

LA SEGREGACION DE INDUSTRIA Y LA APLICACION DEL ARTICULO 79 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

SUMARIO:

- I. *Consideraciones previas.*—II. *Carácter enunciativo del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo:* 1. Las soluciones positivas. 2. Los planteamientos doctrinales. 3. Las precisiones jurisprudenciales. 4. La segregación de industria y la transmisión de titularidad.—III. *La transmisión parcial de empresa como transmisión de industria:* 1. Supuestos de segregación desde el punto de vista mercantil. 2. El concepto de industria en la ley de Contrato de trabajo y en la ley de Arrendamientos urbanos. 3. Orientaciones doctrinales y jurisprudenciales en torno al concepto industria: A) Las tentativas doctrinales. B) Las construcciones jurisprudenciales. 4. Elaboración del concepto de industria como objeto del tráfico jurídico: A) La distinción doctrinal entre empresa y establecimiento. B) Contribución de la distinción doctrinal entre empresa y establecimiento a la elaboración de un concepto de industria. 5. La segregación de industria como transmisión parcial de empresa: A) Los mecanismos de transmisión y el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo. B) El objeto de la transmisión y el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo.—IV. *La subsistencia del empresario cedente.*—V. *La apreciación del abuso de derecho y el fraude a la Ley en las segregaciones de industria:* 1. Consideraciones generales. 2. La segregación de industria y el fraude a la Ley. 3. La segregación de industria y el abuso de derecho.—VI. *El régimen de las relaciones de trabajo de la industria cedida a través de la segregación.*—VII. *Síntesis conclusiva.*

I

CONSIDERACIONES PREVIAS

El tema de la transmisión de empresa no ha gozado de la atención preferente de la doctrina española, consecuencia, como pone de relieve Durán López, de la escasa y fragmentaria estimación del supuesto por parte del legislador (1). El tratamiento normativo del mismo se limita al párrafo 1.º del

(1) F. R. DURÁN LÓPEZ: *La continuidad de las relaciones de trabajo y la responsabilidad por las deudas laborales en la transmisión de empresa*, en «R. D. M.», enero-marzo 1974, pág. 67. El tema ha sido tratado por la doctrina española, pero atendiendo fundamentalmente a los efectos subrogatorios previstos en la norma, si bien, en algún caso, se ha procedido al estudio de supuestos de hecho de posible ingreso en el ámbito imperativo del artículo 79. Vid., en concreto, M. ALONSO GARCÍA: *La fusión y disolu-*

artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo: «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.» Sin embargo, se trata de un tema que reviste considerable importancia, como lo prueba el hecho de que el mencionado precepto sea objeto de aplicación frecuente en sede jurisprudencial.

Determinar, por otra parte, la *ratio legis* del artículo 79 no reviste mayores dificultades. Es una constante doctrinal la afirmación de que se trata de una norma dictada en *favor lavoratoris*. Es una manifestación del principio *pro operario*, a través de la cual se garantiza la estabilidad en el empleo de los trabajadores ante el cambio de titular de la industria (2).

La aplicación más frecuente del artículo 79 tendrá lugar, por consiguiente, ante supuestos de negativa del nuevo empresario a la continuidad de las relaciones laborales de aquellos trabajadores que prestaban sus servicios en la industria que ha sido cedida, vendida o traspasada. El ordenamiento reaccionará imponiendo *ope legis* la sucesión en la relación obligatoria laboral (3).

ción de sociedades y las relaciones laborales, en «R. G. L. J.», 1958, págs. 52 y siguientes. J. E. BLANCO: *La asunción de obligaciones por la empresa sucesora*, en «C. P. S.», núm. 34, 1954, págs. 7 y sigs. A. FENECH: *Límites de la asunción de obligaciones por la empresa sucesora*, en «Revista de Derecho del Trabajo», núm. 12, noviembre-diciembre 1955, págs. 119 y sigs. H. MARAVALL CASESNOVES: *La responsabilidad subsidiaria en los cambios de titularidad de empresa*, en «R. T.», 1955, 1, páginas 22-27. J. MENÉNDEZ PIDAL: *La cesión, traspaso o venta de la empresa en el Derecho social*, en «R. D. P.», abril 1957, págs. 394 y sigs. J. RIVERO LAMAS: *Las relaciones de trabajo ante el cambio de titular y las transformaciones de la empresa*, en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 55, 1962, págs. 29 y sigs. M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La situación de los trabajadores en la venta judicial de la empresa*, en «Revista de Derecho del Trabajo», núm. 39, mayo-junio 1960, págs. 35 y sigs. J. TABOADA ROCA: *Problemas que plantea el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo*, en «Faro Gallego», núm. 69, págs. 247 y sigs., y 355 y sigs.

(2) En este sentido, M. ALONSO OLEA: *Curso de Derecho del Trabajo*, Barcelona, 1973, pág. 559. M. ALONSO OLEA: *El despido*, Madrid, 1958, pág. 78. RIVERO LAMAS: *La novación del contrato de trabajo*, Barcelona, 1963, pág. 277. M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La situación de los trabajadores en la venta judicial de la empresa*, cit., página 39.

(3) No parece oportuno entrar en un detallado estudio sobre la naturaleza jurídica de la figura utilizada por el artículo 79. Sin embargo, es conveniente dejar expuesta cuál es la solución, a nuestro modo de ver, técnicamente acertada. El artículo 79 opera una sucesión *ope legis* en una particular relación obligatoria: la laboral. Vid. un acabado estudio de este problema en J. RIVERO LAMAS: *La novación del contrato de trabajo*, cit., págs. 248-262. La solución que adopta es, por otra parte, sustentada por cierto sector de la doctrina italiana. Así, F. SANTORO-PASARELLI: *Nociones de Derecho del trabajo*, Madrid, 1963, pág. 205.

Sin embargo, la aplicación del precepto analizado no encuentra sus límites interpretativos en la puesta en marcha del mecanismo subrogatorio previsto. La jurisprudencia ha contemplado supuestos en los que la aplicación del artículo 79 se predica en un sentido diverso. En efecto, la norma analizada ha sido alegada ante los Tribunales, en algunas ocasiones, por las empresas, para justificar su negativa al cumplimiento de determinadas obligaciones laborales respecto de los trabajadores reclamantes. La hipótesis no es difícil de imaginar. La empresa demandada alega haber cedido, vendido o traspasado la industria, donde los reclamantes prestaban sus servicios, para establecer que el cumplimiento reclamado corresponde al empresario adquirente.

Estas afirmaciones ponen de relieve que la hermenéutica del artículo 79 puede ofrecer una perspectiva bifronte. Es evidente que el precepto puede ser utilizado para fijar la continuidad de las relaciones laborales afectas a la industria objeto de transmisión. Ahora bien, puede ser empleado, igualmente, por el magistrado, como medio para determinar en su sentencia la persona física o jurídica a quien corresponde el cumplimiento de las obligaciones laborales reclamadas. Desde esta última vertiente es claro que el juez deberá plantearse, numerosas veces, la subsunción en el ámbito imperativo del precepto de supuestos atípicos de transmisión de empresa (4).

Este planteamiento alternativo de la exégesis del artículo 79 responde a una concepción que no ha sido tenida en cuenta con frecuencia por la doctrina laboralista. Operaría, en este sentido, la idea expresada por Durán López de que, en virtud del artículo 79, se tiende a proteger de manera prevalente, el interés del empresario. Dice el mencionado autor: «Para nosotros queda protegido el interés del primer empresario que puede transmitir la empresa en su "plena aptitud productiva", y el del nuevo que la adquiere en esas condiciones» (5).

El fundamento de esta afirmación radica en considerar que el precepto dictado por el legislador no mira, al determinar la continuación automática

(4) Es innegable que este hecho se verifica. En base a él, la jurisprudencia ha procedido a incluir supuestos fácticos dentro del ámbito imperativo del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo, operando una potenciación del precepto analizado, al utilizarlo para establecer o no la continuidad de las relaciones laborales con el adquirente en supuestos no típicos. Así, sin afán exhaustivo, las sentencias del Tribunal Supremo (Sala VI), de 18 de mayo de 1964, Ar. núm. 3.314; 12 de febrero de 1969, Ar. número 603; 6 de mayo de 1971, Ar. núm. 2.568, y 5 de enero de 1973, Ar. núm. 214.

(5) F. R. DURÁN LÓPEZ: *La continuidad de las relaciones de trabajo y la responsabilidad por las deudas laborales en la transmisión de empresa*, cit., pág. 81. En especial nota 27. Se apoya en las consideraciones sobre el tema de F. GALGANO: *L'imprenditore*, Bolonia, 1973, pág. 79. A. FONTANA: *La successione dell'imprenditore nel rapporto di lavoro*, Milán, 1970, pág. 451.

de las relaciones laborales, como fin exclusivo, a la tutela del contratante más débil; sino que, tiene en cuenta, de igual manera, el interés del empresario. Este interés es protegido en la medida en que, al operar la subrogación en las relaciones laborales afectas a la industria transmitida, permite que el nuevo empresario pueda continuar en el desarrollo de una actividad productiva.

En este orden de ideas cabe pensar, igualmente, que, como ha puesto de manifiesto Menéndez Pidal, el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo hace referencia al beneficio del trabajador y «también al de la empresa y al de la economía en general, en cuanto puedan tener interés en la conservación y estabilidad de unos y otros» (6). Esta interpretación ofrece estimables consecuencias si se considera que el precepto analizado puede ser contemplado como protector del interés de la economía en general. Al operar la continuidad de las relaciones laborales, el artículo 79 favorece este interés desde una perspectiva bipolar: en primer lugar, permite que, a través de la industria transmitida, se pueda continuar en el desarrollo de una actividad productiva; en segundo término, tiende a facilitar el proceso de creación de nuevas empresas, en la medida en que propicia la aparición en el tráfico jurídico de las mismas, a través del mecanismo subrogatorio previsto en la norma.

Con estas afirmaciones se quiere expresar la idea siguiente: el artículo 79 al preceptuar la continuación de los contratos de trabajo no tiene por objeto exclusivo garantizar la estabilidad en el empleo de los trabajadores afectos a la industria transmitida, sino que tiene por fin coetáneo el que se produzca la desmembración de la empresa en su aptitud productiva y, de esta forma, protege el interés de la economía en general en la conservación de unidades productivas susceptibles de ser inmediatamente explotadas, lo que no sería posible si no se estableciese, al mismo tiempo, la continuidad de los contratos de trabajo afectos a tales unidades (7).

Planteada de esta forma la hermenéutica del artículo 79, es hora de delimitar el objeto del presente trabajo. Se trata de estudiar un supuesto de transmisión parcial de empresas: la segregación de industria. La posibilidad de escisión de una sección individualizada de una empresa unitaria y el ingreso de este supuesto en el ámbito imperativo del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo constituyen el problema fundamental que aquí se plantea. No parece oportuno, por el momento, entrar en una exposición detallada de los

(6) J. MENÉNDEZ PIDAL: *La cesión, traspaso o venta de la empresa en el Derecho social*, cit., pág. 394.

(7) Esta misma idea late en ALONSO OLEA, al decir: «Las empresas se crean para durar en el tiempo indefinidamente y han de ser inmunes a los cambios subjetivos de las personas que agrupan, incluida la del empresario.» Vid. M. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, Madrid, 1974, pág. 182.

mecanismos de escisión; pero, en orden a precisar de modo más acabado el supuesto objeto de análisis, cabe decir que, en todo caso, suponen un cambio en la titularidad de la sección segregada, y que, en consecuencia, se plantea el problema de la continuidad de las relaciones laborales afectas a dicha sección, sin que la escisión suponga, por otra parte, la desaparición en el tráfico jurídico de la empresa, de la cual una parte de la industria se ha desgajado (8).

La segregación de industria supone siempre, por tanto, la separación de una sección determinada de una empresa unitaria conservándose ésta en el tráfico jurídico con plena personalidad. Las razones que hacen cuestionable la admisión de este supuesto, como hipótesis configurada por el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo, son de muy diverso orden:

a) En primer lugar, la admisión de la segregación de industria, como supuesto que ingresa en el ámbito imperativo del precepto analizado, lleva consigo la necesidad de pronunciarse sobre el carácter, enunciativo o taxativo, de la formulación contenida en la norma. Se trata de un requisito ineludible, pues es preciso establecer la posibilidad de que el artículo 79 sea objeto de interpretación extensiva, en orden a admitir formas atípicas de transmisión de industria (9).

b) En segundo término, es necesario precisar el concepto de industria a los efectos jurídicos-laborales de aplicación del precepto. Es evidente que la transmisión de empresa supone siempre una transmisión de industria o conjunto de industrias (10). Pero, ¿se puede

(8) Estos supuestos serán configurados, de forma precisa, en el apartado referente a los supuestos de segregación desde el punto de vista mercantil. En cualquier caso, se puede adelantar que son supuestos de segregación los deducidos del artículo 31 de la ley de Sociedades Anónimas y del artículo 2.º del Decreto de 25 de noviembre de 1971. El primero se refiere al supuesto de segregación de establecimientos industriales de sociedades o empresas, aunque no procedan a su disolución. El segundo se refiere a la transmisión a título oneroso con fines de concentración de un establecimiento, unidad de producción o parte de una empresa.

(9) Esta afirmación resulta evidente. Si se pretende el ingreso en el ámbito imperativo del precepto de formas atípicas de transmisión de industria será necesario pronunciarse por una interpretación extensiva del mismo. Algún autor estima, sin embargo, que es suficiente con la enumeración contenida en el artículo 79, dada la generalidad del vocablo «cesión». Vid. M. ALONSO GARCÍA: *La fusión y disolución de sociedades y las relaciones laborales*, cit., pág. 59.

(10) La empresa, en cuanto conjunto de medios materiales e inmateriales afectos a un determinado objeto técnico-laboral, tendrá siempre la consideración técnico-jurídica de industria, lo que no constituye óbice para que en el seno de una empresa

hablar de transmisión de industria cuando lo que se transmite es una sección individualizada de una anterior empresa unitaria o un establecimiento industrial de los diversos pertenecientes a la misma?

c) ¿Es susceptible de aplicación el artículo 79 cuando el empresario cedente o transmitente subsiste en su actividad laboral? Alguna decisión jurisprudencial se ha manifestado, como señala Rodríguez Piñero, en el sentido de estimar que el hecho de que subsista la persona jurídica anterior titular supone que no ha habido transmisión, sino que, meramente, le han sido sustraídos de su patrimonio los instrumentos, mercaderías, marcas y la titularidad del local de la fábrica, pero no la empresa misma. La consideración de este problema tiene fundamental importancia, por cuanto la segregación de industria lleva insita, en su propio concepto, la subsistencia en el tráfico jurídico, de la persona jurídica cedente, a efectos, además, del desarrollo por ésta de una actividad empresarial (11).

d) En cuarto lugar, es igualmente preciso resolver la cuestión relativa al régimen de las relaciones de trabajo de la industria cedida a través de la segregación. El problema reviste importantes derivaciones respecto de la aplicación de régimen normativo correspondiente. Supóngase una industria transmitida a una empresa sujeta a Reglamentación distinta de la cedente. Otro punto que debe ser objeto de consideración es el relativo a la continuidad de la normativa colectiva que afectaba a la empresa (12).

puedan coexistir, contemporáneamente, diversas industrias. Vid., en este sentido, M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La situación de los trabajadores en la venta judicial de la empresa*, cit., pág. 39.

(11) En este sentido, la sentencia de 6 de febrero de 1960. Ar. 189, que trata un supuesto de venta judicial, afirmando expresamente que la no desaparición de la personalidad jurídica transmitente implica la no existencia de transmisión de industria. Vid. un análisis detenido de esta sentencia en M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La situación de los trabajadores en la venta judicial de la empresa*, cit., págs. 35-40. En igual sentido, se manifiesta la sentencia de la Magistratura de Trabajo número 3 de Zaragoza, de 3 de marzo de 1972. Vid. esta sentencia en *Jurisprudencia Aragonesa*, publicada por el Real e Ilustre Colegio de Abogados de Zaragoza, Zaragoza, 1973, págs. 413 y 414. Esta decisión fue confirmada por el Tribunal Central de Trabajo en sentencia de 14 de diciembre de 1972. Sin embargo, los argumentos sólo se encuentran recogidos en la sentencia de instancia.

(12) Ciertamente se plantean importantes problemas relativos al régimen de las relaciones de trabajo afectas a la industria transmitida. Se trata de una cuestión que, por otra parte, no ha sido objeto de tratamiento doctrinal. Alguna decisión jurisprudencial se ha planteado este tema. Vid., en este sentido, la sentencia del Tribunal Supremo (Sala IV) de 13 de abril de 1973, Ar. 2.069.

e) Finalmente, se puede plantear el tema de si los supuestos de segregación de industria que se analizan no van a convertirse en una forma de eludir el cumplimiento de obligaciones jurídico-laborales, que la ley impone a una empresa respecto de sus trabajadores. De forma más precisa, es necesario pronunciarse sobre si la segregación de industria puede constituir, en muchos casos, un supuesto de fraude a la ley o de abuso de derecho. Ello obliga al estudio de la doctrina del abuso de derecho y del de fraude a la ley y su posible aplicación al supuesto que se contempla (13).

A la estimación de estas cuestiones se van a dedicar los párrafos posteriores con objeto de obtener los elementos de juicio suficientes para llegar a una conclusión definitiva.

II

CARÁCTER ENUNCIATIVO DEL ARTÍCULO 79 DE LA LEY DE CONTRATO DE TRABAJO

1. *Las soluciones positivas*

Es un hecho comprobado, que no necesita de ulteriores precisiones, la afirmación de la existencia, en los ordenamientos jurídicos de otros países, de preceptos de contenido y alcance muy similares al del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo. No se pretende, en este momento, proceder a una consideración exhaustiva de tales normas, por estimar sobrepasa el ámbito del presente trabajo, pero sí conviene dejar constancia del tratamiento normativo de este problema en algunos ordenamientos.

De acuerdo con estas premisas, cabe señalar que el tratamiento legal de la sucesión en la titularidad de la industria adopta dos formas en el Derecho comparado: la primera de ellas es utilizar una formulación genérica, comprensiva de todos los supuestos fácticos que pudieran presentarse. La segunda, dentro de la cual cabe encuadrar el artículo 79 de la ley de Contrato de tra-

(13) La posibilidad de fraude a la ley o de abuso de derecho, como problema que hace cuestionable el ingreso de la segregación de industria en el ámbito imperativo del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo, ha sido puesta de manifiesto por alguna decisión de los Tribunales de instancia. Vid., en este sentido, la sentencia citada en la nota 11 de la Magistratura de Trabajo número 3 de Zaragoza.

bajo, consiste, en esencia, en proceder a una enumeración de los supuestos fácticos, cuyo ingreso en el ámbito imperativo de la norma se pretende.

Dentro de la primera alternativa resultan paradigmáticas las normas contenidas en los artículos 10 y 448 de la *Consolidação das Leis do Trabalho* de 1 de mayo de 1943, donde se establece que: «Cualquier alteración en la estructura jurídica de la empresa no afecta a los derechos adquiridos por sus empleados, y que el cambio en la estructura jurídica de la empresa no afectará a los contratos de trabajo de sus empleados.» Como puede observarse, es la legislación brasileña una de las que mayor precisión ha alcanzado en la formulación de los supuestos, en los que se opera la subrogación del nuevo titular y la continuidad de las relaciones laborales. En la misma línea que los preceptos brasileños, hay que situar las formulaciones normativas contenidas en la ley Federal del trabajo mexicana de 23 de diciembre de 1969, y en la ley argentina número 11.729 de 26 de septiembre de 1933, si bien su precisión es menor, por cuanto la primera se refiere a la sustitución del patrono y la segunda al cambio o cesión de firma, expresiones que no alcanzan la perfección técnica de las normas antes transcritas (14).

Los ordenamientos europeos, por el contrario, suelen adoptar la vía de enumeración casuística de los supuestos, enumeración de una amplitud variable, según los casos. En este sentido, cabe citar como modelo el artículo 23 del *Code du Travail*, que establece que: «Cuando sobrevenga una modificación en la situación jurídica del empresario, especialmente por cesión, venta, fusión, transformación del objeto, constitución de sociedad, todos los contratos vigentes en el momento de la modificación subsistirán entre el nuevo empresario y el personal de la empresa.» En esta línea cabe situar también los artículos 2.112 del *Codice Civile Italiano* (15) y, por supuesto, el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo.

(14) La ley argentina, que no es de aplicación a los trabajadores de la agricultura, ni a los dependientes de asociaciones civiles y actividades profesionales, establece en su artículo 157, número 4: «Cuando se produzca la cesión o cambio de firma, o cuando la empresa cedente no haya dado el aviso previo en los plazos ya enunciados, y en los casos de suspensión de tareas o rebajo injustificado de las retribuciones, pasarán a la nueva firma las obligaciones que establecen este artículo y los dos anteriores».

El artículo 41 de la ley Federal mexicana de trabajo establece: «La sustitución de patrón no afectará a las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de sustitución, hasta por el término de seis meses, concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón.»

(15) Artículo 2.112 del *Código Civile*, párrafo 1.º:

«En caso di trasferimento dell'azienda, si l'alienante non ha dato dis-

Ahora bien, prescindiendo de la mayor o menor precisión de las formulaciones contenidas en las normas citadas, se pone de manifiesto con claridad meridiana que la tendencia de los respectivos ordenamientos es la de hacer ingresar, dentro del ámbito imperativo de la norma, el mayor número de hipótesis posible. En otras palabras, en todos ellos la enumeración casuística de las circunstancias fácticas que ponen en marcha el mecanismo subrogatorio tiene un carácter amplio, dando cabida a una variada gama de supuestos constitutivos del presupuesto de aplicación de la norma. Es importante resaltar esta afirmación en la medida en que el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo responde a la misma idea matriz y se incardina en la tendencia enunciada.

2. Los planteamientos doctrinales

Es un hecho evidente que la mayor parte de la doctrina laboralista española estima que la enumeración, «cesión, traspaso o venta», contenida en el párrafo 1.º del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo, tiene carácter enunciativo y no taxativo (16). Las razones que fundamentan tal consideración:

detta in tempo utile, il contratto di lavoro continua con l'acquirente, e il prestatore di lavoro conserva il diritto all'anzianità raggiunta anteriormente al trasferimento.»

Esta norma se ve completada, en cuanto a los supuestos de aplicación, por el párrafo 5.º:

«La disposizioni di questo articolo si applicano anche in caso di usufrutto o di affitto dell'azienda.»

(16) Vid. M. ALONSO GARCÍA: *Curso de Derecho del trabajo*, cit., pág. 559. La razón que aduce es el mismo sentido de la norma, que tiende a garantizar la continuidad de las relaciones de trabajo cuando ha existido continuidad negocial. ALONSO OLEA afirma que, cesión, traspaso o venta, son conceptos enunciativos y comprenden cualesquiera cambios en la titularidad. M. ALONSO OLEA: *Derecho del trabajo*, Madrid, 1974, pág. 190. RODRÍGUEZ PIÑERO afirma textualmente que los conceptos enunciados en el artículo 79: «Mientan conceptos jurídicos que interpretados en su puridad excluirían a un conjunto de situaciones que, aun no encuadrando específicamente en ninguno de los tres supuestos, puede decirse que genéricamente permiten ser encuadradas en el precepto. M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La situación jurídica de los trabajadores en la venta judicial de la empresa*, cit., pág. 36. RIVERO LAMAS se sitúa en la misma línea al estimar que el interés en la continuidad en el empleo, que tutela el precepto legal, hace que él mismo deba tener un ámbito de aplicación lo más extenso posible. J. RIVERO LAMAS: *Las relaciones de trabajo ante el cambio de titular, y las transformaciones de la empresa*, cit., pág. 72. Vid., en igual sentido, J. PÉREZ LEÑERO: *Instituciones de*

vienen amparadas en la generalidad del vocablo «cesión» y en el hecho de que, al ser un precepto dictado en favor de los trabajadores, debe ser objeto de interpretación extensiva. Como ha puesto de relieve algún autor, la tendencia de la doctrina es considerar que «la continuidad de la relación laboral prevista por la norma se impone ante cualquier modificación por negocio jurídico *inter vivos* en la titularidad o explotación de la empresa» (17).

En el Derecho comparado y en la exégesis de preceptos de contenido y alcance muy similar al del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo, los autores respectivos se han manifestado en favor de la interpretación extensiva de las normas correspondientes. Así, en la doctrina italiana, es tendencia prevalente considerar que el artículo 2.112 debe interpretarse en sentido extensivo, estimando que «lo relevante no es tanto la propiedad de la industria sino el cambio en el ejercicio de la actividad empresarial» (18). En la doctrina francesa también es general la estimación de que el párrafo 8.º del artículo 23 del Code du Travail debe ser interpretado extensivamente (19). De igual manera, caba pronunciarse, si se analiza la doctrina alemana (20).

En suma, los tratadistas, españoles o extranjeros, que se han ocupado de los efectos del traspaso de la industria en la esfera de las relaciones laborales se pronuncian, en su mayor parte, por una interpretación amplia de las formulaciones normativas. De esta forma, como ha puesto de manifiesto Pérez Botija, ingresa en el concepto de transmisión, toda transferencia de la propiedad por actos *inter vivos* o *mortis causa*, onerosos o gratuitos. Así, la donación, la permuta, la aportación en sociedad, la *datio in solutum*, la sucesión

Derecho español del trabajo, Madrid, 1969, pág. 197. L. E. DE LA VILLA GIL: *La extinción del contrato de trabajo (Un estudio de la causa 4.ª del artículo 76 de la ley de Contrato de trabajo)*, Madrid, 1960, pág. 218. J. MENÉNDEZ PIDAL: *La cesión, traspaso o venta de la empresa ante el Derecho social*, cit., pág. 395.

(17) F. R. DURÁN LÓPEZ: *La continuidad de las relaciones de trabajo y la responsabilidad por las deudas laborales en la transmisión de la empresa*, cit., pág. 72.

(18) Vid. G. ARDAU: *Manuale de Diritto del Lavoro*, Milán, 1972, pág. 1155. Dice textualmente: «La solución debe entenderse establecida por la ley no sólo en el caso de transferencia de *azienda* y en los otros, también previstos textualmente en las dos normas, sino siempre que haya un cambio en la persona del empresario, permaneciendo la empresa.» En el mismo sentido, F. SANTORO PASARELLI: *Nociones de Derecho del trabajo*, cit., págs. 205 y sigs. L. RIVA SAN SEVERINO: *Il contratto individuale di lavoro*, en «Tratatto di Diritto del Lavoro», dirigido por BORSI-PERGDLESI, Padova, 1958, pág. 341. L. DE LITALA: *Il contratto di lavoro*, Tizini, 1956, pág. 635.

(19) Vid., por todos, G. H. CAMERLINK: *Contrat du Travail*, en «Traiete du Droit du Travail», dirigido por él mismo, París, 1968, pág. 99.

(20) Vid. W. KARKEL-DESCH: *Derecho del trabajo*, Buenos Aires, 1961, pág. 69, y doctrina allí citada.

legítima o testamentaria, sea universal o particular, como heredero o simple legatario, la enfiteusis, la prenda, el usufructo, el alquiler o arrendamiento aunque sea por tiempo determinado, etc. (21).

3. Las precisiones jurisprudenciales

La tendencia a considerar los supuestos contenidos en el artículo 79 como meramente enunciativos y, por ende, la necesidad de interpretación extensiva del citado precepto, puesta de manifiesto en el estudio de los planteamientos doctrinales, se ve confirmada por el análisis de la jurisprudencia. En efecto, son reiteradas las decisiones jurisprudenciales que sientan dicho carácter enunciativo, si bien no es posible otorgar el calificativo de unánime a esta posición. Frente a numerosas sentencias que afirman que el artículo 79 debe ser interpretado extensivamente, comprendiendo cualquier cambio en la titularidad de la industria, existen algunas que reflejan la concepción radicalmente opuesta, al sostener que el mencionado precepto se refiere a tres conceptos precisos: «cesión, traspaso o venta», sin que tales términos, para la tendencia jurisprudencial mencionada, puedan ser objeto de interpretación analógica (22).

(21) E. PÉREZ BOTIJA: *El contrato de trabajo*, Madrid, 1954, pág. 251.

(22) Resulta paradigmática en sentido afirmativo la sentencia del Tribunal Supremo de 24 de octubre de 1946 al declarar que los conceptos contenidos en la formulación del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo son enunciativos: «Para comprender cualquier modalidad de cambio del titular de la empresa, siempre que persista el negocio para el cual se trabaja». En el mismo sentido, sentencia del Tribunal Supremo de 4 de noviembre de 1948 que incluye el arrendamiento de industria, dentro de los supuestos enumerados en el artículo 79. De igual forma, sentencia del Tribunal Supremo de 1 de diciembre de 1954. En la sentencia del Tribunal Supremo de 2 de marzo de 1965 se aplica este precepto al supuesto de cambio de concesión por el Ayuntamiento de la Plaza de Toros, lo que implica la interpretación extensiva del precepto. En la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 1966, se declara expresamente que los conceptos enunciados en la norma que se analiza son enunciativos, fundándose en que el trabajador está ligado a la empresa que explota el negocio, donde él presta sus servicios y no a los beneficiarios de dicha explotación. Más recientemente la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 1969 se manifiesta en igual sentido.

Frente a estas decisiones jurisprudenciales, hay alguna otra, de carácter aislado, en la que se defiende la posición contraria. Concretamente, cabe destacar la sentencia del Tribunal Supremo (Sala VI) de 6 de febrero de 1960, Ar. 189, en la que ante un supuesto de venta judicial se pronuncia por la no adquisición de aquél dentro de los enumerados en el artículo 79, declarando, además, que la norma no es susceptible de interpretación extensiva o analógica. Esta posición jurisprudencial ha tenido, por otra

Sin embargo, el hecho incontrovertible de la existencia de alguna decisión judicial que mantiene una posición dispar no debe ocultar una realidad que se desprende del análisis jurisprudencial, en torno a la interpretación, extensiva o restrictiva, del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo. La tendencia mayoritaria, en sede jurisprudencial, es considerar que los conceptos contenidos en la formulación normativa analizada son susceptibles de interpretación amplia.

4. *La segregación de industria y la transmisión de titularidad*

De la exposición precedente de la doctrina científica y jurisprudencial cabe deducir que la posición prevalente es estimar que, para que pueda producirse la aplicación del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo, basta con que haya cambio en la titularidad de la industria, con independencia de cuál sea la forma jurídica que se adopte para verificar la transmisión. De acuerdo con ello, es fácil pensar que cualquier supuesto de hecho que dé lugar a la transmisión de la titularidad ingresará en el ámbito de aplicación de la norma analizada.

Pues bien, tanto los supuestos que derivan de la aplicación del artículo 31 de la L. S. A. (aportación en sociedad de una sección individualizada de una empresa), como aquellos que pueden deducirse de la aplicación del Decreto de 25 de noviembre de 1971 (segregación de establecimiento industrial para integrarse en una empresa preexistente o de nueva constitución), suponen un cambio en la titularidad del objeto de la transmisión (23).

La conclusión que puede obtenerse de ello es la siguiente: si hay cambio en la titularidad y si, por otra parte, la posición que aquí se adopta —concordante con la prevalente en la doctrina científica y jurisprudencial— es estimar que los supuestos enunciados, cesión, traspaso o venta, tienen solamente un carácter indicativo de cualquier cambio en la titularidad de la industria, es

parte, algún eco en la doctrina científica. Vid. J. CABRERA BAZÁN: *La novación ilícita del contrato de trabajo*, Sevilla, 1963, pág. 31. Se pronuncia por la interpretación restrictiva. La razón de esta postura estriba, fundamentalmente, en su estimación de que la interpretación extensiva facilitaría el fraude a la ley. Vid., también, un completo análisis de la sentencia de 6 de febrero de 1960 en M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La situación de los trabajadores en la venta judicial de la empresa*, cit., págs. 35 a 41.

(23) La configuración técnico-jurídica de estos supuestos se elaborará con precisión en un momento posterior, vid. una relación de los mismos en VELASCO ALONSO que los denomina de *fusión impropia*. A. VELASCO ALONSO: *La ley de Sociedades Anónimas (Anotaciones y concordancias)*, Madrid, 1973, pág. 606.

claro que las diversas formas de segregación de industria pueden configurar un supuesto contemplado por el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo.

Ahora bien, tal afirmación no tiene por sí entidad suficiente para establecer de modo definitivo que la segregación de industria es un supuesto encuadrable en el artículo 79, desde el punto de vista técnico-jurídico. Para la obtención de una conclusión válida es preciso saber si aquello que en los supuestos antes mencionados es objeto de transmisión, puede conceptuarse técnicamente como industria, a efectos de la aplicación del precepto analizado, lo que necesariamente lleva consigo la delimitación jurídica de tal concepto (24).

III

LA TRANSMISIÓN PARCIAL DE EMPRESA COMO TRANSMISIÓN DE INDUSTRIA

1. *Supuestos de segregación desde el punto de vista mercantil*

Antes de proceder al estudio detallado de los supuestos de segregación que tienen lugar en el ordenamiento español, parece oportuno establecer los postulados básicos del alcance técnico-jurídico otorgado al concepto segregación de industria. En pocas palabras, se trata de la separación de una parte organizada de una anterior empresa unitaria, que va a ser objeto de transmisión; sin que ello signifique, por otra parte, la desaparición de la persona, física o jurídica, transmitente. De acuerdo con estas premisas, son dos los requisitos para que se pueda hablar de segregación de industria: la transmisión parcial de empresa y la subsistencia de la empresa o sociedad transmitente (25).

(24) Esta afirmación hace referencia a la segunda cuestión que se planteaba al principio. Reviste importancia fundamental, a los efectos del presente trabajo, determinar qué se entiende por industria, en la medida que la atribución de uno u otro significado a tal término va a revestir valor definitivo a la hora de encuadrar los supuestos de segregación de industria en el ámbito imperativo del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo.

(25) Por esta razón, no pueden ser considerados supuestos de segregación de industria los supuestos de fusión. Como es sabido, el artículo 142 de la L. S. A. recoge dos supuestos de fusión: la fusión propiamente dicha y la fusión por absorción. En uno y otro caso, es requisito previo la desaparición o, si se quiere, la extinción de la personalidad jurídica de las sociedades fusionadas, lo que impide su calificación como supuestos de segregación de industria, por cuanto, en este último caso, es estrictamente necesaria, la subsistencia en el tráfico jurídico de la sociedad o empresa trans-

Los posibles mecanismos jurídicos, que pueden conducir a que se produzca la segregación de industria, en los términos expuestos, vienen configurados por el artículo 31 de la L. S. A. (26) y por el Decreto de 25 de noviembre de 1971, sobre exenciones y bonificaciones fiscales a la concentración de empresas (27).

El artículo 31 de la L. S. A. regula las aportaciones que en el momento de la constitución de una sociedad de este tipo se pueden verificar. Opera una distinción que, a los efectos del presente trabajo, reviste gran importancia, entre aportaciones dinerarias y no dinerarias. Entre estas últimas menciona expresamente: La aportación de empresa o de establecimiento mercantil e industrial. Si de establecimiento se tiene una concepción técnico-jurídica precisa, en el sentido de estimar por tal: toda unidad organizatoria, dotada

mitente. Si ésta no subsiste, no cabe se produzca una transmisión parcial. Es evidente que, por otra parte, la fusión plantea igualmente problemas en orden a la aplicación del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo. Vid., al respecto, el trabajo de M. ALONSO GARCÍA: *La fusión y disolución de sociedades y las relaciones laborales*, cit., págs. 52 y sigs.

(26) Artículo 31 de la L. S. A.

«Las aportaciones dinerarias deben realizarse en moneda nacional. Si la aportación fuese en moneda extranjera, se determinará la equivalencia en moneda nacional con arreglo a la ley.

Si la aportación consistiere en muebles e inmuebles o derechos asimilados a ellos, el aportante estará obligado a la entrega y saneamiento de la cosa objeto de la aportación en los términos establecidos por el Código civil para el contrato de compraventa y se aplicarán las reglas del Código de Comercio sobre este contrato en punto a transición de riesgos.

Si la aportación consistiere en un derecho de crédito, el aportante responderá de la legitimidad de éste y de la solvencia del deudor.

Si se aportase una empresa o establecimiento mercantil o industrial, se aplicará a la transmisión el artículo 1.532 del Código civil.»

(27) Artículo 2.º del Decreto de 25 de noviembre de 1971.

«Los beneficios a que se refiere el artículo anterior podrán ser otorgados en los términos que resultan del presente Decreto cuando se dé alguno de los siguientes supuestos:

1.º Constitución de sociedades mediante la integración de empresas individuales o sociales.

2.º Fusión de sociedades de cualquier naturaleza.

3.º Segregación de establecimientos industriales de sociedades o empresas aunque no procedan a su disolución, para su integración en otras preexistentes o de nueva creación.

4.º Disolución de sociedades y aportación de los elementos de su patrimonio a otra u otras sociedades.»

de medios materiales e inmateriales, afectos a un fin inmediato de trabajo, habrá que convenir en la posibilidad de operar una transmisión parcial de empresa a través del mecanismo previsto en el artículo 31 de la L. S. A. (28).

El párrafo del artículo 2.º del Decreto de 25 de noviembre de 1971 prevé otro supuesto de segregación de industria. De forma expresa, se refiere a la concesión de beneficios fiscales a la segregación de establecimientos industriales de sociedades o empresas, aunque no proceden a su disolución, para su integración posterior en otras preexistentes o de nueva creación. Como es fácil observar, no se refiere expresamente al mecanismo que opera la transmisión, puesto que utiliza el término segregación. Sin embargo, no parece excesivamente aventurado estimar que la segregación es el efecto y no la causa. En suma, cualquier transmisión a título oneroso podrá dar lugar a la segregación (29). La norma precitada utiliza la expresión establecimiento industrial, a la que cabe otorgar un significado similar al precedentemente expuesto.

Excede de los límites de este trabajo el estudio detenido del régimen jurídico-sustantivo y fiscal de la transmisión parcial de empresa. Ahora bien, ello no es óbice para que se deje constancia de los distintos supuestos que pueden presentarse. Una vez delimitados los mecanismos de transmisión (artículo 31 de la L. S. A., y artículo 2.º del Decreto-ley de 25 de noviembre de 1971, parece conveniente establecer los elementos susceptibles de la misma (30).

Considera Vicent Chuliá idóneo para ser objeto de transmisión: *toda parte organizada de la empresa* (31). Al efecto, distingue entre cuatro tipos: 1.º Una sucursal. 2.º Un establecimiento secundario de explotación puramente material. 3.º Un determinado departamento dedicado a una función específica en la empresa transmitente. 4.º Uno o varios elementos patrimoniales aislados.

En suma, bien sea por el juego del artículo 31 de la L. S. A., bien por la eficacia operativa del artículo 2.º del Decreto-ley de 25 de noviembre de 1971,

(28) Esta afirmación depende, naturalmente, de la acepción que se otorgue al término industria. Aunque ello signifique adelantar conclusiones si de industria se tiene la concepción expuesta en el texto, es claro podrá operarse una transmisión parcial. Vid., en este mismo trabajo, el apartado dedicado al estudio de la industria como objeto del tráfico jurídico.

(29) Esta expresión es *técnicamente* más correcta. Era utilizada por el Decreto-ley de 26 de julio de 1967 que se refería en su artículo 3.º: «A la transmisión a título oneroso, con fines de concentración, de un establecimiento, unidad de producción o parte de una empresa.» Vid. A. VELASCO ALONSO: *La ley de Sociedades Anónimas (Anotaciones y concordancias)*, cit., pág. 606.

(30) Vid. un acabado estudio del problema de la transmisión parcial de empresa en F. VICENT CHULIÁ: *Concentración y unión de empresas ante el Derecho español*, Madrid, 1971, págs. 360-368.

(31) F. VICENT CHULIÁ: *Concentración y unión de empresas*, cit., pág. 361.

se puede producir la segregación de industria, en cuanto que, a través de uno y otro es posible cumplimentar los dos requisitos antes citados: transmisión parcial de empresa y subsistencia de empresa transmitente (32).

Una vez expuestos los supuestos de segregación, será necesario precisar qué se entiende por industria, a los efectos de aplicación del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo. De esta forma, partiendo del cumplimiento del requisito de la existencia de un cambio en la titularidad, una vez conocido el objeto de la transmisión y el concepto de industria, será fácil estimar si el primero puede tener la consideración técnico-jurídica de industria y, en consecuencia, si se configura un supuesto de hecho de posible ingreso en el ámbito de aplicación del precepto analizado. Por ello, se van a dedicar los párrafos siguientes a la elaboración del concepto de industria.

2. *El concepto de industria en la ley de Contrato de trabajo y en la L. A. U.*

En dos ocasiones utiliza la ley de Contrato de trabajo el concepto industria: en el artículo 5.º al definir al empresario como: «el individuo o persona jurídica-propietario o contratista de la obra, explotación, industria o servicio donde preste el trabajo», y, en el artículo 79, al establecer la continuidad de las relaciones laborales en los supuestos de cesión, traspaso o venta de la industria. En ninguno de los dos preceptos citados se procede a una precisión ulterior de lo que el legislador ha querido decir al utilizar ese término (33). Un

(32) De acuerdo con el Decreto-ley de 26 de julio de 1967 (vid. nota 29), aún cabría otro supuesto de segregación de industria, en un planteamiento positivo. Ahora bien, el citado Decreto era coyuntural y tenía una vigencia limitada en el tiempo. En efecto, en el mismo se preveía que las exenciones y bonificaciones que en él se establecían tendrían vigencia únicamente respecto de las solicitudes presentadas antes del 31 de diciembre de 1968 (vid. disposición final del citado Decreto), por la cual debe afirmarse su no vigencia; si bien esto no significa que no quepa el planteamiento teórico de la transmisión a título oneroso, con fines de concentración, de un establecimiento, unidad de producción o parte de una empresa, como supuesto de posible ingreso en el ámbito imperativo del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo, como podrá verse más adelante. Vid. el apartado relativo a la configuración de la segregación de industria como supuesto meritado por el artículo 79.

(33) La afirmación contenida en el texto es notoria. Ni el artículo 5.º al definir al empresario, ni el artículo 79, al imponer la continuidad de las relaciones laborales en los supuestos de cesión, traspaso o venta, establecen, en ningún momento, que deba entenderse por el término industria que emplean. Sin embargo, ha de hacerse notar que el mismo hecho de que lo utilicen, constituye base suficiente para pensar en un significado jurídico propio, en el plano laboral, de tal término.

doble orden de consecuencias es deducible, sin embargo, de su empleo: en primer lugar, que este término no debe entenderse como una actividad productiva específica distinta en cuanto tal de la agricultura o el comercio, sino que abarca a todas las formas de la actividad productiva (34); en segundo lugar, que si la norma utiliza el término industria está queriendo referirse a un concepto distinto del de empresa, explotación o negocio. Si el legislador, como señala Rodríguez Piñero, hubiese creído conveniente utilizar estos otros términos, lo habría hecho (35). Estas dos conclusiones tienen que servir como punto de partida de cualquier construcción doctrinal que del concepto de industria quiera hacerse.

Mayor luz arroja, en este sentido, la definición de industria contenida en el artículo 3.º de la L. A. U. de 24 de diciembre de 1964 que, al excluir de la aplicación de dicha ley el arrendamiento de industria o negocio, establece que éste sólo existirá: «Cuando el arrendatario recibiere, además del local, el negocio o industria en él establecido, de modo que el objeto del contrato sea no solamente los bienes que en el mismo se numeren, sino una unidad patrimonial con vida propia y susceptible de ser inmediatamente explotada o pendiente para serlo de meras formalidades administrativas.»

Define, por tanto, el mencionado precepto, la industria como «unidad patrimonial con vida propia y susceptible de ser inmediatamente explotada». Sobre esta base, ha habido un intento doctrinal de construir un concepto de industria. Así, Rodríguez Piñero, estima: «Como quiera que, desde el punto de vista laboral, para que una industria sea inmediatamente explotable, se requiere la existencia de una organización de trabajo con la existencia correlativa de contratos de trabajo, podría decirse analógicamente que siempre que el objeto de la transmisión sea una unidad patrimonial con vida propia y en las que exista una organización laboral a través de relaciones de trabajo, en los casos de cesión o venta de la industria, subsistirán estas relaciones con el adquirente» (36).

De acuerdo con el artículo 3.º de la L. A. U., y teniendo en cuenta la construcción citada, parece lícito definir la industria como esa unidad organizativa de elementos materiales e inmateriales en la que se estructuran unos medios de trabajo ligados en sus relaciones de trabajo individuales. Siempre

(34) J. RIVERO LAMAS: *Las relaciones de trabajo ante el cambio de titular y las transformaciones de la empresa*, cit., pág. 58.

(35) M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La situación de los trabajadores en la venta judicial de la empresa*, cit., pág. 38.

(36) M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La situación de los trabajadores en la venta judicial de la empresa*, cit., pág. 38, nota 11.

que el objeto de la transmisión reúna estas condiciones, se estará ante una transmisión de industria (37).

En suma, el empleo del concepto industria en la normativa positiva laboral muestra, de modo incuestionable, dos cosas: en primer lugar, que industria, como se ha dicho antes, es un concepto distinto, desde el punto de vista técnico-jurídico, al de empresa; por otra parte, que en virtud de ello adquiere en el plano laboral una significación específica. Por estas razones, antes de proceder a una elaboración del concepto de industria como objeto del tráfico jurídico, parece oportuno analizar las orientaciones doctrinales y jurisprudenciales que en torno a tal concepto se han elaborado.

3. Orientaciones doctrinales y jurisprudenciales en torno al concepto industria

A) *Los planteamientos doctrinales.*—Son escasos los análisis doctrinales del significado técnico jurídico de industria. Los existentes coinciden, sin embargo, en destacar la sustantividad propia del concepto, al que estiman debe asignársele un contenido jurídico preciso. En cualquier caso, la elaboración doctrinal del mismo, debe partir de dos premisas: la especificidad del concepto y la necesidad de precisar su contenido (38).

Sobre estas bases se han montado algunos intentos doctrinales. El más acabado de los mismos ha sido llevado a cabo por Rodríguez Piñero, partiendo de la distinción, clásica en el Derecho laboral, entre empresa y establecimiento. Dice el citado autor: «Si del establecimiento se tiene un concepto que va más allá del centro de trabajo, del inmueble de los instrumentos de fabricación, de las materias primas, de la fábrica misma, y se acepta una visión orgánica y funcional que abarque valores materiales e inmateriales como derechos de invención, sistemas de fabricación, marcas comerciales e industriales, clientela, etc., nos acercaremos muy considerablemente a lo que quiere decir el legislador al hablar de industria; en este sentido, la industria no es un sujeto jurídico sino un concepto organizativo autónomo en el Derecho del

(37) Vid. J. RIVERO LAMAS: *Las relaciones de trabajo ante el cambio de titular y las transformaciones de la empresa*, cit., pág. 58.

(38) Estas bases, como se verá más adelante, constituyen el punto de apoyo de la construcción más importante que, en torno al concepto industria, se ha efectuado en la doctrina española. Vid. M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La situación de los trabajadores en la venta judicial de la empresa*, cit., págs. 38-40. Parte este autor de la especificidad del concepto y de la necesidad de precisar su contenido, como postulados básicos de su construcción.

trabajo que agrupa el complejo de relaciones laborales de un empresario, en una interdependencia funcional, en cuanto que existe una unidad organizatoria de medios de trabajo con los que, con ayuda de medios materiales o inmateriales, se persigue o se consigue, bajo la dirección del empresario, un especial objeto técnico laboral» (39).

De esta forma, Rodríguez Piñero pone de manifiesto la especificidad del concepto, que no es dable confundir con el de empresa, por cuanto dentro de ésta pueden coexistir varias unidades organizativas autónomas o, si se quiere, varias industrias (40). Por otra parte, aflora del párrafo transcrito la delimitación de un concepto preciso de industria. Se estará, por consiguiente, ante una transmisión de industria siempre que lo que se transmita sea una unidad organizativa autónoma compuesta de medios materiales e inmateriales, que agrupe un complejo de relaciones laborales y a través de la cual se pueda perseguir por el empresario adquirente, una finalidad técnico-laboral propia, o, dicho de otra manera, que el nuevo empresario pueda desarrollar una actividad productiva específica (41).

De este concepto cabe destacar dos notas fundamentales: en primer lugar su calificación como unidad organizativa autónoma; en segundo lugar la referencia a su carácter de unidad de producción, en cuanto que, a través de la misma; se puede perseguir una finalidad productiva (42).

En el mismo orden de ideas, Durán López estima que existe transmisión de una empresa cuando se transmite un conjunto de bienes que permiten desarrollar una actividad productiva autónoma. De esta forma, en su opinión, para que tenga lugar el supuesto meritado por el artículo 79 es requisito necesario

(39) M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La situación de los trabajadores en la venta judicial de la empresa*, cit., pág. 38.

(40) Dice el autor citado: «Por tanto, cuando entre dos sujetos hay un cambio de titularidad, una transmisión de una unidad organizativa de medios materiales e inmateriales, en los que se estructuran unos medios de trabajo ligados en sus respectivas relaciones de trabajo individuales, ha de hablarse de la transmisión de una industria, aun cuando se tratara de una mera sección o parte de una empresa mercantil o industrial anterior, o aun cuando existieran en el mismo centro de trabajo otras industrias. La transmisión de una unidad organizativa que tenga entidad en sí misma, ha de calificarse como transmisión de industria, dándose por ello el presupuesto meritado por el legislador.» M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La situación de los trabajadores en la venta judicial de la empresa*, cit., pág. 38.

(41) Esta conclusión reviste notable importancia. La posibilidad de continuar en el desarrollo de una actividad productiva, a través de la industria transmitida, es requisito fundamental para la calificación como industria del objeto de la transmisión.

(42) Este concepto ha tenido eco en la doctrina española. Vid. J. RIVERO LAMAS: *Las relaciones de trabajo ante el cambio de titular y las transformaciones de la empresa*, cit., pág. 58.

y suficiente, que se transmita un cúmulo mínimo de bienes que permita la continuación de la actividad productiva (43).

B) *Las precisiones jurisprudenciales.*—Es escaso el material jurisprudencial del que cabe disponer a la hora de intentar obtener conclusiones, en relación con la solución adoptada por la jurisprudencia, en orden a la admisión de la transmisión parcial de empresa y al consiguiente ingreso de este supuesto en el ámbito de aplicación del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo. Sin embargo, ello no debe ser óbice para realizar un análisis detenido de la jurisprudencia existente (44).

En el análisis precitado, es necesario operar una distinción entre tres clases de sentencias, que responden a tres posturas diversas ante el problema que nos ocupa: sentencias que niegan la admisibilidad de la transmisión parcial de empresa, sentencias que intentan la elaboración de un concepto jurisprudencial de industria, sentencias que admiten los supuestos de transmisión parcial:

a) *Sentencias que niegan la posibilidad de transmisión parcial de empresa*

Resulta paradigmática, en este sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de mayo de 1964. El supuesto que contempla es el

(43) F. R. DURÁN LÓPEZ: *La continuidad de las relaciones de trabajo y la responsabilidad por las deudas laborales en la transmisión de la empresa*, cit., pág. 76. En la doctrina científica extranjera ha sido tratado también el problema que se viene analizando. Así, COLOMBO indica que basta para que exista enajenación de la *azienda*, que se produzca la transmisión de un complejo de bienes organizado e idóneo de ser utilizado para el ejercicio de una actividad empresarial, lo que implica un concepto de *azienda* bastante cercano al de industria al que anteriormente se ha hecho referencia. Vid. G. COLOMBO: *Il trasferimento dell'azienda e il passaggio dei crediti e dei debiti*, Padova, 1972, página 48. FONTANA se pronuncia por el juego del mecanismo subrogatorio en el supuesto de transmisión parcial. Vid. A. FONTANA: *La successione dell'imprenditore nel rapporto di lavoro*, Milán, 1970, págs. 126 y 127. CAMERLYNK considera que el artículo 23, párrafo 8.º del *Code du Travail* debe ser aplicado, aun en los casos en que la cesión revista un carácter parcial, si bien señala que en esta hipótesis conviene investigar si la actividad del trabajador está ligada al funcionamiento del sector de la empresa que ha sido objeto de cesión. Vid. G. H. CAMERLYNK: *Contrat du Travail*, cit., pág. 99. Vid. también la jurisprudencia francesa por él citada.

(44) Se tratarán también aquellas sentencias que, prescindiendo de si contemplar o no un supuesto de transmisión parcial de una empresa unitaria, intentan la elaboración de un concepto propio de industria. La razón de ello estriba en considerar de interés que, una vez mostrada la elaboración doctrinal del concepto, se proceda de igual manera respecto de la evolución llevada a cabo por la jurisprudencia.

de una empresa dedicada a la fabricación de persianas. La empresa crea una sección de carpintería a la cual está afecto el trabajador reclamante. En un momento dado, la empresa vende la sección de carpintería, otorgando escritura ante notario, en la que hace constar que vendía y traspasaba dicha sección como un conjunto económico con sus maquinarias y herramientas. El trabajador reclamante estima no se produce la subrogación prevista en el artículo 79. De la lectura de los considerandos de esta sentencia, parece lícito deducir las siguientes conclusiones: 1.º La equiparación que realiza de los conceptos de industria y empresa. 2.º La no admisión de ventas o transmisiones parciales que no afecten a la totalidad del personal. 3.º El hecho de que la transmisión parcial puede producir efectos civiles, pero no en el plano laboral. 4.º El fundamento de esta posición se sitúa en el posible menoscabo de los derechos de los trabajadores (45).

Es evidente que en base a los principios que se han expuesto, esta decisión jurisprudencial puede ser objeto de crítica. Si se acepta la especificidad del concepto industria, es claro que no puede procederse a la equiparación que la decisión analizada lleva a cabo. Por otra parte, afirma que un acto jurídico (la transmisión parcial) pueda ser o no válido, según la perspectiva desde la que se contemplen sus efectos, no parece técnicamente correcto. Finalmente, al buscar el fundamento de la negativa a la admisión de transmisiones parciales de empresa en el posible menoscabo de los derechos de los trabajadores, se pone en relación este tema con el del abuso del derecho o el fraude a la ley, en la medida en que la sentencia comentada parece quiere afirmar que, siempre que se persiga a través de una transmisión parcial el perjuicio, de alguna manera, los derechos de los trabaja-

(45) Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de mayo de 1964, Ar. núm. 3.314. Por su importancia se transcribe ampliamente el considerando: «Que si bien el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo dispone la no extinción de la relación laboral por cesión, traspaso o venta de la industria, ya que el adquirente se subroga en los derechos y obligaciones nacidos de dicha relación, tal precepto debe entenderse para el supuesto de transmisión de la industria en su totalidad como unidad patrimonial, con el desplazamiento total del personal en la integridad de sus derechos adquiridos, 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 pueda lesionar o menoscabar los derechos del personal obrero, para los mismos ha de permanecer inalterable la situación creada por el empresario.»

dores, dicha transmisión no tendrá validez jurídica, al menos en el plano laboral (46).

b) *Sentencias que intentan la elaboración de un concepto jurisprudencial de industria*

Sin pronunciarse directamente sobre el tema de la transmisión parcial de empresa, pero intentando precisar un concepto de industria, hay determinadas decisiones del Tribunal Supremo y del Tribunal Central de Trabajo que parecen conveniente analizar.

Ofrece especial relevancia, en este sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 6 de mayo de 1971 (47). De los considerandos de la misma cabe deducir las siguientes consideraciones: 1.º Define el objeto de la transmisión como: «La Empresa, integrada por empresario, técnicos, trabajadores, maquinaria, medios financieros, medios de trabajo, etc., constituyendo una unidad socio-económica de producción.» 2.º La necesidad, al decir de esta sentencia, de que la cesión tenga el carácter de transferencia, traspaso o venta de la totalidad de

(46) Afirmaciones contenidas en la sentencia transcrita en la nota anterior, al hacer referencia a la lesión o menoscabo de los derechos de los trabajadores. No parece excesivamente audaz interpretar esta afirmación como una alusión encubierta a la posible existencia de abuso de derecho o fraude a la ley.

(47) Sentencia del Tribunal Supremo de 6 de mayo de 1971, Ar. núm. 2.568.

En su primer considerando establece: «Que las normas contenidas en el primer párrafo del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo contemplan el triple supuesto de cesión, traspaso o venta de la industria, estableciendo la pervivencia de los contratos de trabajo que estuvieren en vigor en relación con los productores de la empresa patronal que la transfirió por alguno de aquellos mecanismos jurídicos, pero la propia significación gramatical del texto legal y la naturaleza jurídica de los términos empleados en él, ponen de manifiesto claramente que el supuesto regulado no es la simple encomienda de un trabajo determinado, ni la utilización de ciertos servicios materiales o técnicos, sino el cambio de titular de la empresa, que es sustituido por otro para continuar el mismo tráfico mercantil o industrial; esto es, que la Empresa integrada por empresario, técnicos, trabajadores, maquinaria, medios financieros, medios de trabajo, etcétera, constituyen una unidad socio-económica de producción, pasa totalmente a un nuevo titular sin que cambie en nada sustancial la vida de la industria transferida que se concibe con absoluta autonomía e inalterable unidad cualquiera que sea la persona física o jurídica que tenga su titularidad, y por eso el precepto legal que se estudia, entendiéndose que la cesión, traspaso o venta de la industria no afecta para nada a la entidad económica y social de la empresa, ordena la pervivencia de los contratos de trabajo y considera subrogados en las obligaciones derivadas de los mismos al nuevo empresario o comprador de la industria.»

la industria como unidad de producción. 3.º La consecuencia, corolario de la precedente, de la desaparición del primitivo titular de la industria como sújeto de las obligaciones derivadas de la misma.

Si se prescinde de la confusión terminológica en que incurre la sentencia comentada, al definir la industria —objeto de la transmisión— de forma que la equipara, formalmente, a la empresa, es de advertir que el concepto que aporta —unidad socio-económica de producción—, si bien peca de notable imprecisión, constituye un intento de elaboración conceptual que se aproxima, en cierta medida, a las construcciones doctrinales expuestas. Por otra parte, al establecer la necesidad de transmisión universal de la industria como unidad de producción, no está negando la existencia posible de transmisiones parciales de empresa, por cuanto la industria, para conservar su plena aptitud productiva, es evidente que debe ser transmitida en su totalidad. Finalmente, se encuentra dentro de la más pura lógica la exigencia de la desaparición de la persona jurídica cedente como sujeto de las obligaciones derivadas de la industria transmitida, en la medida en que dejará de ser sujeto de las relaciones laborales afectas a la misma.

Por su parte, el Tribunal Central de Trabajo ha intentado la elaboración del concepto de industria, como se desprende de la lectura de las sentencias de 10 y 23 de abril de 1969 (48). Ambas decisiones la definen como una unidad patrimonial propia de la persona que la mantiene y produce, susceptible de ser cedida, vendida o traspasada. Este concepto ofrece una evidente imperfección técnica, pero pone de manifiesto cómo la industria tiene una especificidad jurídica, que la hace diversa, desde el punto de vista técnico, de la empresa. En el

(48) Sentencias del Tribunal Central de 10 y 23 de abril de 1969, J. S., número 199/69 TCT, y 200/69 TCT.

En ambas decisiones se recoge el mismo concepto de industria reflejado en el párrafo que a continuación se transcribe: «... la palabra industria representa una industria sustancialmente integrada por la actividad del factor humano que la sustenta, el cual, con auxilio de medios materiales (trabajo, maquinarias, artefactos e instalaciones en mayor o menor número, según su desarrollo), económicos (capital, crédito, clientela) e inmateriales (inteligencia, laboriosidad, crédito público) constituye una unidad patrimonial propia de la persona individual o colectiva que la mantiene y produce y susceptible de ser transmitida, cedida, traspasada a otras personas, que al recibirla como industria no adquieren solamente los elementos auxiliares por muy importantes que sean, sino una entidad dotada de vida, según la actividad que la anime y multiforme en sus relaciones jurídicas derivadas de los derechos y obligaciones que le correspondan como objeto de derecho y elemento económico-social.»

mismo sentido, fija la aptitud para ser transmitida en el hecho de que se trate de una entidad con vida propia, dotada de una autonomía suficientemente para calificarla como tal.

C) *Sentencias que admiten la transmisión parcial de empresa*

En este tercer grupo cabe encuadrar determinadas decisiones jurisprudenciales que se han enfrentado con supuestos fácticos en los que se operaba una transmisión parcial de empresa y han admitido tal posibilidad, subsumiendo, en consecuencia, tales supuestos en el ámbito de aplicación del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo.

En este sentido, ofrece singular importancia la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 1969 (49). Se trataba de una empresa con varios establecimientos dedicados a la venta de calzados que traspasó uno de ellos con todo el personal, negándose uno de los trabajadores a continuar la relación con el nuevo titular. El Tribunal Supremo desestima el recurso, en base a la objetivación del vínculo del trabajador con la industria más que con el propietario de la misma. Define, además, la industria, como unidad patrimonial, dotada de sustantividad propia e independiente de otras que puedan pertenecer al empresario cedente. La importancia de esta sentencia radica en el reconocimiento de la posibilidad de existencia de diversas unidades patrimoniales, bajo una misma titularidad, susceptibles de ser transmitidas aisladamente. Sin embargo, el concepto que aporta es sumamente impreciso, por cuanto la expresión «unidad patrimonial» no pone de relieve las características que debe revestir la industria como objeto de transmisión.

(49) Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de febrero de 1969, Ar. núm. 603.

En su primer considerando se contiene las siguientes afirmaciones: «... que la disposición que nos ocupa no obedece a otro criterio sino al de garantizar la permanencia laboral de los productores para evitar los desplazamientos que se originan en caso de cambio de dueño de la industria en que prestarán sus servicios que los trabajadores tienen una mayor garantía, no en una relación de carácter meramente personal con el empresario que les ha facilitado el trabajo, el que no es sujeto pasivo, por tanto de dicha relación, sino con la entidad empresa, a la que se encuentran vinculados activa y pasivamente, la que permanece aunque cambie su titularidad, que la subrogación que imperativamente ordena la disposición legal que nos ocupa, al nuevo empresario en los derechos y obligaciones del anterior contempla los tres supuestos procesos de cesión, traspaso o venta de la industria con transmisión del total conjunto de los elementos esenciales de ella para su continuación por el adquirente...»

Similar orientación adopta la sentencia de 5 de enero de 1973 (50). En este supuesto, se trataba de una empresa que tuvo a su cargo el servicio de mantenimiento de una estación de comunicaciones hasta noviembre de 1970, fecha en la que se hizo cargo otra empresa, así como del personal de la primera afecto a la referida estación y respetando sus condiciones laborales. Posteriormente, en julio de 1971, volvió a hacerse cargo del servicio la primera empresa que se negó a subrogarse en las relaciones laborales con los trabajadores, declarando la Magistratura de Trabajo, y confirmando el Tribunal Supremo, que había existido un despido nulo. La sentencia califica, por tanto, a la estación de comunicaciones como industria. Sin embargo, no pasa de ser una de las diversas actividades a las que se dedican las empresas de referencia. De esta decisión jurisprudencial cabe deducir las siguientes consideraciones: 1.^a Establece cómo pueden pertenecer a un mismo empresario diversas unidades de producción, susceptibles de cesión particularizada, siempre que dichas unidades estén dotadas de una sustantividad propia, reiterando así, como se ha visto, declaraciones jurisprudenciales precedentes. 2.^a Pone de manifiesto la irrelevancia de la subsistencia de la persona, individual o colectiva, cedente, para que se produzca el efecto subrogatorio provisto en el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo.

Singular interés ofrece la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de abril de 1973 (51). Se trataba de una empresa que solicita autorización para proceder al desdoblamiento de su factoría, a fin de constituir dos empresas con separación económica, jurídica y administrativa y, una vez operado este desdoblamiento, transmite una de ellas con el personal afecto, autorizando la Delegación de Trabajo

(50) Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de enero de 1973, Ar. núm. 214.

(51) Sentencia del Tribunal Supremo de 13 de abril de 1973, Ar. núm. 2.069.

Considerando cuarto: «... y con respecto al segundo motivo que se alega, *con independencia de la forma con que autorizó la Delegación de Trabajo tal traspaso de la empresa I. S. A. mediante el desdoblamiento de su Factoría para constituir dos empresas distintas, con una separación económica jurídica y administrativa y del personal que con motivo del mismo había de pasar a pertenecer a Fasa-Renault, viene en puridad a constituir una auténtica unidad empresarial que funciona con plena independencia, formando también una unidad de producción industrial, cerrada, completa y esencialmente autónoma de las demás de aquella Factoría, y, en consecuencia, es indudable que se ha producido un verdadero cambio en su titularidad, al haber adquirido esa porción concreta, autónoma e independiente, con sustantividad propia de sus actividades, sin perjuicio de que se pueda proseguir dicha Factoría con otra distinta de las varias que antes realizaba.*»

la transmisión siempre que se respeten los derechos y beneficios sociales adquiridos. El supuesto es conocido por la Sala 4.^a, por cuanto se plantea ante la Delegación de Trabajo la subsistencia del convenio colectivo anterior, resolviendo el delegado en forma negativa. Se impugna esta decisión en alzada y, posteriormente, en vía contencioso-administrativa.

En los considerandos de esta sentencia se recoge, probablemente, el concepto jurisprudencial de industria técnicamente más acabado. Define la industria como unidad de producción industrial, completa y esencialmente autónoma e independiente de otras, coexistentes en el mismo lugar de trabajo. Esta decisión jurisprudencial reviste notable importancia, por cuanto en el concepto elaborado en la misma se contienen las notas características que tipifican el concepto de industria en el plano jurídico laboral. Estas notas, que se desprenden de la definición expuesta, son las siguientes: 1.^a Debe ser una unidad de producción, o, si se quiere, debe tratarse de un complejo de medios, a través del cual se pueda perseguir un fin inmediato de trabajo. 2.^a Debe ser una unidad organizativa, en cuanto estructura los medios, materiales e inmateriales, que la integran. 3.^a Ha de estar dotada de una autonomía suficiente; el término autonomía hay que referirlo aquí a autonomía productiva, es decir, debe tener entidad susceptible para ser inmediatamente explotada. 4.^a Puede coexistir dentro de una misma empresa con otras unidades de producción, con otras industrias, en suma (52).

4. *Elaboración del concepto de industria como objeto del tráfico jurídico*

Teniendo en cuenta los datos doctrinales y jurisprudenciales que se ha expuesto, parece oportuno entrar en la elaboración del concepto de industria como objeto del tráfico jurídico desde la perspectiva laboral. La necesidad de precisar tal concepto viene dada por estar contenido en el propio artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo. Este precepto, como es sabido, hace referencia a la industria como objeto de la transmisión que da lugar a la subrogación del nuevo empresario en los derechos y obligaciones del cedente y, por

(52) Esta sentencia resulta importante en gran medida, por cuanto resuelve una serie de problemas diversos. A ella se hará referencia cuando se trate la subsistencia de la empresa cedente y el régimen de las relaciones laborales afectas a la industria transmitida.

consiguiente, a la continuidad de las relaciones laborales afectas a la industria transmitida. La referencia jurídico positiva a la industria hace pensar que ésta adquiere, en el plano laboral, una significación propia, en cuanto va a ser objeto del tráfico jurídico (53).

La construcción del concepto de industria, que aquí se va a intentar, debe partir, como ya se dejó establecido, de dos postulados básicos deducidos del propio enunciado normativo del mismo. Estos dos pilares, con los que hay que contar en toda elaboración técnica de este concepto, son: la especificidad de la industria como concepto jurídico diverso del de empresa, y, en segundo lugar, la necesidad de dotarlo de un significado preciso que va a operar exclusivamente en el plano jurídico-laboral (54).

A) *La distinción doctrinal entre empresa y establecimiento.*—En la elaboración técnica del concepto de industria hay que acudir, como hace Rodríguez Piñero, a la distinción, clásica en el Derecho laboral y, sobre todo, en la doctrina científica alemana, entre empresa y establecimiento (55). No se pretende, en este momento, realizar un estudio exhaustivo del fundamento doctrinal de esta distinción, por cuanto excede de los límites del presente trabajo, pero sí ver la evidente contribución que la misma aporta a la construcción técnica del concepto de industria en el Derecho español; construcción que, por otra parte, va a tener una operatividad en el plano jurídico-positivo.

La distinción aludida está latente en la diversa conceptualización que, de la empresa laboral y económica, realiza Hueck. Define este autor la empresa laboral como: «Unidad organizativa dentro de la cual un empresario, sólo o en comunidad con sus colaboradores, persigue continuamente un determinado fin técnico-laboral, con la ayuda de medios materiales e inmateriales.» Por contra, la empresa económica sería: «La unidad organizativa determinada por un fin económico o ideal, al que sirven una o varias empresas laborales del mismo empresario, unidas en una organización» (56).

(53) Como se advirtió, la normativa laboral se refiere a la industria en dos ocasiones: al definir en el artículo 5.º de la ley de Contrato de trabajo al empresario y al establecer la subrogación del nuevo empresario en los derechos y obligaciones del cedente en el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo. Estas referencias positivas implican, necesariamente, una consideración-técnico jurídica del término.

(54) Los puntos mencionados en el texto constituían también el punto de partida de la construcción de RODRÍGUEZ PIÑERO. Vid. M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La situación de los trabajadores en la venta judicial de la empresa*, cit., pág. 38.

(55) M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La situación de los trabajadores en la venta judicial de la empresa*, cit., pág. 38.

(56) A. HUECK y H. C. NIPPERDEY: *Compendio de Derecho del trabajo*, traducción de M. RODRÍGUEZ PIÑERO y L. E. DE LA VILLA GIL. Madrid, 1963, págs. 72 y 73.

El mismo autor analiza a continuación el problema de la posible existencia de una empresa laboral unitaria o de varias empresas laborales autónomas, que se plantea con especial virulencia en caso de identidad de titular. Dice Hueck a este propósito: «Si en caso de identidad de titular existe o no unidad de Empresa laboral se decide fundamentalmente por la unidad de determinación del fin, es decir, por la voluntad del titular que debe manifestarse en la organización exterior existente. Sin embargo, por motivos prácticos, empresas auxiliares y secciones de empresa, pese a la falta de una organización propia, juegan como empresas autónomas, cuando están especialmente muy alejadas de la empresa principal» (57).

La raíz de la distinción está, por consiguiente, en la adscripción de la empresa a un fin productivo único o a varios. De forma que, si dentro de una misma empresa económica se persiguen diversos fines técnico-productivos que no están en relación unos con otros, se estará ante diversas empresas laborales, susceptibles de explotación individualizada. Si, por el contrario, el fin perseguido es único, se estará ante una empresa laboral unitaria, que coincidirá con la misma empresa económica, al expresar diferentes aspectos de la misma unidad.

En base a ello, sería posible construir un concepto de industria, en el sentido de que ésta sería una unidad de producción a través de la cual se perseguiría un fin técnico-laboral autónomo, sin ningún tipo de conexión con otros fines técnico-productivos que, a través de otras unidades de producción integradas en la misma empresa, pudiese perseguir su titular (58).

Sin embargo, este concepto no parece, en nuestra opinión, suficiente para obtener de forma precisa y acabada la significación específica que, en el plano jurídico laboral, cabe asignar al término industria. Ello sucede, fundamentalmente, como se verá más adelante, por cuanto no es tanto la prosecución de un fin autónomo lo que tipifica a la industria, sino la aptitud para, a través de ella, perseguirlo.

Una orientación similar es la acogida por Kaskel-Dersch, al definir el establecimiento que, en opinión de este autor, es: «La unidad organizadora de las fuerzas de trabajo del empresario y de sus posible colaboradores, así como

(57) A. HUECK y H. C. NIPPERDEY: *Compendio de Derecho del trabajo*, cit., páginas 73-74.

(58) Esta distinción entre empresa laboral y empresa económica no aparece en la normativa-jurídico positiva española. Ha habido, sin embargo, intentos doctrinales de darle operatividad en nuestro Derecho (la construcción del concepto de industria por RODRÍGUEZ PIÑERO es uno de ellos).

de los otros medios de trabajo (cosas y derechos), que el empresario reúne para la prosecución continua de un fin inmediato de trabajo» (59).

Este concepto se acerca, en gran medida, al de empresa laboral, expuesto anteriormente. Sin embargo, del análisis que del mismo verifica Kaskel-Dersch con posterioridad, cabe destacar algunos puntos que ofrecen interés. En primer lugar, la delimitación conceptual que realiza respecto de la empresa coincide con la opinión de Hueck. Para el concepto de empresa, en su opinión, importa la finalidad ulterior, esto es, el fin económico o ideal, pero no el fin inmediato de la obtención de un resultado de trabajo (60). Por otra parte, destaca que el establecimiento no es en sí sujeto de derecho, pero reconoce su aptitud para ser objeto del tráfico jurídico, al hacer referencia expresa a la transferencia del mismo mediante negocio jurídico. Finalmente, pone de relieve la unidad del fin, que se manifiesta en la unión organizadora para obtener un resultado de trabajo único.

Como puede observarse, los conceptos ofrecidos son cercanos, si bien Kaskel-Dersch no hace referencia expresa a la coordinación de fines. El hecho de que unos fines se encuentren conexos con otros no es óbice para la tipificación del establecimiento, que se caracteriza por la prosecución de un fin inmediato de trabajo, con independencia de si esa finalidad técnico-laboral se encuentra o no conectada a otras, si bien conviene poner de manifiesto, que debe gozar de una autonomía de producción que es precisamente la que le hace susceptible de explotación aislada (61).

B) *Contribución de la distinción doctrinal entre empresa y establecimiento a elaboración en el Derecho español de un concepto de industria.*— Sobre las bases doctrinales expuestas, no es difícil proceder a una elaboración teórica del concepto de industria que tenga en cuenta, además, los datos apor-

(59) W. KASKEL-DERSCH: *Derecho del trabajo*, cit., pág. 69.

(60) Esta afirmación reviste fundamental importancia a la hora de diferenciar en nuestro Derecho los conceptos de industria y empresa. El concepto de industria hace referencia a la afección a una finalidad técnico-productiva. El de empresa a una finalidad económica. La eficacia operativa de esta distinción en el Derecho español permite precisar el contenido jurídico de uno y otro concepto. La adaptación del concepto de *Betrieb* al Derecho español ha sido predicada por M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *Contrato de trabajo y relación de trabajo*, Sevilla, 1967, pág. 31, nota 69. Igualmente M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *Empresa y contrato de trabajo*, en «Anales de la Universidad Hispalense», Sevilla, 1960, pág. 42.

(61) El concepto de unidad autónoma de producción constituye la tipificación más precisa del concepto de industria, término al que aquí se le da una acepción similar al de establecimiento al que se refiere KASKEL-DERSCH. Vid. W. KASKEL-DERSCH: *Derecho del trabajo*, cit., págs. 67 y sigs.

tados por el análisis verificado de la doctrina jurisprudencial. De acuerdo con estos datos, no parece aventurado ofrecer el siguiente concepto de industria: unidad organizativa y autónoma de producción, independiente de otras que pueda figurar bajo la titularidad del mismo empresario o coexistir en el seno de la misma empresa (62). El concepto de industria obtenido es, en gran medida, cercano a los de empresa laboral y establecimiento que se han analizado, si bien es necesario precisar que la no conexión de fines técnico-laborales exigida por Hueck no es estrictamente necesaria; de acuerdo, por otra parte, con el concepto de establecimiento de Kaskel-Dersch. En cualquier caso, el concepto de industria expuesto, basado en las construcciones doctrinales citadas, y confirmado por la doctrina científica y jurisprudencial, parece perfectamente válido. Procede, por tanto, analizar, de forma particularizada, los diversos elementos que la integran:

a) *Unidad de producción*.—Responde, en este sentido, al concepto de establecimiento expuesto precedentemente. Se quiere significar con ello que, a través de la industria, se debe poder perseguir una finalidad técnico-productiva, o si se quiere expresar de otra manera, un fin inmediato de trabajo (63).

b) *Organizada*.—En cuanto agrupa un complejo de medios materiales e inmateriales que son precisamente los que le dotan de esa capacidad productiva (64).

c) *Autónoma*.—La autonomía se refiere a su capacidad de ser susceptible de explotación aislada. Si está dotada de autonomía, al ser objeto de transmisión, por cualquier tipo de negocio jurídico, podrá continuarse con ella en el desarrollo de una actividad productiva (65).

(62) Este concepto, si bien formulado sintéticamente, se acerca en gran medida a los enunciados en la doctrina alemana, al distinguir entre empresa laboral y económica (HUECK) o entre establecimiento y empresa (KASKEL-DERSCH).

(63) Esta idea late en la aportación de algún autor español. Vid. F. R. DURÁN-LÓPEZ: *La continuidad de las relaciones de trabajo y la responsabilidad por las deudas laborales en la transmisión de la empresa*, cit., pág. 75, cuando afirma que existe transmisión cuando se transmite un conjunto de bienes que permiten desarrollar una actividad productiva autónoma.

(64) Esta idea de unidad organizativa tiene precedentes en la doctrina científica española. M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La situación de los trabajadores en la venta judicial de la empresa*, cit., pág. 38.

(65) Esta nota sirve de necesario complemento a la conceptualización de la industria como unidad de producción. La nota de autonomía ha sido tenida en cuenta por la doctrina científica española. Vid. F. R. DURÁN LÓPEZ: *La continuidad de las relaciones*

d) *Independiente de otras que puedan figurar bajo la titularidad del mismo empresario o coexistir en el seno de la misma empresa.*— La independencia de que se habla no significa que no tenga conexión alguna con otras unidades en un proceso productivo. La expresión se utiliza para poner de manifiesto que toda industria debe tener una finalidad productiva propia, pero ello no obsta para que en el seno de la misma empresa puedan coexistir diversas industrias con fines productivos específicos, pero conexos (66).

Como ya se ha dicho, esta concepción se acerca, en gran medida, al concepto de establecimiento anteriormente citado. En el mismo sentido, cabe poner de relieve su parangón con el de empresa laboral. Pues bien, si esta noción responde, por otra parte, a las orientaciones acogidas por la doctrina científica y jurisprudencia, se habrá alcanzado un concepto jurídico de industria en el Derecho español (67).

La labor a realizar no resulta ahora excesivamente difícil. Una vez determinada la noción técnica de industria, habrá de verse si el objeto de la transmisión en la segregación de industria encaja dentro de dicha noción.

5. *La segregación de industria como transmisión parcial de la empresa*

Como punto de partida en el análisis técnico jurídico que se viene realizando, conviene dejar sentado, antes de proceder al estudio de los supuestos concretos, que el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo será inmediatamente aplicable, siempre que: 1.º Haya un cambio en la titularidad de la industria. 2.º Que el objeto de la transmisión sea una unidad de producción organizativa, autónoma e independiente (68).

de trabajo y la responsabilidad por las deudas laborales en la transmisión de la empresa, cit., pág. 75. M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La situación de los trabajadores en la venta judicial de la empresa*, cit., pág. 38.

(66) Vid. en este sentido, sentencia del Tribunal Supremo de 13 de abril de 1973, Ar. núm. 2.069.

(67) Concepción que, por otra parte, responde a las elaboraciones doctrinales expuestas en los apartados precedentes. Una concepción similar en J. RIVERO LAMAS: *Las relaciones de trabajo ante el cambio de titular y las transformaciones de la empresa*, cit., pág. 58. M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La situación de los trabajadores en la venta judicial de la empresa*, cit., pág. 38.

(68) Es innegable la necesidad de la concurrencia de estos presupuestos para propugnar la aplicación del artículo 79 de la ley de contrato de trabajo, como resulta del análisis de la doctrina científica y jurisprudencial llevado a cabo en este trabajo.

En base a estas razones, es necesario operar una distinción entre mecanismos de transmisión y objeto de la misma. Respecto de los primeros, habrá de analizarse si a través de ellos se produce el cambio en la titularidad de la industria. En relación al segundo, habrá de establecerse si tiene entidad suficiente para ser objeto, en el tráfico jurídico, de transmisión negocial.

A) *Los mecanismos de transmisión y el artículo 79.*—Como se dejó sentado anteriormente, los mecanismos de transmisión en la segregación de industria son, desde la perspectiva jurídico-positiva, fundamentalmente dos: la aportación en sociedad contemplada por el artículo 31 de la L. S. A. y la segregación de establecimiento industrial prevista en el artículo 2.º del Decreto-ley de 25 de noviembre de 1971 (69). Aún cabe pensar en un tercer supuesto de transmisión que da lugar a la segregación de industria: el que se deduce del Decreto-ley de 26 de julio de 1967 de vigencia temporal, que concedía exenciones y bonificaciones fiscales en los supuestos de transmisión a título oneroso de un establecimiento, unidad de producción o parte de una empresa, cuyo planteamiento teórico, a pesar de la falta de vigencia del Decreto-ley citado, parece perfectamente válido (70).

La aportación en sociedad y la transmisión a título oneroso están perfectamente definidas como mecanismos de transmisión. Queda por determinar en qué sentido utiliza el artículo 2.º del Decreto de 25 de noviembre de 1971 la expresión segregación. A pesar de la ambigüedad del término, se debe estimar que la segregación es consecuencia, no origen. De esta forma, cualquier supuesto negocial que dé lugar a una transmisión jurídica, podrá tener como consecuencia la segregación de industria, entendida como transmisión parcial de empresa.

Resultado de estas consideraciones, es estimar que todos los mecanismos expuestos producen un cambio en la titularidad jurídica del objeto de la transmisión. Pues bien, si como se analizó detenidamente el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo, es susceptible de interpretación extensiva y, es más, tiene por premisa el cambio en la titularidad de la industria, y con independencia de la forma jurídica que se utilice para producirlo, es evidente que los supuestos negociales a que se ha hecho referencia podrán configurar la hipó-

(69) La denominación técnica adoptada por la doctrina mercantilista es la de fusiones impropias. Vid. F. VICENT CHULIA: *Concentración y unión de empresas ante el Derecho español*, cit., págs. 360 y 361. A. VELASCO ALONSO: *La ley de Sociedades Anónimas (Anotaciones y concordancias)*, cit. pág. 606.

(70) Como ya se indicó, la disposición final del Decreto-ley de 26 de julio de 1967 ya señalaba la temporalidad de su aplicación, pero el hecho de que las exenciones y bonificaciones fiscales previstas no se encuentren vigentes, no debe constituir óbice para el planteamiento teórico del problema.

tesis fáctica contemplada por el artículo 79, siempre que el objeto de la transmisión sea calificable como industria (71).

B) *El objeto de la transmisión y el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajos.*—Ciertamente, tanto el artículo 31 de la L. S. A. como el artículo 2.º del Decreto de 25 de noviembre de 1971, hacen referencia, como objeto de la transmisión, al establecimiento industrial. Por su parte, el tercer supuesto analizado se refiere a establecimiento, unidad de producción o parte de una empresa. Parece oportuno, por consiguiente, precisar qué se entiende por establecimiento industrial, por cuanto en las formulaciones jurídico-positivas mencionadas no se precisa ulteriormente, lo que con tal expresión se haya querido decir.

En base a las consideraciones contenidas en los párrafos anteriores, no parece excesivamente problemático precisar jurídicamente dicho concepto. Si del establecimiento se tiene el concepto que anteriormente se ha expuesto, esto es, unidad de producción, organizada, autónoma, a través de la cual se persigue un determinado fin técnico-productivo, es claro habrá de admitirse la segregación de industria o transmisión parcial de empresa como supuesto contemplado por el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo (72).

En suma, procediendo a una delimitación del objeto de la transmisión habrá de convenirse en que podrá serlo toda parte organizada de una empresa que reúna las características antes enunciadas (73). Si se sigue en este sentido a la doctrina mercantilista, el objeto de la transmisión podrá pertenecer a estos cuatro tipos: 1.º Una sucursal. 2.º Un establecimiento secundario de explotación puramente material. 3.º Un departamento dedicado a una determinada función en la empresa transmitente. 4.º Uno o varios elementos patrimoniales (74).

La sucursal como objeto de transmisión no parece plantee excesivas dificultades a la hora de su calificación como industria. Según Vicent Chuliá, una sucursal es: «Un establecimiento secundario a cuyo director se han conferido

(71) Vid., sobre el carácter enunciativo de la formulación contenida en el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo el estudio realizado en este mismo trabajo en el apartado II.

(72) Esta afirmación es válida en el plano técnico-jurídico. Como se vio hay algunas circunstancias que hacen cuestionable tal validez. Concretamente, la subsistencia en el tráfico jurídico de la empresa cedente y la posible existencia de abuso de derecho o de fraude a la ley.

(73) F. VICENT CHULIA: *Concentración y unión de empresas ante el Derecho español*, cit., pág. 361.

(74) F. VICENT CHULIA: *Concentración y unión de empresas ante el Derecho español*, cit., pág. 361.

poderes para realizar la función de comercialización; en consecuencia, la sucursal posee una clientela propia, una vida jurídica propia, aunque las relaciones jurídicas contraídas con terceros lo sean en representación del titular de la empresa y, a los efectos de su funcionamiento, depende de las instrucciones del establecimiento principal.» De esta forma, al ser transmitida, la sucursal puede ser considerada como «un todo orgánico, tanto como organización de los bienes afectos a ella y del personal que la sirve, cuanto, por último, de las relaciones jurídicas estipuladas a través de ella» (75). En estos términos, es sencillo considerar que la sucursal es una unidad de producción, organizativa y autónoma, a través de la cual se puede perseguir una finalidad técnico-productiva. No parece, por tanto, cuestionable la tipificación como industria de la sucursal y, en consecuencia, la transmisión de la misma configurará el supuesto mentado por el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo.

La misma solución parece debe mantenerse cuando el objeto de la transmisión sea un establecimiento secundario de pura explotación material. La diferencia de éste con la sucursal radica en que el primero carece de funciones de comercialización. Sin embargo, es innegable que se trata de una unidad de producción, ya que precisamente su función es esta última. En este supuesto, es relativamente sencillo calificar el establecimiento secundario como industria, por cuanto en su misma noción van ínsitas las ideas de organización y de autonomía de producción (76).

Problema de mayor gravedad plantea la transmisión de un departamento de una empresa, entendiendo por tal la organización empresarial dedicada a desarrollar una determinada función. La solución debe buscarse, sin embargo, en la estimación del departamento como unidad productiva, autónoma y organizada. La noción de departamento, en cuanto parte organizada de una empresa dedicada a una actividad productiva específica, parece que es fácilmente encuadrable en el concepto de industria anteriormente expuesto (77).

(75) F. VICENT CHULIA: *Concentración y unión de empresas ante el Derecho español*, cit., pág. 361.

(76) El concepto de establecimiento utilizado por la doctrina mercantilista puede equipararse al de establecimiento industrial utilizado en la terminología ius-laboralista. La característica fundamental del establecimiento es constituir una unidad de producción. Vid. F. VICENT CHULIA: *Concentración y unión de empresas ante el Derecho español*, cit., pág. 362.

(77) Un ejemplo típico de segregación de departamento sería el contenido en la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de mayo de 1964, Ar. 3.314. Como se recordará, se trataba de la venta de una sección de carpintería integrada en una empresa dedicada a la fabricación de persianas. Por otra parte, hay que señalar que el hecho de que la actividad productiva a la que está dedicado el departamento esté conexas con otras a las que se dedica la empresa no obsta para que sea susceptible de transmisión.

Finalmente, el supuesto de aportación o transmisión de algunos elementos del patrimonio de la sociedad transmitente hace necesario realizar mayores precisiones que los enumerados anteriormente. El Decreto-ley de 26 de julio de 1967 se refería a: «La transmisión a título oneroso de un establecimiento, unidad de producción o parte de una empresa» (78).

Es necesario determinar que la transmisión de elementos aislados del patrimonio de una sociedad será configurable como transmisión de industria siempre que sea posible calificar a aquéllos como unidades de producción, organizativas y autónomas, afirmación que parece clara en los supuestos de transmisión de establecimiento y de unidad de producción, pero no en el de parte de una empresa que habrá de reunir los requisitos necesarios para configurar el supuesto de hecho contemplado por el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo.

En suma, como puede observarse, no existe, desde el punto de vista técnico-jurídico, objeción alguna, para la admisión de la segregación de industria como supuesto que da lugar a la subrogación prevista en el precepto analizado. Si el presupuesto de aplicación de la norma es el cambio en la titularidad de la industria, es evidente que la segregación de industria lo produce y, en consecuencia, debe ingresar en el ámbito imperativo del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo.

Sin embargo, hay que hacer notar que no debe limitarse este análisis al planteamiento técnico-jurídico de la cuestión. Ciertamente, desde esta perspectiva, no existen dificultades. Ahora bien, si la admisión de la segregación de industria, como supuesto de transmisión de industria, es cuestionable, ello sucede por dos razones: 1.^a La subsistencia de la empresa transmite; y 2.^a La posibilidad de existencia de abuso de derecho o de fraude a la ley. Conviene, por tanto, antes de ofrecer la conclusión correcta analizar estas dos cuestiones.

IV

LA SUBSISTENCIA DEL EMPRESARIO CEDENTE

Según el tenor de cierta orientación jurisprudencial, se ha intentado establecer, como requisito *sine qua non* de la aplicación del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo, la desaparición del empresario cedente, ligando esta afirmación al hecho de que la empresa sea cedida, vendida o traspasada en

(78) Vid. disposición final del Decreto de 26 de julio de 1967.

su totalidad (79). El enunciado de la argumentación que conduce a la afirmación precedente es fácil de exponer: el artículo 79, al exceptuar de la extinción de los contratos de trabajo determinados supuestos de hecho que, conforme al artículo 76, núm. 4, de la propia ley de Contrato de trabajo, llevarían aparejada su extinción (esto es, los de cesión, traspaso o venta de la industria); pretende proteger al trabajador frente a tales supuestos de extinción del primitivo contratante en su personalidad de empresario o titular de la empresa, imponiendo al adquirente, la subrogación en los derechos y obligaciones derivados de las relaciones contractuales laborales que vinculaban al cedente o vendedor. Será, por tanto, precisa la desaparición del anterior titular de la empresa, entendida en su totalidad para que se produzca la subrogación legal del nuevo titular, cesionario, ocupante de la misma. En consecuencia, todo supuesto de hecho en el que no se produzca tal desaparición o extinción del sujeto de los anteriores contratos, en su personalidad de empresario o titular de la empresa, no puede producir la sucesión *ope legis* del nuevo empresario en los derechos y obligaciones del cedente, al faltar un presupuesto fáctico necesario para la operatividad del artículo 79.

No parece, sin embargo, pese a la aparente coherencia lógica de esta argumentación, que deba considerarse técnicamente correcta. La conclusión fundamental que de la postura jurisprudencial citada puede deducirse es que el hecho de que subsista la persona anteriormente titular de la industria supone que no ha habido transmisión de la misma. Pues bien, para que esta argumentación fuera jurídicamente exacta, sería necesario partir de un concepto de industria que fuera equivalente al de empresa. En efecto, si se identificara industria y empresa, es claro que para la producción del efecto subrogatorio previsto en el artículo 79, será condición imprescindible la desaparición del anterior sujeto de las relaciones laborales en su condición de titular de la empresa. Ahora bien, la imposibilidad de proceder a una identificación conceptual de industria y empresa ya ha sido puesto de manifiesto reiteradas veces a lo largo del presente trabajo (80).

Por otra parte, como señala Rodríguez Piñero, pueden coexistir diversas industrias en el seno de la misma empresa; de forma que, transmitida una de ellas aisladamente, la empresa transmitente pueda continuar en el des-

(79) Vid. sentencia del Tribunal Supremo de 6 de febrero de 1960, Ar. núm. 189. Vid., igualmente, sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 2, de Zaragoza, de 3 de marzo de 1972, recogida en *Jurisprudencia Aragonesa*, cit., págs. 413 y 414. Esta sentencia fue confirmada por la del Tribunal Central de Trabajo de 14 de diciembre de 1972.

(80) En el mismo sentido, J. RIVERO LAMAS: *Las relaciones de trabajo ante el cambio de titular y las transformaciones de la empresa*, cit., pág. 58.

arrollo de una actividad productiva, a través de las demás (81). En tal sentido, el citado autor expresa textualmente: «La cesión, traspaso o venta de la industria no requiere, en modo alguno, la extinción de la personalidad transmitente; aún más, lo que el legislador parece tener en cuenta, como supuesto general es la subsistencia de la personalidad del vendedor, traspasante o cedente, ya que al tratarse de relaciones bilaterales y sinalagmáticas, la contraprestación por la transmisión indica la subsistencia de la personalidad del transmitente que ha dejado de ser titular de la empresa y, correlativamente, parte de los correspondientes contratos de trabajo» (82).

Finalmente, la subsistencia de la empresa transmitente viene impuesta en los supuestos de segregación de industria por la propia operatividad de los mecanismos de transmisión. La aportación en sociedad de un establecimiento industrial, prevista por el artículo 81 de la L. S. A. impone necesariamente la subsistencia de la personalidad aportante, en cuanto va a ser uno de los socios de la sociedad que se constituye. En el mismo sentido, el artículo 2.º del Decreto de 25 de noviembre de 1971 prevé que la segregación de un establecimiento industrial pueda operarse, sin que sea necesaria la disolución de la sociedad a la que primitivamente pertenecía (83).

En suma, ni desde el punto de vista técnico, ni en virtud de las exigencias jurídico-sustantivas, cabe pensar se exija, en ningún momento, la desaparición de la personalidad cedente. Es innecesario distinguir entre que el empresario cedente deje de ser titular de las relaciones laborales afectas a la industria

(81) M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La situación de los trabajadores en la venta judicial de la empresa*, cit., pág. 38.

(82) M. RODRÍGUEZ PIÑERO: *La situación de los trabajadores en la venta judicial de la empresa*, cit., pág. 59, lo expresa en la siguiente forma: «Esta vinculación de las relaciones laborales a la empresa, consideradas doctrinal y jurisprudencialmente como manifestaciones de la llamada "institucionalización de la empresa", no suponen otra cosa que una especial protección legal a la estabilidad de la situación jurídica de los trabajadores en la empresa, sin que influya al respecto la subsistencia de la personalidad del anterior titular de la empresa, que se ha desvinculado plenamente de las relaciones laborales, perdiendo, respecto a los trabajadores de la empresa transmitida, la personalidad jurídico-laboral de empresario, tanto en el caso de que una vez realizada la transmisión, desaparezca, como en el caso de que continúe su vida jurídica.»

(83) Vid. artículo 2.º número 3.º del Decreto de 25 de noviembre de 1971.

«Los beneficios a que se refiere el artículo anterior podrán ser otorgados en los términos que resultan del presente Decreto cuando se dé alguno de los siguientes supuestos.

Tercero. Segregación de establecimientos industriales de sociedades o empresa, aunque no procedan a su disolución, para su integración posterior en otras preexistentes o de nueva creación.»

transmitida, y que desaparezca del tráfico jurídico, o que no pueda continuar en el desarrollo de una actividad empresarial.

V

LA APRECIACIÓN DEL ABUSO DE DERECHO Y EL FRAUDE A LA LEY
EN LAS SEGREGACIONES DE INDUSTRIA

I. *Consideraciones generales*

Ante determinados supuestos de segregación de industria, se ha pronunciado cierta orientación jurisprudencial, en el sentido de rechazar la admisibilidad de los mismos, en base, bien a la existencia de fraude a la ley, bien a la consideración de estimar que existe el ejercicio abusivo de un derecho (84).

(84) Vid. en este sentido, sentencia del Tribunal Supremo de 6 de febrero de 1960, artículo 189. Igualmente se plasma esta orientación jurisprudencial en la sentencia de la Magistratura de Trabajo núm. 3, de Zaragoza, que en su considerando tercero expresa:

«Considerando que tal actuación de las entidades demandadas constituye un "fraude de Ley", al tratar de conseguir mediante tal ficción jurídica, realizada al amparo de la ley de Sociedades Anónimas, la subrogación de "Z. S. A.", en los derechos y obligaciones de "C., S. A.", frente a los trabajadores demandantes, conforme al artículo 79, 1.º de la ley de Contrato de trabajo, según las propias cartas que les fueron dirigidas y figuran en autos a folios 169-216. Con ello se pretende conseguir, mediante la aplicación de tales preceptos legales, un resultado distinto y aún opuesto al pretendido por la ley. Ya que el artículo 79 al exceptuar de la *extinción de los contratos de trabajo*, determinados supuestos de hecho que, conforme al artículo 76, núm. 4 de la propia ley de Contrato de trabajo, llevarían aparejada su extinción; esto es, los de "cesión, traspaso o venta de la industria", pretende proteger al trabajador frente a tales supuestos de extinción del primitivo contratante en su "personalidad de empresario", o lo que es lo mismo, titular de la empresa, imponiendo al nuevo titular la subrogación en el contrato del cedente o vendedor. Será, por tanto, precisa la desaparición del anterior titular de la empresa, entendida en su totalidad, para que se produzca la subrogación legal del nuevo titular, cesionario o comprador de la misma. Por ello, todo supuesto de hecho en el que no se produzca tal desaparición o extinción del sujeto del anterior contrato, en su personalidad de "empresario" o "titular de la empresa", a virtud de la "cesión, traspaso o venta" de la misma, no puede producir la subrogación del nuevo empresario titular al faltarle el presupuesto de hecho necesario para su nacimiento.»

Se transcribe este considerando porque muestra de forma precisa la tendencia analizada. Vid. *Jurisprudencia Aragonesa*, cit., págs. 413 y 414.

Si bien tal afirmación es comprobable únicamente *a posteriori* en la medida en que es el juez el llamado a establecer la concurrencia de tales límites a la eficacia de los negocios jurídicos, parece oportuno plantearse en qué medida puede ser rechazado, en sede jurisprudencial, el ingreso de la segregación de industria en el ámbito imperativo del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo, por tales razones.

Por otra parte, prescindiendo de si se tratan de dos figuras distintas o de manifestaciones del mismo hecho, parece oportuno, desde el punto de vista metodológico, dividir el estudio de este problema en dos apartados, dedicando el primero al estudio del fraude a la ley y el segundo al abuso del derecho (85).

2. La segregación de industria y el fraude a la ley

Tratar este tema obliga a precisar qué se entiende por fraude a la ley. En la consideración dada por De Castro, se trata de «la utilización de un tipo negocial o de un procedimiento negocial en el que se busca evitar las normas dictadas para regular otro negocio» (86) o, en la formulación más breve de Martín Valverde, «de la realización de actos jurídicos formalmente lícitos, pero sustancialmente elusivos de normas imperativas» (87).

Como notas tipificadoras del fraude a la ley, señala De Castro las siguientes:

1. Que admitir la validez del acto suponga la violación efectiva de una ley (ley defrendada).

2. Que la ley (ley de cobertura) en que se ampare el acto no lo proteja suficientemente. La medida de la ausencia de protección viene dada por:

— No ser aquel al que se refiere la ley como supuesto normal.

— Que se produzca un daño a tercero, un perjuicio al Estado, sea un medio de vulnerar abiertamente otras leyes o contradiga los principios generales del Derecho (88).

(85) Se opera esta distinción en la medida en que los presupuestos jurídicos de uno y otro son distintos.

(86) F. DE CASTRO Y BRAVO: *El negocio jurídico*, Madrid, 1970, pág. 372.

(87) A. MARTÍN VALVERDE: *Interposición y mediación en el contrato de trabajo*, en REVISTA DE POLÍTICA SOCIAL, núm. 91, pág. 39.

(88) F. DE CASTRO Y BRAVO: *Derecho civil en España* (Parte general), I, Madrid, 1955, páginas 610-611.

La construcción de la hipótesis de fraude a la ley en los supuestos de segregación de industria no resulta difícil. La ley defraudada sería la normativa referente a la estabilidad en el empleo de los trabajadores. La norma de cobertura: el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo. Esta norma no protegería suficientemente la segregación de industria en la medida que no se estaría ante el supuesto normal (cesión, traspaso o venta) contemplado por el precepto y, en la medida en que, a través de la segregación de industria, se produciría un daño a tercero, concretamente a los derechos de los trabajadores (89).

Ahora bien, esta construcción que, *a priori*, puede parecer perfectamente válida, debe ser objeto de ciertas precisiones respecto de los supuestos de transmisión parcial de empresa.

En primer lugar, es cierto que la normativa, que se pretendería aludir, sería la relativa a la estabilidad y seguridad en el empleo, en la medida en que el empresario cedente, para liberarse de las obligaciones jurídico laborales que le vinculan con los trabajadores afectos a la industria transmitida, transmitiría ésta a persona insolvente, de forma que así quedasen burlados los derechos de los trabajadores. Ahora bien, hay que tener en cuenta que este riesgo es común a todos los supuestos de transmisión de industria, incluso en el caso de que se transmita la totalidad de la empresa. El artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo puede ser utilizado como procedimiento fraudulento, con independencia de cuál sea la naturaleza del objeto de la transmisión y no por ello se prohíbe la venta de la empresa considerada de forma unitaria. Es preciso distinguir entre el hecho de que determinados procedimientos negociales puedan ser utilizados con fines fraudulentos y el hecho de que constituyan, *per se*, fraude a la ley (90). La segregación de industria, en los términos expuestos anteriormente, puede ser utilizada con una finalidad fraudulenta (en la misma medida, por otra parte, que los demás supuestos contemplados por el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo); pero ello no es suficiente para impedir su ingreso en el ámbito imperativo de la norma analizada.

(89) Esta es, en suma, la argumentación contenida en las sentencias de la nota 84.

(90) La distinción presenta notable importancia. Una cosa es que la segregación de industria, en tanto que procedimiento negocial, pueda ser utilizado con fines fraudulentos y otra que, en base a ello no se admita como supuesto que ingresa en el ámbito imperativo del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo. Por otra parte, el riesgo de la posible utilización del procedimiento negocial analizado en fraude a la ley, es común a todo tipo de transmisión de empresa. Además, si, a través de la segregación de industria, se persigue una finalidad fraudulenta en un supuesto concreto, habrá que decretar la no producción de efectos jurídicos del negocio en cuestión, pero ello no puede suponer que, en nivel general, no se pueda admitir la segregación de industria.

Por otra parte, no parece se cumpla tampoco el segundo requisito anteriormente indicado. La ley de cobertura, en este caso el artículo 79, protege suficientemente el acto. En primer término, porque el artículo 79 se refiere como supuesto normal, según se desprende del análisis técnico jurídico de la norma llevado a cabo, al cambio de titularidad de la industria, y es evidente que los supuestos de segregación de industria analizados operan ese cambio en la titularidad. En segundo lugar, porque no se produce necesariamente un daño a tercero (91).

Es oportuno, sin embargo, realizar aquí una distinción entre los supuestos de segregación derivados del artículo 31 de la L. S. A. y los derivados de las transmisiones a título oneroso con fines de concentración previstos en el Decreto de 25 de noviembre de 1971, por cuanto en este segundo supuesto la misma idea de concentración hace pensar que la empresa cedente estará dotada de unos medios financieros superiores, lo que hace más problemática la posible existencia de fraude negocial. Por el contrario, la aportación en sociedad de una industria puede plantear mayores problemas, en tanto que se pueden producir supuestos en los que la sociedad o empresa cedente controle mayoritariamente a la sociedad adquirente (92). En cualquier caso, sin dejar de reconocer que en este último supuesto se pueden presentar procedimientos fraudulentos, con mayor facilidad parece posible afirmar que la posible existencia de fraude a la ley no constituye, en modo alguno, obstáculo suficiente para impedir la admisión de la segregación de industria como supuesto configurado por el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo.

(91) Véase el concepto de fraude a la ley recogido en el artículo 6.º del Código civil:

«Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él se consideran ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir.»

92) En la medida en que la empresa cedente puede conservar el control mayoritario de las acciones de la nueva sociedad que se constituye. El impuesto viene configurado por la sentencia de Magistratura de Trabajo núm. 3, de Zaragoza, de 3 de marzo de 1972. Se trata de que en base al artículo 150 de la L. S. A. ésta se disolverá por acuerdo de la Junta general adoptado con los requisitos del artículo 58 del mismo cuerpo legal, requisitos que, poseyendo el control mayoritario de la sociedad, no son excesivamente difíciles de cumplimentar. Ahora bien, el supuesto contemplado no parece debe ser calificado como fraude a la ley, sino como abuso de derecho. Vid. nota 97.

3. *La segregación de industria y el abuso de derecho*

El planteamiento de la segregación de industria como supuesto de ejercicio abusivo de un derecho, tiene realmente un alcance muy limitado (93). En opinión de De Castro, debe considerarse que hay abuso de derecho siempre que el ejercicio del derecho subjetivo exceda de los mismos límites implícitos en las disposiciones que los regulan (finalidad del derecho, carácter de la institución) o excede de aquellos otros límites que resultan de la aplicación de los principios generales del Derecho. Admitir que en la segregación de industria hay abuso de derecho implicaría determinar el ejercicio abusivo de los derechos concedidos al empresario cedente por el artículo 31 de la L. S. A. y por el artículo 2.º del Decreto-ley de 25 de noviembre de 1971.

No parece, sin embargo, que tal afirmación sea fácilmente comprobable. La transmisión parcial de empresa es un derecho reconocido a la persona, física o jurídica, titular de la empresa por la normativa mercantil positiva. El empresario al transmitir está ejerciendo su derecho dentro de los límites deducidos de las propias disposiciones que regulan la transmisión parcial (94).

En el artículo 7.º del Código civil se establece, sin embargo, que la ley no ampara el ejercicio antisocial de un derecho (95). La expresión antisocial es, en opinión de Lacruz, un *standard* jurídico, pues: «Hace relación a la sociedad de cada época y lugar, a sus concepciones básicas. En nuestro tiempo, el legislador verosíblemente se refiere a aquellos actos de ejercicio de un derecho que restan valores a la comunidad sin una contrapartida apreciable. Actos dañosos, pues, cuyo efecto repercute en la colectividad en alguna forma, que el sentimiento colectivo considera como un mal general, aunque los actos aislados en que el abuso se manifiesta afecten a individuos concretos» (96).

(93) F. DE CASTRO Y BRAVO: *Temas de Derecho civil*, Madrid, 1972, pág. 138.

(94) Concretamente, del artículo 31 de la L. S. A. y de las disposiciones contenidas en el Decreto-ley de 25 de noviembre de 1971.

(95) En su nueva redacción este artículo expresa textualmente:

«Los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe.

La ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial del mismo. Todo acto u omisión que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero, dará lugar a la correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso.»

(96) J. L. LACRUZ BERDEJO: *Elementos de Derecho civil*, Zaragoza, 1974, pág. 257.

Esta concepción del abuso del derecho, extraída de la nueva redacción del título preliminar del Código civil, aclara en gran medida la cuestión planteada. La ley no ampara el ejercicio antisocial de los derechos. Pues bien, siempre que la segregación de industria suponga el ejercicio de un derecho de forma antisocial, manifestada por la vulneración que supone de las normas relativas a la seguridad y estabilidad en el empleo y por el innegable daño para tercero que se produciría, tal supuesto no será amparado por la ley, y producirá los efectos legalmente previstos en el artículo 7.º del Código civil, esto es, la correspondiente indemnización y la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso (97).

Ahora bien, la segregación de industria no constituye, necesariamente, ejercicio antisocial de un derecho, sino incluso lo contrario, como lo demuestra el hecho de que el artículo 2.º del Decreto de 25 de noviembre de 1971 conceda exenciones y bonificaciones fiscales a los supuestos de segregación de un establecimiento industrial con fines de concentración (98). Por otra parte, la calificación del abuso del derecho es, como sucedía con el fraude a la ley, una cuestión más de prueba que de interpretación; de forma que, de no comprobarse la antisocialidad del ejercicio del derecho, el supuesto es perfectamente lícito (99). El hecho, por consiguiente, de que pueda producirse, en alguna ocasión, algún supuesto de ejercicio abusivo de un derecho, a través de la segregación de industria, no debe constituir suficiente obstáculo para impedir la admisión de aquélla como supuesto que ingresa en el ámbito imperativo del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo.

(97) El supuesto contemplado en la sentencia de la Magistratura de Trabajo número 3, de Zaragoza, de 3 de marzo de 1972, encaja perfectamente dentro de esta noción de abuso del derecho, en cuanto la utilización del procedimiento de disolución previsto en el artículo 150 en relación con el 58 de la L. S. A., supondría el ejercicio antisocial de un derecho, si la empresa cedente ostentase el control mayoritario de la sociedad que se constituye, en la medida en que, en cualquier momento, podría proceder a la disolución de esta última, con el consiguiente perjuicio para la estabilidad en el empleo de los trabajadores, que no se vería obviado por la aplicación del Decreto de Política de empleo de 2 de noviembre de 1972. Vid. nota 84.

(98) Este es precisamente el propósito del Decreto de 25 de noviembre de 1971. No parece lógico pensar que se concediesen beneficios fiscales a un procedimiento comercial que implicase el ejercicio abusivo de un derecho.

(99) Vid., en este sentido, F. DE CASTRO Y BRAVO: *Derecho civil de España*, cit., página 608.

VI

EL RÉGIMEN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA
CEDIDA A TRAVÉS DE LA SEGREGACIÓN

El problema del régimen de las relaciones de trabajo afecta a la industria transmitida se plantea con especial relevancia en los supuestos de segregación de industria. Es evidente que las normas de contenido y alcance general continúan teniendo vigencia, pero la cuestión presenta mayor dificultad, respecto de la normativa reglamentaria sectorial y la normativa colectiva (100). Ciertamente, tales temas tienen cabida en cualquier supuesto de transmisión, pero por las especiales características que reviste la segregación de industria pueden tener lugar en éste con mayor facilidad.

Pueden producirse, en suma, a través de la segregación de industria, los siguientes supuestos:

a) Que la industria transmitida pase a una empresa que pertenezca a la misma rama de actividad que la cedente. Dentro del mismo, cabe distinguir:

a') Que los trabajadores afectos a la industria transmitida estuviesen sujetos a un convenio colectivo de empresa con la empresa cedente. Se plantea el problema de la subsistencia del convenio colectivo. La cuestión ha sido tratada por la Jurisprudencia, concretamente en la sentencia de 13 de abril de 1973. De la lectura de la misma cabe deducir las siguientes conclusiones: 1.º Que el hecho de que se produzca un cambio en la titularidad de la industria no es causa suficiente para suponer la extinción del convenio, por cuanto la ley sólo alude como causa de extinción a la expiración del plazo de vigencia del mismo. 2.º Que el hecho de que la ley de Convenios colectivos sindicales declare que los convenios obligarán únicamente a la totalidad de empresarios, trabajadores y técnicos comprendidos en el ámbito de los mismos, no constituye obstáculo para la subsistencia, por cuanto este precepto no puede ser interpretado de forma que

(100) La norma de carácter general que regula el trabajo por cuenta ajena es evidente que debe seguir aplicándose. Los problemas se presentan cuando la transmisión de industria implica un cambio de rama de actividad, lo que necesariamente lleva consigo la aplicación de una Reglamentación de Trabajo u Ordenanza Laboral diversa.

anule el principio de representatividad típico de la negociación colectiva (101). La solución ofrecida por la jurisprudencia parece perfectamente válida.

(101) Vid. sentencia del Tribunal Supremo de 13 de abril de 1973, Ar. 2.069, que en sus considerandos expresa textualmente:

«Considerando: Que en apoyo de esta tesis existen las siguientes razones: a) Que así se desprende de lo autorizado por la Delegación Provincial de Trabajo de Sevilla con fecha 4 de febrero de 1966 a "ISA" para el desdoblamiento de una factoría a fin de constituir dos empresas con separación económica, jurídica y administrativa, al establecerse que el personal que con motivo del traspaso de una de tales empresas a la de "Fasa-Renault", había de pasar a pertenecer a esta última y continuarían conservando los mismos derechos y situaciones más favorables adquiridos y disfrutados como tales trabajadores de ISA, así como respetados los beneficios sociales de que también venían gozando y toda vez que entonces ello constituía el contenido del convenio colectivo de que se trata en cuanto regulaba las condiciones de trabajo del referido personal viniendo implícitamente a mantener su subsistencia. b) Que si bien el artículo 5.º de la ley de Convenios colectivos de 24 de abril de 1958 (Ref. 762 y Ap. 51-66, 3.518), determina que los convenios colectivos obligan exclusivamente a las partes que los establecieron y que el artículo 4.º de su Reglamento de 22 de julio de dicho año (Ref. 1.421 y Ap. 51-66, 3.519) indica que tales convenios obligan a las empresas y trabajadores legalmente representados en sus deliberaciones, también es cierto que estos preceptos no pueden ser interpretados de forma tan estricta y limitada, que anulando el principio de representatividad típico de la negociación colectiva, pueda llegarse a la conclusión cuando se trata, como aquí sucede, de convenio colectivo de Empresa, de que el cambio de persona jurídica titular de la explotación suponga se extinga el mismo, pues aparte de lo que con respecto a ello se establece en el mencionado artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo de 26 de enero de 1944, y sin que los contratos colectivos por su propia naturaleza, características y contenido tengan que ser objeto de tratamiento legal distinto del aplicado a las restantes fuentes del régimen de trabajo cuando una empresa cambia de titularidad, teniendo en cuenta también que tanto el artículo 12 de la citada ley de Convenios colectivos como el artículo 6.º de su Reglamento, tan sólo aluden como causa de su extinción el vencimiento de su plazo de vigencia y aun ello previa denuncia en forma de una de las partes, de ahí la continuidad del citado convenio colectivo hasta el cumplimiento de su plazo de vigencia para los trabapadores de "ISA" en general y puesto que además, el mismo fue pactado por la representación de estos mismos que hoy recurren y todo convenio establece ventajas que tienen el carácter de derechos adquiridos y de los que no se les puede privar a quienes los suscribieron por el mero hecho de efectuarse la cesión o traspaso de su empresa. c) Que según consta en el propio escrito que ambas entidades dirigen al delegado Provincial de Trabajo de Sevilla para que autorice la citada transmisión de su personal, como así lo acuerda, se trata

b') Que los trabajadores estuviesen sometidos a un convenio de rama de actividad al que la empresa adquirente se encuentra sujeta, por dedicarse a la misma actividad y pertenecer al ámbito geográfico del mismo. La solución no ofrece duda, por cuanto ambas empresas (cedente y adquirente) están obligadas por el mismo convenio.

c') Que las empresas adquirente y cedente pertenezcan a la misma rama de actividad pero que estén comprendidas en ámbitos geográficos diversos, por lo cual les afectan convenios distintos. Este supuesto plantea una serie de problemas, cuyo tratamiento excede de los límites del presente trabajo; pero sí cabe aquí establecer los criterios de solución que se consideran válidos. En primer lugar, si se tratase de que la empresa adquirente pretende, a través de la industria transmitida, la creación de un establecimiento en esa demarcación geográfica, no hay problema alguno. Será aplicable el mismo convenio de rama de actividad que se aplicaba antes de la transmisión. En segundo lugar, si la transmisión implica el traslado de los trabajadores de un lugar a otro, habrá que tener en cuenta la necesidad de acudir al procedimiento administrativo previsto en el Decreto de Política de empleo de 2 de noviembre de 1972, sobre modificación de condiciones de trabajo (102). Respecto de la subsistencia del convenio anterior, habrá, en nuestra opinión, que aplicar aquel

del traspaso de una de las actividades de "ISA", concretamente de fabricación de las cajas de cambio para los vehículos de "Fasa-Renault" y la cual goza de plena autonomía respecto de las demás que aquélla realiza, estando adscritos a ésta unos medios físicos, técnicos, financieros y de personas, que en realidad constituyen una auténtica unidad empresarial que funciona con plena independencia, por lo que constituye una unidad de producción industrial cerrada completa y esencialmente autónoma y por virtud de lo que "Fasa-Renault" se compromete a absorber el personal de "ISA" en la medida precisa y conveniente para ambas, subrogándose en todos y cada uno de los derechos y obligaciones de la entidad vendedora frente a dichos productos, pues ello supone el mantenimiento y aplicación del convenio colectivo sindical de 26 de octubre de 1965, el que, por tanto, vinculará en lo futuro a "Fasa-Renault" con los productos que "ISA" le ha transferido, y los propios enlaces y vocales del Jurado de la empresa "Fasa-Renault", en el escrito que presentan solicitando la negociación de un nuevo convenio que sustituya al actualmente vigente y que precisamente es según ellos el de 26 de octubre de 1965.»

(102) La necesidad de acudir al procedimiento previsto en el Decreto de 2 de noviembre de 1972 viene impuesta por suponer el referido traslado una modificación de condiciones de trabajo. Vid. T. SALA FRANCO: *La movilidad personal dentro de la empresa*, Madrid, 1973, págs. 93 y sigs.

que sea en su conjunto y en cómputo anual más favorable para los trabajadores afectos a la industria transmitida.

d') Que no haya convenio de ningún tipo o que se trate de materias no reguladas por el convenio. Como ambas empresas, por pertenecer al mismo sector, estarán sujetas a la misma Reglamentación, se seguirá aplicando ésta.

b) Que la industria transmitida pase a una empresa perteneciente a una rama de actividad distinta a la de la empresa cedente. De nuevo hay que proceder a una subdistinción :

a') Que los trabajadores afectos a la industria transmitida estuviesen sujetos a un convenio colectivo de empresa con la cedente. Hay que pronunciarse por la subsistencia del convenio, por las razones que se han expuesto.

b') Que los trabajadores estuviesen sujetos a un convenio de rama de actividad. El problema presenta perfiles más complejos. Sin embargo, por las mismas razones expuestas en la sentencia del Tribunal Supremo de 13 de abril de 1973 debemos pronunciarnos por la subsistencia del convenio, siempre que el convenio a que esté sujeta la empresa adquirente no sea más favorable, globalmente y en conjunto anual, que el anterior, pues jugaría ante la concurrencia de convenios el principio de norma más favorable (103).

c') Que las empresas adquirente y cedente, además de pertenecer a ramas de actividad diversas, estén situadas en demarcaciones territoriales diversas y, por ello, sujetas a convenios distintos. Este supuesto tiene una vigencia práctica muy limitada, pero cabe su planteamiento. Para su solución es necesario distinguir :

a'') Que no se produzca el traslado de los trabajadores de un lugar de trabajo a otro situado en una demarcación geográfica distinta. En este caso se estará ante la concurrencia de dos convenios colectivos de distinta rama de actividad. La solución debe estar en la subsistencia del convenio que obligaba a los trabajadores afectos a la industria transmitida, salvo que el que obliga a la empresa adquirente sea más favorable.

(103) Jugaría, en este sentido, el artículo 6.º de la ley de Convenios colectivos sindicales que parece establecer como criterio a utilizar, en los supuestos de concurrencia, de convenios, el principio de norma más favorable. Vid. A. MONTOYA MELGAR: *Derecho del trabajo*, II, Murcia, 1974, págs. 1149-1151.

b") Que el traslado antedicho tenga lugar. Concurren entonces dos convenios que, además de ser de ámbito sectorial distinto, lo son también de ámbito geográfico distinto. Habrá que tener en cuenta la posibilidad de tener que acudir al expediente de regulación de empleo previsto en el Decreto de 2 de noviembre de 1972. La solución, en todo caso, es la misma: subsistencia del convenio, salvo que el nuevo sea más favorable.

d) Que al estar sujeta la empresa adquirente a una Reglamentación distinta se produzca concurrencia entre el convenio de empresa o sector, que vinculaba a la empresa cedente, y la Reglamentación a la que está sujeta la empresa adquirente. Hay que pronunciarse por la subsistencia del convenio, salvo en el supuesto, difícilmente pensable, de que la nueva Reglamentación sea más favorable (104).

e) Inexistencia de convenio o materias no reguladas por él. Se está, en este supuesto, ante la concurrencia de dos Reglamentaciones. Se debe aplicar, en virtud del principio de unidad de empresa, la Reglamentación correspondiente a la empresa adquirente. Ahora bien, como ello puede implicar una notable modificación de las condiciones de trabajo, habrá que acudir, como señala Rivero Lamas, a la novación del contrato (105). De no producirse acuerdo, el trabajador puede acudir al artículo 78 de la ley de Contrato de trabajo, que, en

(104) Esta es la solución ofrecida por el reciente Decreto 3.526/1974 de 20 de diciembre sobre armonización de condiciones salariales establecidas en convenios colectivos sindicales de trabajo y Ordenanzas laborales que en su artículo 1.º establece:

«Las retribuciones salariales fijadas por Reglamentaciones u Ordenanzas laborales promulgadas bajo la vigencia de un Convenio Colectivo Sindical o Decisión Arbitral Obligatoria sólo afectarán a los trabajadores a ellos vinculados cuando la cuantía de tales retribuciones salariales, considerada en conjunto y en cómputo anual, fuese superior a la que estuviera establecida en el Convenio colectivo Sindical o en la Decisión Arbitral Obligatoria, también en conjunto y en cómputo anual. En este supuesto, los trabajadores afectados por el Convenio o la Decisión Arbitral tendrán derecho a percibir la diferencia que existiera entre el régimen salarial del dicho Convenio o Decisión y el establecido en la Ordenanza o Reglamentación, imputándola a la percepción o percepciones salariales a que corresponda, en la forma que acuerde la Comisión Paritaria del Convenio o que se resuelva por la autoridad laboral en defecto de dicho acuerdo.»

(105) J. RIVERO LAMAS: *La novación del contrato de trabajo*, cit., pág. 287.

su apartado d) tipifica como justa causa de reunión la modificación del Reglamento establecido en el momento de la elaboración del contrato (106).

En realidad, el problema puede plantearse especialmente respecto de la clasificación profesional, por cuanto las Reglamentaciones no suelen recoger categorías profesionales idénticas y, además, se trata de materia no regulada por el convenio, salvo para la asignación de un tratamiento retributivo determinado. La solución, en este supuesto, es la misma, si bien el artículo 78 puede tener operatividad de forma más explícita, en virtud de su apartado c). La justa causa para que el trabajador rescinda el contrato podrá encontrarse en la exigencia por el empresario de un trabajo distinto del pactado (107).

VII

SÍNTESIS CONCLUSIVA

Las consideraciones llevadas a cabo a lo largo de este estudio ponen de manifiesto cómo las normas pueden ser objeto de proyecciones hermenéuticas que no se deducen de la mera formulación contenida en los preceptos. De acuerdo con ello, parece posible establecer, respecto de la aplicación del artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo a la segregación de industria, las siguientes conclusiones:

1. La formulación contenida en el artículo 79 debe ser objeto de interpretación extensiva. El mecanismo subrogatorio previsto en

(106) Artículo 78, apartado d) de la ley de Contrato de trabajo:

«Se estiman causas justas para que el trabajador pueda, por su voluntad, dar por terminado el contrato, las siguientes:

d) Modificación del Reglamento establecido para el trabajo al celebrarse el contrato o incumplimiento del mismo.»

(107) Artículo 78, apartado c) de la ley de Contrato de trabajo:

«Se estiman causas justas para que el trabajador pueda, por su voluntad, dar por terminado el contrato, las siguientes:

c) Exigir el empresario trabajo distinto del pactado, salvo los casos de urgencia prescritos en la ley.»

la norma entra en juego ante el cambio en la titularidad de la industria, con independencia de la forma jurídica empleada en el cambio.

2. El término industria utilizado por la norma no debe ser equiparado al de empresa. Por industria hay que entender, toda unidad de producción organizada, autónoma e independiente de otras que pertenezcan al mismo empresario. En la medida en que el objeto de la transmisión sea configurable como tal industria, se estará ante el supuesto regulado por el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo.

3. La segregación de industria, entendida como transmisión de una parte organizada de una empresa —a través de los mecanismos del artículo 31 de la L. S. A., del artículo 2.º del Decreto de 25 de noviembre de 1971—, es un supuesto configurado por la norma que se analiza, por cuanto: 1.º Los mecanismos mencionados producen un cambio en la titularidad. 2.º El objeto de la transmisión tiene la consideración técnico-jurídica de industria.

4. Ni el hecho de la subsistencia en el tráfico jurídico de la empresa cedente, ni la posibilidad de que los procedimientos negociales expuestos sean utilizados con fines fraudulentos, constituyen obstáculo suficiente, para hacer cuestionable la afirmación de que la transmisión parcial de empresa es un supuesto configurado por el artículo 79 de la ley de Contrato de trabajo.

5. El régimen de las relaciones laborales afectas a la industria transmitida debe resultar de la aplicación concurrente de dos principios: el de subsistencia del convenio colectivo que afectaba a la empresa a la que pertenecía la industria transmitida y el de norma más favorable.

MANUEL ALVAREZ ALCOLEA