la aplicación de la norma. Y Empresa es, como hemos afirmado, a estos efectos, el conjunto mínimo de bienes susceptibles de una actividad productiva autónoma, o, como afirma Rodríguez Piñero, «una unidad organizativa que tenga entidad en sí misma». Por lo que —y aquí podrían reproducirse todos nuestros anteriores argumentos— es perfectamente posible una transmisión parcial de Empresa, sometida a la disciplina del artículo 79, LCT.

b) En muchas ocasiones el rechace de la transmisión parcial de Empresa como supuesto integrado en el artículo 79, LCT, se produce sobre la base de la consideración de supuestos de hecho que no coinciden con la misma, y que deben mantenerse diferenciados.

b') Hemos dicho que transmitir parcialmente la Empresa supone enajenar un conjunto de bienes susceptibles de continuar una actividad productiva autónoma: por ejemplo —y es el ejemplo más claro—, un Centro de trabajo de una Empresa que posea varios de ellos. Distinto es el supuesto de que el conjunto de bienes que se transmite no sea susceptible de explotación económica autónoma, o de que se divida la Empresa en partes ninguna de ellas apta para dicha explotación autónoma. En estos casos, estamos en el campo de la extinción parcial o total de la actividad empresarial, bajo la vigencia, por tanto, del Decreto 3.000/1972, de 2 de noviembre, sobre política de empleo (11).

b'') Caso también distinto —y no siempre diferenciado— es el de la decisión de la Empresa de «desgajar» una fase de su propio proceso productivo, extrañándolo de la misma. Tal parece ser el supuesto fáctico contemplado por la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de mayo de 1964, ya citada y reclamada por la sentencia del TCT que comentamos. En dicha sentencia se rechaza la

(9) «La situación de los trabajadores en la venta judicial de la Empresa», en *Revista de Derecho del Trabajo*, núm. 39, 1960, pág. 38.

(10) *Ibidem*. Vid. también MARTÍN VALVERDE: *La continuidad de las relaciones de trabajo en los casos de venta judicial de los bienes de la Empresa*, citado en nuestro trabajo como destinado a los Cuadernos de la Cátedra de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia, y consultado antes de su publicación.

(11) DURÁN LÓPEZ: *Op. cit.*, págs. 76-77.



posibilidad de la transmisión parcial de Empresa. Por ello no es exigido en realidad por el núcleo argumentativo fundamental de la misma, que es el de que la escisión o fraccionamiento de la Empresa no puede «lesionar o menoscabar los derechos del personal obrero» (...) «máxime cuando como en el caso de autos ocurre tal desarticulación de la sección de carpintería que *por naturaleza forma parte integrante de la Empresa o industria de fabricación de persianas*». En este caso, no extinguiéndose la actividad de la sección desgajada, y continuando la Empresa en la utilización de los resultados productivos de la misma, habrá de considerarse la existencia de un ilícito administrativo, a la luz de los principios contenidos en el Decreto 3.677/1970, de 17 de diciembre (12).

c) Con las precisiones realizadas, creemos quedan mejor enmarcadas nuestras iniciales afirmaciones en pro de la configurabilidad de la transmisión parcial de Empresa. De otra forma, se llegaría, además, a justificar la configurabilidad del requisito, exigido erróneamente por cierta jurisprudencia (13), de la «desaparición» del anterior titular para que pueda hablarse de transmisión de Empresa. Como indica Rodríguez Piñero, «la cesión, traspaso o venta de la industria no requiere, en modo alguno, la extinción de la personalidad contratante» (14). Alguna jurisprudencia menor sigue recurriendo a este requisito para negar la existencia de transmisión de Empresa y la consiguiente aplicación del artículo 79, LCT, caso de falta del mismo (15). Cabe la transmisión parcial de Empresa, por lo que carece de sentido exigir para la aplicación del artículo 79 la desaparición del primitivo titular.

d) La aceptación de la aplicación del artículo 79, LCT, a la hipótesis de la transmisión parcial de Empresa (16), lleva consigo una serie de problemas técnicos que no cabe ignorar. Problemas pertenecientes al ámbito del Derecho mercantil, que no vamos aquí a considerar (17), y problemas relativos a las relaciones de trabajo y a las deudas

---

(12) Sobre el mismo, cfr. MARTÍN VALVERDE: «La interposición y la mediación en las relaciones de trabajo», en RPS, 1971, núm. 91, y RODRÍGUEZ PIÑERO, en la misma revista, núm. 99, 1972, págs. 5 y sigs. Ya en nuestro trabajo, «La continuidad de las relaciones de trabajo...», cit., pág. 106, nota 84, *in fine*, afirmábamos que «cuando, mediante una fachada transmisiva se trate de actuar un fenómeno interpositorio, estaremos ante una cuestión de hecho que, dilucidada, dará lugar a la aplicación de la normativa del Decreto 3.677/70, de 17 de diciembre».

(13) Cfr., en este sentido, ya la sentencia del Tribunal Supremo de 6 de febrero de 1960.

(14) «La situación de los trabajadores en la venta...», cit., pág. 39.

(15) En este sentido, las sentencias de la Magistratura núm. 3 de Sevilla, de 16 de febrero y 23 de mayo de 1973, citadas en nuestro trabajo «La continuidad...», cit., páginas 74-75, nota 13.

(16) Aceptación que también se encuentra en RODRÍGUEZ PIÑERO: Op. cit., pág. 38.

(17) Un detallado estudio de los mismos en el Derecho italiano, en COLOMBO: Op. cit., parágrafo 43. La problemática, entre nosotros, sería, sin embargo, diversa, en la medida en que es distinto el régimen de transmisión de deudas.

laborales. Respecto de éstos, decíamos en anterior ocasión, que «los problemas relativos a las deudas laborales y a la continuación de las relaciones de trabajo son menores, ya que normalmente están claramente diferenciados los trabajadores que prestan su trabajo en cada conjunto de bienes susceptible de actividad productiva autónoma que se enajena» (18).

Existe, sin embargo, el caso del personal administrativo que presta sus servicios a la «Empresa», sin adscripción concreta a una u otra de las actividades productivas autónomas que se separan como consecuencia de la transmisión parcial de la Empresa. ¿*Quid iuris*? Este es el caso que viene planteado en la sentencia del TCT que comentamos. Y, como ya hemos indicado, nos parece correcta su decisión al respecto. Siendo necesaria la transferencia de parte de este personal administrativo, habrá que acudir a un orden de prelación en el que se tengan en cuenta todas las circunstancias relevantes (antigüedad...), subsistiendo siempre, en cuanto a las deudas pendientes, caso de existir, respecto de este personal —deudas salariales y de Seguridad Social— la responsabilidad solidaria entre transmitente y adquirente. Solución que no exige, en modo alguno, la exclusión de la transmisión parcial de Empresa del ámbito del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo.

FEDERICO DURÁN LÓPEZ

(18). Cfr. «La continuidad...», cit., nota 17. Respecto de las deudas laborales pendientes en el momento de la transmisión, manteníamos en nuestro trabajo la responsabilidad solidaria por las mismas, entre transmitente y adquirente.