



This is the **published version** of the bachelor thesis:

Juvanet Cunill, Mónica; Cases Pallarès, Lluís, Dir. Unidad productiva en concurso y sucesión de empresa : de la responsabilidad por las deudas laborales. 2025. (Grau en Dret)

This version is available at <https://ddd.uab.cat/record/319409>

under the terms of the  license

UAB

Universitat Autònoma de Barcelona

Facultad de Derecho

**UNIDAD PRODUCTIVA EN CONCURSO Y SUCESIÓN DE EMPRESA: DE LA
RESPONSABILIDAD POR LAS DEUDAS LABORALES**

Trabajo de Fin de Grado

Autora: Mònica Juvanet Cunill

Tutor: Lluís Cases Pallares

Grado en Derecho

Universitat Autònoma de Barcelona

Fecha de entrega: 13 de mayo de 2025

Resumen

Este trabajo analiza la problemática derivada de la regulación jurídica de la enajenación de unidades productivas en el marco de un concurso de acreedores en cuanto a la controversia existente sobre si el adquirente debe asumir las deudas laborales y de la Seguridad Social de los trabajadores que no han sido subrogados en dicha transmisión. El estudio parte de la tensión normativa existente entre el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y de los artículos 221 y 224 del Texto Refundido de la Ley Concursal. Así como la contradicción entre la Ley General de la Seguridad Social y el Texto Refundido de la Ley Concursal.

Asimismo, se examina la controversia entre las jurisdicciones social y mercantil, y, mediante un análisis comparativo de la evolución legislativa y la jurisprudencia más relevante, se pretende aportar una visión integral y analítica del problema, sin ofrecer una solución definitiva, pero si contribuyendo a su comprensión.

Palabras clave: Unidad productiva, concurso de acreedores, deudas laborales y de la Seguridad Social, responsabilidad del adquirente, sucesión de empresa.

Abstract

This paper analyzes the problems arising from the legal regulation of the disposal of production units in the context of insolvency proceedings regarding the controversy as to whether the acquirer must assume the labor and Social Security debts of the workers who have not been subrogated in such transfer. The study is based on the existing regulatory tension between Article 44 of the Workers' Statute and Articles 221 and 224 of the Consolidated Text of the Insolvency Law. As well as the contradiction between the General Social Security Law and the Consolidated Text of the Insolvency Law.

Likewise, the controversy between the social and mercantile jurisdictions is examined, and, by means of a comparative analysis of legislative evolution and the most relevant jurisprudence, it is intended to provide an integral and analytical vision of the problem, without offering a definitive solution, but contributing to its understanding.

Key words: Production unit, insolvency proceedings, labor and social security debts, liability of the acquirer, business succession.

ABREVIATURAS

ET	Estatuto de los Trabajadores
FOGASA	Fondo de Garantía Salarial
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LC	Ley Concursal (anterior a TRLC)
LGSS	Ley General de la Seguridad Social
LOPJ	Ley Orgánica del Poder Judicial
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TRLC	Texto Refundido de la Ley Concursal
TS	Tribunal Supremo
TSJ	Tribunal Superior de Justicia

Índice

1.	Introducción.....	5
1.1.	Cuestiones previas	5
1.2.	Planteamiento y contexto del problema.....	5
2.	El procedimiento concursal y la transmisión de unidades productivas	8
2.1.	El procedimiento concursal	8
2.2.	Concepto de unidad productiva y alcance de la transmisión.....	8
2.3.	La sucesión de empresa en la transmisión de unidades productivas	10
3.	Responsabilidad del adquirente en la transmisión concursal de unidades productivas	12
3.1.	Régimen general de responsabilidad del adquirente según el artículo 224 del TRLC 13	
3.2.	Excepciones a la regla general de responsabilidad del TRLC.....	13
3.2.1.	Consideración previa: artículo 221 TRLC y el papel del juez del concurso 13	
3.2.2.	Excepciones del artículo 224.1 TRLC.....	15
3.2.3.	Excepciones del artículo 224.2 TRLC.....	17
3.3.	Régimen de responsabilidad del adquirente según el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores	17
3.4.	Régimen de responsabilidad del adquirente en relación con las deudas de la Seguridad Social	20
4.	El conflicto interpretativo entre el artículo 44 ET y los artículos 221 y 224 TRLC sobre la responsabilidad del adquirente por deudas laborales y de Seguridad Social	22
4.1.	Origen del conflicto normativo	22
4.2.	Manifestación del conflicto normativo.....	23
4.3.	Conflicto competencial sobre la determinación de la sucesión de empresa....	25
5.	Evolución normativa de la Ley Concursal sobre la responsabilidad del adquirente respecto de las deudas laborales y de la Seguridad Social	29
5.1.	Ley Concursal 22/2003.....	29
5.2.	Ley 38/2011, de reforma de la Ley Concursal	32
5.3.	Real Decreto-ley 11/2014, de medidas urgentes en materia concursal y la consolidación por la Ley 9/2015	33
5.4.	Texto Refundido de la Ley Concursal (Real Decreto Legislativo 1/2020)	35
5.5.	Ley 16/2022, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal	36
6.	Tratamiento jurisprudencial de la Ley Concursal sobre la responsabilidad del adquirente respecto de las deudas laborales y de la Seguridad Social	38
7.	Conclusiones.....	45
8.	Bibliografía.....	48

1. Introducción

1.1.Cuestiones previas

El presente Trabajo de Fin de Grado analiza la problemática derivada de la enajenación de unidades productivas en el marco de un procedimiento concursal, centrándose en la determinación del alcance de la responsabilidad del adquirente en relación con las deudas laborales y de la Seguridad Social de los trabajadores no subrogados. Esta cuestión ha adquirido especial relevancia práctica y doctrinal en los últimos años debido al notable aumento de procesos concursales en los que se opta por enajenar una unidad productiva como vía para salvaguardar la continuidad empresarial y conservar puestos de trabajo.

Los objetivos de este trabajo son: i) Delimitar conceptos clave para la mejor comprensión del tema; II) Analizar el marco normativo vigente, y su evolución respecto a las normativas anteriores; III) Examinar el conflicto entre la jurisdicción social y mercantil, dado que ambas, se han considerado sucesivamente competentes para determinar la sucesión de empresa (y por ello, responsabilidad del adquirente también); y, IV) Realizar un análisis jurisprudencial del tema, analizando cuales han sido las posturas sostenidas por los diferentes tribunales, en especial, el Tribunal Supremo.

Aunque la normativa concursal vigente ha intentado clarificar cual es el alcance de la responsabilidad del adquirente, esto no se ha trasladado en una aplicación uniforme por parte de los órganos judiciales. Por ello, persiste una inseguridad jurídica significativa debido a la falta de uniformidad en los criterios de los jueces de lo social y lo mercantil.

En consecuencia, el objetivo general de este trabajo es aportar una visión integral y crítica del régimen de responsabilidad del adquirente en los supuestos de transmisión de unidad productiva dentro de un concurso de acreedores.

1.2.Planteamiento y contexto del problema

En el momento en que una empresa es declarada en concurso de acreedores (porque no puede hacer frente a sus deudas, por ejemplo), tiene la posibilidad de transmitir una parte de la misma que todavía sea viable –la denominada unidad productiva– con el fin de dar continuidad a parte de la actividad empresarial, salvaguardar puestos de trabajo y al mismo tiempo obtener liquidez para abonar los importes pendientes a sus acreedores.

Pero ¿cuáles son las consecuencias de transmitir una unidad productiva?, ¿dicha transmisión implica una sucesión de empresa? y, en caso afirmativo, ¿qué obligaciones conlleva?, ¿Qué ocurre con las deudas laborales y de seguridad social del concursado, y en concreto con las correspondientes a los trabajadores afectos a la unidad productiva? ¿y con las correspondientes a los trabajadores que no han quedado subrogados a la unidad productiva?, ¿tiene que asumirlas el adquirente?, si es así, ¿Cuáles y en qué condiciones?

Uno de los temas que más debate ha generado en el ámbito del derecho concursal y laboral es el relativo al alcance de la responsabilidad del adquirente de una unidad productiva en un procedimiento concursal, especialmente en lo que respecta a las deudas laborales y de la Seguridad Social del transmitente. En particular, la problemática jurisprudencial actual se centra en delimitar si el adquirente debe responder también por las deudas asociadas a trabajadores que no son subrogados en la transmisión. Esta controversia se agrava por los criterios divergentes sostenidos por la jurisdicción social y la jurisdicción mercantil. Analicemos esta situación con mayor detalle:

Desde el ámbito laboral, la normativa sostiene que según el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET), si existe sucesión de empresa, el adquirente se subrogará en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior. Asimismo, el adquirente junto con el anterior titular, **responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.**

Por otro lado, la LGSS en sus artículos 142.1, 167.2 y 168.2, determina que el adquirente es responsable solidario de todas las deudas por cotizaciones a la Seguridad Social, así como de las deudas por prestaciones anteriores, pero sin diferenciar si se trata de las deudas correspondientes a los trabajadores vinculados a la unidad productiva o no.

Por su parte, la normativa mercantil plantea una visión distinta: En el contexto de un concurso de acreedores, el juez del concurso es quien decide si una unidad productiva se puede vender libre de cargas o no. Además, es él quien determina si hay sucesión de empresa o no, y en caso de que la haya, según el artículo 224 del Texto Refundido de la Ley Concursal (en adelante, TRLC), **el adquirente solo se hará responsable de las deudas laborales y de Seguridad Social de los trabajadores cuyos contratos siguen vinculados a la unidad productiva adquirida.** Incluso el juez del concurso tiene la

potestad de determinar que el adquirente de la unidad productiva no se haga cargo de parte de los salarios o indemnizaciones impagadas si estas cantidades las asume FOGASA.

Por tanto, ¿Cuál es el verdadero problema?

Son muchas las resoluciones de la jurisdicción social las que han puesto en duda si la restricción establecida por el artículo 224 del TRLC podría ir en contra del marco general del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Así, en ocasiones, han señalado que cuando hay sucesión de empresa conforme al artículo 221 del TRLC, el comprador debía hacerse cargo también de las deudas laborales y de la Seguridad Social relacionadas con trabajadores que no fueron subrogados, especialmente si esas deudas están directamente asociadas a la actividad que sigue en curso.

Aunque el artículo 224 del Texto Refundido de la Ley Concursal parece dejar claro que la obligación del comprador se limita a los trabajadores que han sido subrogados, ni la doctrina ni la jurisprudencia es pacífica, lo que crea una inseguridad jurídica de importancia significativa.

En consecuencia, cuando un comprador adquiere una unidad productiva en el marco de un concurso, no sabe con certeza si deberá asumir las deudas laborales y de Seguridad Social correspondientes a los trabajadores no subrogados a esa unidad productiva. Esto sucede porque, aunque el juez mercantil le libere de esas deudas, la jurisdicción social puede decidir lo contrario. Esta incertidumbre es especialmente grave, ya que el importe de esas deudas puede determinar la viabilidad o inviabilidad de la operación y la consecuencia directa es la desincentivación de los posibles compradores.

Este trabajo propone examinar esta situación, desde tres puntos de vista: i) la evolución del marco normativo; II) la discusión sobre la jurisdicción competente; y, III) los diferentes pronunciamientos de los distintos ordenes jurisdiccionales.

2. El procedimiento concursal y la transmisión de unidades productivas

2.1. El procedimiento concursal

Para poder entender la controversia que nos ocupa, conviene precisar en qué consiste el procedimiento concursal.

El procedimiento concursal tiene lugar cuando el patrimonio de un deudor resulta insuficiente para cumplir regularmente con sus obligaciones exigibles.

En estos casos, el TRLC regula un mecanismo que permite satisfacer en la medida de lo posible, los créditos pendientes de una forma ordenada. Esta herramienta, no solo busca organizar el pago de los acreedores, sino que también busca evitar la liquidación total de la empresa, en el caso de que el deudor sea una persona jurídica o persona física con actividad empresarial.

Hay que mencionar, además, que para que un juez declare el concurso se han de cumplir tres presupuestos: I. Existencia de un deudor; II. Insolvencia actual o inminente del deudor; y, III. Pluralidad de acreedores.

Todavía cabe señalar que el proceso concursal consta de varias fases: I. Fase común, donde se solicita la declaración del concurso; II. Fase de convenio, donde se presenta la propuesta de convenio para reestructurar la deuda estableciendo un plan de pagos con quitas y esperas; III. Fase de Liquidación, que se activa cuando no se llega a un convenio y consiste en la enajenación de los bienes y los derechos del deudor para satisfacer las deudas pendientes; y, IV. Fase de calificación, destinada a determinar si la insolvencia se debe a causas fortuitas, o, por el contrario, si ha derivado de conductas negligentes del deudor, con el fin de calificar el concurso como fortuito o culpable.

2.2. Concepto de unidad productiva y alcance de la transmisión

El concepto de unidad productiva no contó con una definición legal hasta la entrada en vigor del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal, que en su artículo 200.2 introduce por primera vez una definición normativa, estableciendo que: **“Se considera unidad productiva el conjunto de medios organizados para el ejercicio de una actividad económica esencial o accesoria”**.

Por su parte, el artículo 44.2 del Estatuto de los Trabajadores, referido a la sucesión de empresa, establece cuándo se considera que existe dicha sucesión, estableciendo asimismo la definición de unidad productiva: “A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión **afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria.**”

De la interpretación conjunta de ambos preceptos se desprende que el único requisito para determinar que estamos ante una unidad productiva no es la mera existencia de elementos patrimoniales o de trabajadores considerados de manera individual, sino su configuración como una estructura funcionalmente autónoma y coordinada que, permita en su conjunto, el desarrollo de una actividad económica. La clave, por tanto, reside en la autonomía funcional y no en la identidad de los medios concretos.

Asimismo, la sentencia del Juzgado Mercantil número 2, de Pontevedra de 13 de junio de 2017¹ define el concepto de unidad productiva:

La noción de "unidad productiva" resulta imprecisa, si bien puede definirse como un conjunto de medios organizados con el fin de llevar a cabo una actividad económica. La transmisión de la empresa no tiene por qué ser global, sino que puede referirse a "partes" de la misma: ahora bien, estas "partes" han de constituir una unidad productiva.

En vista de esta resolución judicial, junto con las definiciones proporcionadas por el TRLC y por el ET, parece lógico entender que existe transmisión de unidad productiva cuando los elementos que se enajenan son suficientes para que el adquirente pueda desarrollar con ellos la actividad empresarial. En consecuencia, es importante remarcar que la mera transmisión de activos aislados no comporta la enajenación de una unidad productiva.

¹ Sentencia del Juzgado Mercantil 02 de Pontevedra de 13 de junio de 2017 35/2017 ECLI:ES:JMPO:2017:35^a (REC:239/2016)

Dicho lo anterior puede afirmarse que la **transmisión de unidades productivas en el marco de un concurso de acreedores es el proceso mediante el cual se enajena una parte viable de la empresa para asegurar su continuidad y, en su caso, conservar así los puestos de trabajo.**

2.3. La sucesión de empresa en la transmisión de unidades productivas

Para entender el concepto de sucesión de empresa, inicialmente debemos atender a su definición. En términos jurídicos, la sucesión de empresa hace referencia al cambio de propiedad de una empresa, lugar de trabajo o unidad productiva. Así pues, se trata de una transferencia de titularidad donde se preserva la identidad de la organización, comprendida como el conjunto de recursos estructurados para realizar una actividad económica.

Por ende, si se transfiere una unidad productiva y, como consecuencia, hay un cambio de titularidad de la misma, ¿estamos ante una sucesión de empresa? Sí, pero a efectos laborales y de la Seguridad Social.

¿Qué significa esto? Que, en el contexto de la enajenación de una unidad productiva en el seno de un concurso de acreedores, el elemento determinante para que exista una sucesión de empresa – y no una simple transmisión de activos – es la subrogación de los trabajadores.

El artículo 221 del TRLC, al referirse a la enajenación de unidades productivas, aclara expresamente que esto se considerará sucesión de empresa a efectos laborales y de Seguridad Social. A su vez, el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 44, regula la sucesión de empresa en el ámbito laboral, lo que presupone la existencia de relaciones de trabajo. De estos dos artículos, podemos extraer entonces, que solo en el caso de que se enajene una unidad productiva donde estén subrogados trabajadores, hay sucesión de empresa.

Salvador Vilalta Menadas en su artículo *el tratamiento de la sucesión empresarial en el traspaso de unidades empresariales: Una visión jurisprudencial* publicado en la Revista de derecho Concursal y Paraconcursal nº8 de 2008, nos proporciona una explicación sobre la finalidad y los efectos de sucesión de empresa:

La sucesión de empresa se configura como una garantía a favor de los trabajadores cuya finalidad es la de procurar la estabilidad en el trabajo cuando tiene lugar un cambio de titularidad. Esa garantía se traduce en que los contratos de trabajo de los trabajadores no se extinguen subrogándose la nueva empresa en los derechos y obligaciones laborales y de la seguridad social de la anterior.

En este contexto, por tanto, es importante diferenciar aquellos supuestos en que la enajenación de una unidad productiva implica una verdadera sucesión de empresa y, por tanto, a la que le es de aplicación los efectos del artículo 224.1 TRLC en relación con los de 44 Estatuto de los Trabajadores, y de aquellas enajenaciones de unidad productiva que simplemente suponen una sucesión de activos.

Es necesario comprender que no es suficiente la transmisión de unos activos para que haya sucesión de empresa. Aquí el foco se ha de poner en ver si se mantiene la identidad de la unidad productiva o no. Si, por ejemplo, lo único que cambia es la titularidad (nuevo empresario), pero la actividad se sigue desarrollando de la misma manera, sí que hay sucesión de empresa.

Por este mismo motivo, se requiere al juez del concurso que haga una valoración global de todas las circunstancias del caso concreto para determinar si se mantiene la identidad de la unidad productiva o no.

El TJUE respalda esta conclusión en varias de sus sentencias², al establecer que no basta con verificar determinados elementos de forma aislada, sino que es necesario valorar de manera global todos los elementos del caso concreto.

En este sentido, en la sentencia dictada en el asunto *CLECE*, C-463/09³, el TJUE afirma lo siguiente:

Para determinar si tal entidad mantiene su identidad, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho que caracterizan a la operación

² Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de marzo de 1997 en el asunto C-13/95 “Ayse Süzen” y Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 20 de noviembre de 2003 en el asunto C-340/01 “Carlito Abler y otros”

³ Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Tercera) de 20 de enero de 2011 En el asunto C-463/09 “CLECE, S.A.”

de que se trata, entre las cuales figuran [...] Sin embargo, estos elementos son únicamente aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y no pueden, por tanto, apreciarse aisladamente.

De cuanto antecede, en el marco de una enajenación de unidad productiva dentro de un concurso de acreedores es esencial determinar cuándo – o no – existe sucesión de empresa, ya que de ello depende la responsabilidad del adquirente. En este trabajo, el análisis se centra específicamente en determinar si el adquirente debe asumir o no las deudas laborales y de la Seguridad Social correspondientes a los trabajadores no subrogados a esa unidad productiva. Para ello, en este trabajo se toma como punto de partida que la enajenación de la unidad productiva conlleva la subrogación de parte del personal, y por tanto hay una sucesión de empresa a efectos laborales y de la Seguridad Social, según lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 221 del TRLC.

3. Responsabilidad del adquirente en la transmisión concursal de unidades productivas

El concepto y los efectos de la enajenación de una unidad productiva y sucesión de empresa están regulados en tres normativas distintas. En la normativa laboral – en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores –, en la normativa concursal en la subsección 3ª "De las especialidades de la enajenación de unidades productivas" del TRLC, más concretamente en los artículos 221 y 224. Asimismo, en relación con la responsabilidad del adquirente de las deudas de la Seguridad Social, esta se encuentra regulada en los artículos 142.1, 167.2 y 168.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

Antes de entrar a analizar el régimen de responsabilidad del adquirente en el contexto de la transmisión concursal de unidades productivas, conviene señalar la relevancia del Auto del TJUE de 28 de enero de 2015⁴. Este Auto establece que, cuando el cedente se encuentra en un procedimiento concursal bajo la supervisión de una autoridad pública, y el Estado miembro ha optado por aplicar el artículo 5.2 de la Directiva 2001/23/CE⁵, esta

⁴ Auto del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 28 de enero de 2015 (petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Mercantil no 3 de Barcelona) — procedimiento entablado por Deportivo San Andrés, S.L., en liquidación (asunto C-688/13)

⁵ Artículo 5.2 Directiva 2001/23/CE regula la excepción a la regla general de protección de los trabajadores en caso de traspaso de empresa cuando este ocurre en el contexto de un procedimiento de insolvencia.

no impone al adquirente la responsabilidad de las deudas resultantes de contratos o relaciones laborales que ya se hubieran extinguido antes de la fecha de la transmisión. Esta exclusión de responsabilidad es válida siempre que se garantice una protección de los trabajadores mínima equivalente a la que prevé la Directiva 80/987/CEE. Sin embargo, la citada directiva, no se opone a que la normativa de los Estados miembros permita la transferencia de tales cargas al cesionario.

3.1. Régimen general de responsabilidad del adquirente según el artículo 224 del TRLC

Por su parte, el artículo 224 del Texto Refundido de la Ley Concursal establece los efectos que produce la transmisión de una unidad productiva sobre los créditos pendientes de pago del concursado. La norma general de responsabilidad del adquirente en relación con los créditos pendientes de pago está recogida en el primer apartado del artículo 224 del TRLC.

“1. La transmisión de una unidad productiva no llevará aparejada obligación de pago de los créditos no satisfechos por el concursado antes de la transmisión, ya sean concursales o contra la masa [...].”

Acorde con este precepto, el adquirente de una unidad productiva no será responsable de las deudas anteriores a la transmisión. Esta previsión responde a la necesidad de evitar que la posible obligación de asumir créditos pendientes desincentive la adquisición de unidades productivas ya que la operación resultaría menos atractiva.

3.2. Excepciones a la regla general de responsabilidad del TRLC

3.2.1. Consideración previa: artículo 221 TRLC y el papel del juez del concurso

Antes de entrar en las excepciones a la regla general de responsabilidad del adquirente en la ley concursal y para comprender mejor cuándo sí existe responsabilidad del adquirente, es necesario tener en cuenta también lo dispuesto en el art. 221 del TRLC donde se establece que, en caso de enajenación de unidades productivas, se considerará que existe sucesión de empresa a los efectos laborales y de seguridad social. Asimismo, este precepto, atribuye al juez del concurso la potestad exclusiva para declarar la existencia – o no – de sucesión de empresa, así como delimitar los elementos que integran la unidad productiva, incluyendo los activos, pasivos y relaciones laborales afectadas.

Podemos observar la aplicación de este precepto en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 22 de noviembre de 2024 ⁶ en su fundamento de derecho tercero que establece que:

La competencia exclusiva y excluyente, tanto para declarar la existencia de una sucesión de empresa [...] como para, en ese supuesto, determinar las relaciones laborales que integran la unidad transferida, ha quedado residenciada en el juez del concurso.[...] los Juzgados de lo Social carecen de competencia para extender los efectos de la sucesión de empresa derivada de la transmisión de la unidad productiva en el concurso, a trabajadores distintos de los nominativamente identificados por el juez mercantil, al ser una competencia residenciada exclusivamente en el mismo.

Además, este artículo otorga al juez del concurso la posibilidad de solicitar un informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con relación a las relaciones laborales afectas a la enajenación de la unidad productiva y las deudas de la Seguridad Social relativas a estos trabajadores.

Por tanto, esta disposición, no solo otorga al juez la potestad exclusiva para determinar si existe sucesión de empresa o no, sino también delimita que activos y pasivos quedan incluidos en la unidad productiva. Esto implica que, al autorizar la transmisión, el juez determina que pasivos – incluidos los laborales y de Seguridad Social – forman parte de la operación y, por tanto, cuáles serán asumidos por el adquirente.

Por esta razón, el artículo 221.2 del TRLC se relaciona estrechamente con el artículo 224: uno establece lo que debe incluir la transmisión, mientras que el otro se ocupa de las consecuencias sobre la responsabilidad.

⁶ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid sala de lo social de 22 de noviembre de 2024, número de resolución 1086/2024.

3.2.2. Excepciones del artículo 224.1 TRLC

En consonancia con lo expuesto en el régimen general de responsabilidad del adquirente, el nuevo titular de la unidad productiva no tiene que hacerse cargo de las deudas pendientes que hubieran antes de la transmisión. Ahora bien, el mismo apartado del artículo 224.1, establece tres excepciones a la regla general:

1. **Asunción expresa de deuda por parte del adquirente.** En el caso de que el adquirente, en el momento de la transmisión, acepte de forma expresa que se hará cargo de las deudas pendientes, entonces queda obligado a hacerlo.
2. **Por previsión legal.** En caso de que exista una ley que prevea que el adquirente ha de hacer frente a las deudas existentes con anterioridad a la transmisión, en ese caso esta prevalecerá sobre la norma general.
3. **Supuestos de sucesión de empresa.** En el caso de sucesión de empresa, el adquirente es responsable de los créditos laborales y de Seguridad Social de aquellos trabajadores que queden subrogados. No obstante, el juez del concurso puede limitar esta responsabilidad respecto de las deudas que vayan a ser asumidas por el Fondo de Garantía Salarial.

Para el tema que nos ocupa, será necesario ser más específicos con el tercer supuesto de este artículo. En él se establece que el adquirente sí responde por las deudas laborales y de Seguridad Social de aquellos trabajadores que han quedado subrogados a la unidad productiva enajenada. Por el contrario, y según se desprende de este artículo, quedan excluidos del ámbito de responsabilidad del mismo las deudas vinculadas a los trabajadores que no han sido subrogados.

¿Cuáles son las deudas laborales y de la Seguridad Social a las que hace referencia el precepto? Gala Durán (2022), en su trabajo *El alcance de la responsabilidad de la empresa sucesora en los casos de sucesión de empresa*⁷, concreta que las deudas laborales y de la Seguridad Social abarcan lo siguiente:

⁷ Gala Durán, C. (2022). *El alcance de la responsabilidad de la empresa sucesora en los casos de sucesión de empresa: Deudas laborales, de seguridad social, mejoras voluntarias, recargo de prestaciones y concurso*. Editorial Bomarzo.

Deudas laborales. Estas deudas incluyen obligaciones salariales, extrasalariales y las indemnizaciones por extinción de contrato siempre que no hayan prescrito.

Deudas de Seguridad Social. Estas deudas engloban las cotizaciones a la Seguridad Social pendientes, los recargos y los intereses generados por deudas previas a la sucesión, así como las prestaciones y recargos por prestaciones si la empresa sucedida no cumplió con sus obligaciones.

En definitiva, estas deudas abarcan todas las responsabilidades económicas que una empresa tiene que satisfacer hacia sus empleados y hacia las instituciones de Seguridad Social.

Hecha esta salvedad, continuemos analizando el artículo 224.1.3º. Este precepto prevé la posibilidad de que el juez del concurso limite la responsabilidad del adquirente en la parte de las deudas laborales – vinculadas a los trabajadores subrogados – asumidas por el Fondo de Garantía Salarial.

El FOGASA es un organismo adscrito al Ministerio de Trabajo y Economía social, cuya principal función es garantizar que los trabajadores perciban sus salarios, así como las indemnizaciones pendientes de pago por causa de insolvencia o procedimiento concursal del empleador, dentro de los límites legalmente establecidos. La cuantía asumida por el FOGASA se establece con el límite del doble del salario mínimo interprofesional, incluido el prorrateo de pagas extraordinarias, y con los topes máximos del salario equivalente a 120 días para salarios y un año para indemnizaciones. Los límites fijados por FOGASA para el año 2025 son los siguientes (Real Decreto 87/2025):

- Doble del salario mínimo interprofesional (diario, con inclusión de pagas extras): 92,08 euros
- Limite indemnización: 33.152 euros
- Limite salario: 11.049,60 euros

Es relevante tener en cuenta los importes asumidos por este organismo, puesto que el juez del concurso puede acordar que el adquirente no sea responsable de esa cuantía. En cuanto a las cantidades no cubiertas por este organismo, el adquirente sí que será responsable de

forma solidaria salvo que el juez del concurso determine lo contrario a la hora de delimitar la unidad productiva.

3.2.3. Excepciones del artículo 224.2 TRLC

El segundo apartado del artículo 224 TRLC, nos ofrece otra excepción al régimen general de responsabilidad:

2. No será de aplicación lo dispuesto en el apartado anterior cuando los adquirentes de las unidades productivas sean personas especialmente relacionadas con el concursado.

Dicho apartado señala que, cuando una unidad productiva sea adquirida por una persona especialmente relacionada con el concursado, esta sí responderá por los créditos no satisfechos por el concursado, ya sean concursales o contra la masa. La finalidad de esta excepción es evitar transmisiones fraudulentas, como podría ser el caso de que el adquirente fuera un familiar o un socio del concursado, y que la operación tuviera como finalidad eludir el pago de los acreedores.

3.3. Régimen de responsabilidad del adquirente según el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores

En el ámbito del Derecho laboral, la sucesión de empresa y sus consecuencias se encuentran reguladas en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Esta norma establece garantías para proteger la continuidad de las relaciones laborales en el seno de una sucesión de empresa al mismo tiempo que determina la subrogación del nuevo titular en los derechos y obligaciones del anterior empresario.

Según el primer precepto del artículo, el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva no extinguirá por sí mismo las relaciones laborales, y **el nuevo empresario quedará subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del empresario anterior** incluyendo los compromisos de pensiones y cualquier otra obligación en materia de protección social. Por tanto, se produce una subrogación automática por ley – ope legis –.

Partiendo de lo anterior, es importante destacar que la finalidad de la normativa laboral es garantizar los derechos de los trabajadores y asegurar la continuidad de las relaciones

laborales, de modo que un cambio de titularidad no afecte ni a los contratos ni a los derechos adquiridos. Sin embargo, esto no impide que posteriormente se puedan extinguir los contratos de trabajo, sino que la mera enajenación de una unidad productiva no puede constituir por sí misma un motivo legítimo para extinguir las relaciones laborales.

El apartado dos de este mismo artículo señala que hay sucesión de empresa cuando se enajena una unidad productiva, entendida esta como una entidad económica que mantenga su identidad, y entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio.⁸

Esta idea la podemos ver reflejada en el artículo *el tratamiento de la sucesión empresarial en el traspaso de unidades empresariales: Una visión jurisprudencial* publicado la Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal nº8 de 2008, donde Salvador Vilalta Menadas dispone que:

La sucesión de empresa presupone la existencia de dos elementos: el subjetivo, representado por la transferencia directa y la solución de continuidad del antiguo propietario al nuevo adquirente (es decir, el cambio de titularidad del negocio, comprensivo de cualquier tipo de transmisión); y el objetivo, consistente en la entrega efectiva del total del conjunto operante de los esenciales de la empresa que permitiese la continuidad de la actividad empresarial [...] Es esta idea de la posibilidad de continuar en la actividad empresarial el elemento fundamental para delimitar cuando resulta aplicable o no el artículo 44.

El tercer apartado del mismo artículo dispone que ambas partes (transmitente y adquirente), **responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión que no hubieran sido satisfechas**. Esto implica que ambas partes tienen la responsabilidad solidaria por las obligaciones salariales, extrasalariales y las indemnizaciones por extinción de contrato que sean anteriores a la sucesión de empresa y que su solicitud se produzca dentro de los tres años posteriores a la enajenación de la unidad productiva. Pero, este mismo precepto, también establece que en el caso de que la cesión fuese declarada delito, el cedente y el

⁸ Definición que recoge el criterio establecido en la Directiva 2001/23/CE.

cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión.

Esta responsabilidad solidaria del adquirente, junto con el anterior propietario, durante los tres años siguientes a la transmisión, responde a la finalidad del legislador de proteger los derechos de los trabajadores. Así lo manifiesta el propio legislador en la exposición de motivos de la Ley 12/2001⁹, de 9 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo al señalar que “*otras modificaciones se dirigen a reforzar las garantías en los supuestos de subcontratación y de sucesión de empresa*”.

Asimismo, Nuria A Orellana Cano, en su artículo *sucesión de empresa y concurso de acreedores*¹⁰ expone un punto crítico al artículo 44 ET, ya que considera que:

Dada la amplitud de las obligaciones anteriores a la transmisión, puede conllevar a inconvenientes para el tráfico jurídico, ya que con este tipo de responsabilidad puede fomentar una fragmentación artificial del patrimonio de la empresa para así evitar una sucesión de empresas por temor a la responsabilidad en las obligaciones laborales.

En esa misma línea, advierte que “*todo esto implica que se estén dificultado de forma importante las operaciones de recuperación o salvamento de empresas hasta el punto de que puede estar creándose un auténtico cementerio de empresas de liquidación difícil y de imposible reflotamiento.*”

Además, como señala Salvador Vilalta¹¹ en su artículo *el tratamiento de la sucesión empresarial en el traspaso de unidades empresariales: Una visión jurisprudencial*, uno de los principales problemas del artículo 44 del ET radica en “*delimitar el alcance personal de esta responsabilidad solidaria y, en concreto, si ésta cubre todas las*

⁹ La Ley 12/2001, de 9 de julio, supuso una reforma del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, norma que fue posteriormente derogada y sustituida por el vigente Estatuto de los Trabajadores de 2015.

¹⁰ Orellana Cano, N. A. (2015). Sucesión de empresa y concurso de acreedores. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, (23), 225.

¹¹ Vilalta Menadas, S. (2008). El tratamiento de la sucesión empresarial en el traspaso de unidades empresariales: Una visión jurisprudencial. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, (8), 494.

obligaciones laborales del empresario cedente o se limita a las que éste tenga contraídas con los trabajadores que tienen un contrato vigente en el momento de la sucesión”.

3.4. Régimen de responsabilidad del adquirente en relación con las deudas de la Seguridad Social

Como hemos mencionado anteriormente y tal y como establece el artículo 44 del ET, el cambio de titularidad de una empresa comporta que el nuevo titular queda subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior. Ya hemos determinado la responsabilidad del adquirente de las deudas laborales según las dos normativas (laboral y mercantil), pero ahora hemos de determinar cuál es la responsabilidad del adquirente por las deudas de Seguridad Social. Esto lo encontramos regulado en los artículos 142.1, 167.2 y 168.2 de la Ley General de la Seguridad Social.

Cabe diferenciar que las deudas a la Seguridad Social a las que se hace referencia se pueden dividir en deudas por cotizaciones a la Seguridad Social y deudas por pago de prestaciones.

En relación con la responsabilidad solidaria por cotizaciones, el artículo 142.1 de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS) establece que cuando se produce una sucesión en la titularidad de una empresa, el adquirente asume la responsabilidad solidaria por todas las deudas pendientes de cotización a la Seguridad Social generadas antes de la sucesión. Esto incluye el principal de la deuda, recargos, intereses y costas, no obstante, tal y como establece el artículo 12.4¹² del RD 1415/2004¹³, esta responsabilidad solidaria no alcanza las sanciones pecuniarias.

Asimismo, la responsabilidad en el pago de prestaciones, la vemos regulada en el artículo 167.2 de la LGSS, que establece que, el incumplimiento de las obligaciones en materia de altas y bajas y de cotización determina la existencia de responsabilidad empresarial en

¹² Artículo 12. Responsables de pago: normas comunes. 4. Salvo que las normas legales de aplicación a los concretos supuestos de responsabilidad establezcan otra cosa, no podrán exigirse por responsabilidad solidaria, subsidiaria o mortis causa, las sanciones pecuniarias ni los recargos sobre prestaciones económicas debidas a accidentes de trabajo y enfermedades profesionales causados por falta de medidas de seguridad e higiene en el trabajo salvo, respecto de estos últimos, que exista declaración de responsabilidad de la entidad gestora competente.

¹³ Real Decreto 1415/2004, de 11 de junio, por el que se aprueba el Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social.

orden al pago de las prestaciones. Cabe recordar que, en relación con la responsabilidad derivada de la sucesión de empresa, el artículo 44 del ET solo dispone la responsabilidad por las deudas laborales, es por ello, que debemos aplicar el artículo 168.2 de la LGSS ya que se considera la norma especial en relación a las deudas de la Seguridad Social.

El artículo 168.2 de la LGSS establece que, en caso de sucesión empresarial, el adquirente responderá solidariamente con el anterior titular del pago de las prestaciones causadas antes de dicha sucesión.

Con respecto a la expresión: “de las prestaciones causadas antes de dicha sucesión”, cabe mencionar que su interpretación ha ido variando a lo largo del tiempo. Inicialmente, se entendía que el adquirente era responsable si el incumplimiento mencionado en el artículo 167.2 afectaba a una prestación que era reconocida con anterioridad a la enajenación. No obstante, esta interpretación varió, con la resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 2015¹⁴ que determinó que el adquirente también era responsable de las prestaciones que se reconocieran después de la sucesión. De cuanto antecede, la responsabilidad solidaria, se extiende no solo a las prestaciones causadas antes de la sucesión, sino también a las prestaciones en proceso de reconocimiento que se causen después de la sucesión.¹⁵

Según lo expuesto anteriormente, podemos concluir que según los artículos 142.1, 167.2 y 168.2 de la Ley General de la Seguridad Social, el adquirente es responsable solidario de todas las deudas por cotizaciones a la Seguridad Social generadas antes de la sucesión, incluyendo el principal, recargos, intereses y costas. De igual forma, la responsabilidad incluye las prestaciones generadas antes de la sucesión y las que están en proceso de

¹⁴ Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 5 de marzo de 2015 en el asunto C-343/13 “Modelo Continente Hipermercados SA”

¹⁵ Los párrafos 25 y 28, respectivamente, de la citada sentencia, determinan que: “Por el contrario, por lo que respecta a la situación del litigio principal, a saber, una situación en que la multa ha sido impuesta sólo después de la fusión, únicamente los Gobiernos portugués y húngaro así como la Comisión Europea opinan que la obligación de pagar la citada multa está comprendida en el patrimonio pasivo de la sociedad absorbida” “Por lo que atañe al contexto en el que se inscribe el concepto de «patrimonio pasivo», el artículo 19, apartado 1, de la Directiva 78/855 dispone que una fusión por absorción implica ipso iure y, por tanto, de modo automático, no sólo la transmisión universal de la totalidad del patrimonio activo y pasivo de la sociedad absorbida a la sociedad absorbente sino también, en virtud de dicha disposición, letra c), que la sociedad absorbida deja de existir. De ello se desprende que, si no se transmitiera a la sociedad absorbente la responsabilidad por infracciones, como elemento del patrimonio pasivo de la sociedad absorbida, dicha responsabilidad se extinguiría”.

reconocimiento, incluso si estas se originan posteriormente a la sucesión, de acuerdo con la doctrina dictada por el TJJUE.

4. El conflicto interpretativo entre el artículo 44 ET y los artículos 221 y 224 TRLC sobre la responsabilidad del adquirente por deudas laborales y de Seguridad Social

4.1. Origen del conflicto normativo

Como hemos expuesto previamente, los efectos de la transmisión de unidades productivas se encuentran regulados tanto en la normativa concursal como en la laboral como en la de la Seguridad Social. No obstante, son las regulaciones de lo laboral y de lo concursal las que presentan una evidente falta de coherencia entre sí, lo que ha generado un conflicto interpretativo relevante en la práctica judicial. Aunque en la Seguridad Social también hay contradicciones con lo dispuesto en lo concursal, el conflicto interpretativo siempre gira en torno de lo laboral y lo concursal.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto de los Trabajadores¹⁶, en caso de concurso de acreedores al supuesto de sucesión de empresa se aplicará la Ley Concursal. Este precepto, en virtud del principio de especialidad, otorga primacía a la normativa concursal. En el mismo sentido, el Auto nº 436/2012 del Juzgado Mercantil de Barcelona N.º 9 llega a idéntica conclusión su razonamiento jurídico cuarto¹⁷. No obstante, en la práctica, los tribunales han continuado aplicando el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, lo que ha dado lugar a relevantes contradicciones interpretativas entre ambas normativas y, por ende, han generado una enorme inseguridad jurídica.

La raíz del conflicto reside en que cada una de estas regulaciones persigue fines distintos, e incluso contrapuestos, lo que conlleva soluciones normativas difícilmente compatibles.

¹⁶ Artículo 57 Estatuto de los Trabajadores “En caso de concurso, a los supuestos de modificación, suspensión y extinción colectivas de los contratos de trabajo y de sucesión de empresa, se aplicarán las especialidades previstas en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal” (hoy Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo).

¹⁷ Auto del Juzgado de lo Mercantil 09 de Barcelona Auto 436/2012 de 6 de septiembre de 2012 EDJ 224462, donde el cuarto razonamiento jurídico establece que: “Así, los efectos que se derivan de dicha venta son los previstos en la ley concursal en virtud del principio de especialidad y no los recogidos en la normativa general de la Seguridad Social.

Por un lado, el Texto Refundido de la Ley Concursal tiene como objetivo facilitar la continuidad empresarial, así como intentar abonar los importes pendientes a los acreedores. Para lograr este fin, la normativa inviste una serie de potestades al juez del concurso, para limitar la responsabilidad del adquirente con el fin de hacer más atractiva la adquisición de una unidad productiva en el contexto de un procedimiento concursal. Asimismo, se faculta de manera exclusiva al juez del concurso para delimitar los activos y pasivos y relaciones laborales que la componen.

Por otro lado, la normativa laboral persigue una finalidad distinta: velar por los derechos de los trabajadores ante un cambio de titularidad empresarial.

4.2. Manifestación del conflicto normativo

Una vez identificado el origen del conflicto entre la normativa concursal y la laboral, procede analizar cómo se manifiesta dicha contradicción en la práctica jurídica.

En primer lugar, encontramos una incompatibilidad entre el artículo 44.3 del ET y el artículo 224.1. 3º del TRLC. Según el Estatuto de los Trabajadores, el adquirente, junto con el transmitente, son responsables solidarios de todas las deudas laborales anteriores a la transmisión. Esto incluye tanto a los trabajadores subrogados como a los no subrogados. Sin embargo, el artículo 224.1. 3º del TRLC limita esta responsabilidad a las deudas laborales y de la Seguridad Social de aquellos trabajadores subrogados a la unidad productiva.

En segundo lugar, detectamos una incoherencia interna en el propio artículo 224.1 del TRLC. Este artículo señala que, como norma general, el adquirente no responde por las deudas no satisfechas antes de la transmisión, salvo en tres supuestos. Uno de ellos establece que el adquirente será responsable si lo determina una disposición legal. Aquí entraría en juego el artículo 44.3 Estatuto de los Trabajadores, ya que es una disposición legal y esta impone la responsabilidad al adquirente por todas las deudas laborales del anterior propietario. Y otro de ellos establece que, en el caso de sucesión de empresa, el adquirente es responsable de las deudas laborales y de Seguridad Social de los trabajadores subrogados. Por tanto, mientras una nos remite al artículo 44 del ET, que impone una responsabilidad amplia, la otra la ciñe exclusivamente a los trabajadores subrogados, generando así una clara contradicción.

En tercer lugar, encontramos una discrepancia entre el artículo 221.2 del TRLC y el artículo 44.1 del ET. En la normativa concursal se establece que será el juez del concurso quien delimite la unidad productiva enajenada, especificando que pasivos, activos y relaciones laborales se transmiten. Sin embargo, el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores dispone que, en caso de sucesión de empresa, hay una subrogación automática de los derechos y obligaciones laborales y de la Seguridad Social del anterior propietario.

Por último, identificamos una incongruencia entre dos apartados del mismo artículo del TRLC. El artículo 221.1 establece que, en caso de enajenación de unidad productiva, se considerara a los efectos laborales y de Seguridad Social que existe sucesión de empresa. No obstante, el apartado segundo de dicho artículo dispone que únicamente el juez del concurso será el competente para declarar la existencia de sucesión de empresa. Así, mientras el primer apartado contempla la sucesión como un efecto automático, el segundo exige la declaración judicial para que dicha sucesión sea efectiva, lo que genera una contradicción evidente.

Sobre estas discrepancias normativas, existen dos posturas judiciales: I. Los que entendían que la sucesión de empresa debía alcanzar todas las deudas laborales y de la Seguridad Social, incluso las que no venían vinculadas a la unidad productiva; y, II. Los que entendían que la responsabilidad debía limitarse a los trabajadores vinculados con la unidad productiva.¹⁸

La primera postura, viene dada por el carácter imperativo que se otorga al artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, los tribunales que se adhieren a esta interpretación consideran que es una norma de mínimos, y que el TRLC no puede limitar el alcance del ET. Por el contrario, la segunda postura se basa en el principio de especialidad normativa que determina que la ley especial se aplicará con preferencia a la ley general en aquellos supuestos contemplados en aquella norma.

¹⁸ Véase Auto del Juzgado de lo Mercantil nº 9 de Barcelona, de 24 de julio de 2015 (AJM B 113/2015), especialmente el fundamento jurídico tercero, donde se reconocen y analizan expresamente las distintas posturas judiciales sobre el alcance de la sucesión de empresa en sede concursal, así como la interpretación prevalente de la jurisdicción social.

4.3. Conflicto competencial sobre la determinación de la sucesión de empresa

A este conflicto normativo, se le añade otro conflicto: el competencial. ¿Qué juez debe determinar si existe sucesión de empresa? Podría parecer una cuestión menor, dado que, en principio, la mera transmisión de una unidad productiva conllevaría automáticamente una sucesión de empresa. Entonces. ¿Por qué es relevante quién declare la existencia de dicha sucesión? Porque como hemos visto antes, los jueces de distintas jurisdicciones responden a finalidades distintas y la interpretación sobre si existe o no sucesión de empresa puede variar en función de quién sea el encargado de resolver la cuestión.

El juez competente debe valorar si lo que se transmite es realmente una unidad productiva (aquí hay sucesión de empresa) o si, por el contrario, se trata de un conjunto de activos aislados (aquí no hay sucesión de empresa). En caso afirmativo, es también el juez quien delimita el perímetro de la unidad productiva, es decir, que contratos de trabajo, obligaciones laborales y con Seguridad Social se transmiten junto a la unidad productiva.

Por ello, resulta fundamental determinar a qué jurisdicción corresponde esta competencia, ya que será ese juez quien tenga la potestad de calificar si se trata de una venta de una unidad productiva o no, y que activos, pasivos y relaciones laborales la componen.

Así pues, si el juez de lo social determina que existe una sucesión de empresa, es probable que adopte una interpretación amplia de este concepto, dando prioridad a la salvaguarda de los derechos laborales y ampliando la responsabilidad del adquirente. Por otro lado, si el juez del concurso es el encargado de tomar esa resolución, este adoptará una perspectiva más limitante, enfocada en mantener el valor de la unidad productiva y simplificar su compra sin imponer cargas desmedidas al comprador.

Antes de la entrada en vigor del TRLC, la Ley Concursal no regulaba de manera expresa quién era competente para declarar la existencia de sucesión de empresa en los casos de transmisión de unidad productiva dentro del concurso, así que, durante muchos años existió un debate intenso entre los jueces de lo mercantil y de lo social sobre si el juez del concurso podía pronunciarse sobre los efectos laborales de la sucesión de empresa cuando se transmitía una unidad productiva en sede concursal.

Sin embargo, el Tribunal Supremo ha fijado doctrina en varias sentencias, todas ellas coincidentes en atribuir la competencia al orden jurisdiccional social para conocer de si existe o no sucesión de empresa, aun tratándose de una enajenación de unidad productiva en el seno de un procedimiento concursal.

Destaca especialmente la STS de 29 de octubre de 2014 (rec. 1573/2013)¹⁹, en la que se establece:

En definitiva, sean cuales sean las circunstancias en las que se ha desarrollado la extinción colectiva de los contratos de los trabajadores en el marco de un concurso de acreedores de una empresa, así como la liquidación de los bienes de ésta, la cuestión de si posteriormente se ha producido o no una sucesión empresarial (art. 44 ET) es competencia de la jurisdicción social.

A esta misma línea interpretativa se adhieren también la Sentencia del TS de 23 de enero de 2019²⁰ y la Sentencia del TS de 27 de febrero de 2018²¹, que reafirman dicho criterio.

Sin embargo, esta postura del Tribunal Supremo no siempre ha sido acogida de forma unánime por los órganos jurisdiccionales inferiores. Así lo refleja el comentario de Javier Camacho de los Ríos a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Granada, Sala de lo Social, de 16 de mayo de 2007²², donde se afirma:

Si la extinción del contrato de trabajo no es consecuencia de la declaración del concurso, sino de una causa individual como es el cumplimiento de una condición resolutoria pactada o por extinción del plazo contractual, la competencia para determinar si procede dicha extinción, no corresponde a los juzgados de los mercantil, sino que debe atribuirse a la jurisdicción social.

¹⁹ Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de octubre de 2014 (rec. 1573/2013), fundamento de derecho quinto.

²⁰ Sentencia del Tribunal Supremo 49/2019 de 23 de enero de 2019

²¹ Sentencia del Tribunal Supremo 209/2018 de 27 de febrero de 2018

²² Arias Varona, F. J., & Camacho de los Ríos, J. (2008). Comentario a la Sentencia del TSJ Granada, 16 de mayo de 2007: Reseñas de Jurisprudencia 2008. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, 9, 244.

De esta disposición se puede deducir que, cuando la extinción de un contrato de trabajo deriva directamente de la declaración de concurso, entonces, la competencia sí que debe atribuirse a la jurisdicción mercantil.

No obstante, la entrada en vigor del Texto Refundido de la Ley Concursal introdujo una regulación que contradice directamente el criterio mantenido hasta entonces por el Tribunal Supremo. El artículo 221.2 establece de forma expresa que *“El juez del concurso será el único competente para declarar la existencia de sucesión de empresa, así como para delimitar los activos, pasivos y relaciones laborales que la componen”*. Esta novedad alteró la interpretación que se venía dando por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

Esta modificación buscaba unificar criterios y proporcionar seguridad jurídica, pero simultáneamente, ha sido objeto de múltiples críticas por una posible extralimitación (*ultra vires*).

Según el artículo 82 de la Constitución Española, la facultad legislativa otorgada al Poder Legislativo tiene un alcance restringido que solo puede implicar una “mera formulación de un texto único”, o “regularizar, aclarar y armonizar los textos legales que han de ser refundidos”. Por lo que no está permitido hacer una modificación total del significado de un precepto, modificando su contenido de manera significativa, tal como algunos críticos han interpretado que ha ocurrido en este caso.²³

Estas objeciones se manifestaron incluso en el Informe del Consejo General del Poder Judicial ²⁴, donde uno de los votos particulares alertaba que algunas estipulaciones del proyecto de texto refundido podrían estar superando los confines de la autorización legislativa otorgada al Gobierno, al incluir contenidos que no se circunstanciaban a regularizar, aclarar o armonizar el marco normativo vigente, sino que incorporaban componentes sustantivos novedosos.

²³ Mantuvieron esta postura de forma expresa tanto el Juzgado de lo Social N.º 5 de Barcelona, en su sentencia de 29 enero 2021 (proc. 1017/2019) como la STSJ Madrid 2 julio 2021 (rec. 293/2021).

²⁴ Informe del Consejo General del Poder Judicial de fecha 27 de septiembre de 2019.

No obstante, con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 7/2022, de reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial, se introdujo una modificación clave en el artículo 86 ter, que en su punto 2.º, apartado 4.º, establecía:

2. En todo caso, la jurisdicción del juez del concurso será exclusiva y excluyente en las siguientes materias: [...] 4.ª La declaración de la existencia de sucesión de empresa a efectos laborales y de seguridad social en los casos de transmisión de unidad o de unidades productivas y la determinación de los límites de esa declaración conforme a lo dispuesto en la legislación laboral y de seguridad social.

Esta reforma concluyó la controversia acerca de si el Poder Legislativo había sobrepasado sus atribuciones (*ultra vires*) al elaborar el Texto Refundido de la Ley Concursal ya que reforma validó y legalizó ese potencial exceso, solucionando de esta manera de manera definitiva el conflicto.

En relación con el carácter exclusivo y excluyente de la jurisdicción del juez del concurso, resulta cuando menos paradójico que, el tantas veces mencionado TRLC, que trató de poner fin a la controversia en esta materia, no modificó el artículo 52 referido a ese carácter, no siendo que hasta a la revisión llevada a cabo en 2022 (Ley 16/2022) cuando se corrige el error, añadiendo un punto 4º en el artículo 52.1. que establece que:

La jurisdicción del juez del concurso será exclusiva y excluyente en: [...] La declaración de la existencia de sucesión de empresa a efectos laborales y de seguridad social en los casos de transmisión de unidad o de unidades productivas, así como la determinación en esos casos de los elementos que las integran.

De cuanto antecede, ahora sí podemos concluir que la competencia para determinar la existencia o no de sucesión de empresa le corresponde, única y exclusivamente, al Juez del Concurso sin que quepa recurso alguno ni acudir a la jurisdicción social.

Un ejemplo claro de la aplicación práctica del artículo 221.2 TRLC, tras su consolidación como norma vigente, sería la sentencia del TSJ de Cantabria de 15 de marzo de 2024 ²⁵ que en su tercer fundamento de derecho que establece:

La regulación vigente en la actualidad, esto es, no solo el TRLC, sino también la LOPJ atribuyen como competencia exclusiva y excluyente al juez concursal la determinación de la existencia y efectos de una eventual sucesión de empresa dentro del concurso, lo que obliga a declarar la falta de competencia del orden social para entrar a conocer de tal pretensión.

5. Evolución normativa de la Ley Concursal sobre la responsabilidad del adquirente respecto de las deudas laborales y de la Seguridad Social

A lo largo de las sucesivas reformas que ha experimentado la Ley Concursal (22/2003)²⁶ hasta la última modificación del Texto Refundido de la Ley Concursal (Ley 16/2022)²⁷ la regulación de la transmisión de unidades productivas ha experimentado diversas modificaciones. A continuación, se procederá a analizar dichos cambios.

5.1. Ley Concursal 22/2003

La **Ley Concursal 22/2003**, (LC en adelante), introdujo por primera vez la posibilidad de enajenar unidades productivas en el marco de un procedimiento concursal. El objetivo del legislador con esta medida fue de garantizar la continuidad de las empresas en crisis, con el fin de reducir su desaparición. Sin embargo, la regulación de esta materia en la LC resultó escasa e ineficiente para agilizar la venta de unidades productivas por parte de empresas en situación de insolvencia. Esta materia estaba regulada principalmente en los artículos 100.2, 148.1 y 149.2 de la citada ley. Además de ser una normativa limitada en extensión, su aplicación se centraba exclusivamente en las fases convenio y la

²⁵ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria 211/2024, de 15 de marzo de 2024

²⁶ Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, BOE núm. 164 (2003).

²⁷ Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1023 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones, y sobre medidas para aumentar la eficiencia de los procedimientos de reestructuración, insolvencia y exoneración de deudas, y por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades (Directiva sobre reestructuración e insolvencia), BOE núm. 213 (2022).

liquidación, con lo que la transmisión de unidades productivas solo podía contemplarse en momentos tardíos del procedimiento concursal.

El artículo 100.2 referido a la enajenación de una unidad productiva mediante convenio, establece que en las propuestas de convenio pueden incluirse proposiciones de enajenación de determinadas unidades productivas. Sin embargo, el adquirente deberá asumir la obligación de pagar los créditos de los acreedores concursales en los términos expresados en la propuesta de convenio.

A pesar de que la venta de una unidad productiva **dentro de un convenio** concursal busca mantener al adquirente en la misma posición jurídica que tenía el concursado, esto no evita la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Es decir, sigue existiendo la sucesión de empresa, por lo que el nuevo titular debe asumir las deudas laborales y responder solidariamente por ellas.

Alberto Núñez en su artículo *dos cuestiones prácticas en la reestructuración: la superación de los límites al contenido del convenio y la sucesión de empresa en sede de liquidación*²⁸, señala que existen otros autores que difieren respecto a la responsabilidad de la adquirente derivada del artículo 100. Estos autores sostienen que la norma relativa a la sucesión de empresa está encuentra específicamente en el artículo 149 de la Ley Concursal, que se refiere al procedimiento de liquidación. Por ello, defienden que cuando la enajenación de la unidad productiva se realiza a través de un convenio —regulado en el artículo 100— no deberían aplicarse las reglas previstas para la liquidación.

Asimismo, Ibon Hualde López en su artículo *El plan de liquidación y la enajenación unitaria de la empresa*²⁹, **analiza el contenido del artículo 148.1 LC**, señalando que:

El artículo viene a decir que el plan para la realización de los bienes y derechos integrados en la masa activa del concurso deberá contemplar, siempre que sea factible, la enajenación unitaria del conjunto de establecimientos, explotaciones

²⁸ Núñez Lagos, A. (2008). Dos cuestiones prácticas en la reestructuración: La superación de los límites al contenido del convenio y la sucesión de empresa en sede de liquidación. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, (8), 202, 204–205.

²⁹ Hualde López, I. (2008). El plan de liquidación y la enajenación unitaria de la empresa. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, (8), 479–480.

y cualesquiera otras unidades productivas de bienes y servicios del concursado o de algunos de ellos.

Por otro lado, el artículo 149 regula las reglas legales supletorias y establece en su segundo apartado que **se considerará que existe sucesión de empresa, a efectos laborales**, cuando como consecuencia de una enajenación global o parcial una entidad económica mantenga su identidad entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad empresarial esencial o accesoria. La sucesión de empresa a la que se refiere el artículo 149.2 tiene que remitirse al artículo 44 Estatuto de los Trabajadores para poder entender los efectos laborales. Cabe mencionar, que dicho artículo solo establecía la sucesión de empresa a efectos laborales y no de Seguridad Social, por tanto, no cabía derivar responsabilidad al adquirente por esas deudas si el juez del concurso no lo establecía.

En este momento la responsabilidad del adquirente estaba determinada por el artículo 100.2 que establecía que el adquirente debía asumir el pago de los créditos de los acreedores en los términos fijados en el convenio. También el artículo 149.2 disponía que, si se enajenaba una unidad productiva, existía sucesión de empresa a efectos laborales, y en consecuencia se aplicaban los efectos del artículo 44 Estatuto de los Trabajadores. Con ello, el adquirente respondía solidariamente de las deudas laborales derivadas del anterior propietario, pero no de las deudas de la Seguridad Social.

Sin embargo, esta postura no es adoptada por algunos juzgados y tal y como menciona Rita M.^a Freire Costas, en su comentario del Auto del Juzgado de lo Mercantil de Madrid, de 07 de octubre de 2013 ³⁰ establece que:

El juez del concurso, en fase de liquidación y ante un supuesto de venta de unidad productiva, podrá acordar la no subrogación del adquirente en las deudas por salarios e indemnizaciones pendientes de pago anteriores a la enajenación conforme al artículo 149.2 LC. Aunque esta medida no aparezca recogida en ningún precepto de la LC para el supuesto de venta en fase común por el cauce

³⁰ Arias Varona, F. J., Garnacho Cabanillas, L., & Freire Costas, R. M. (2014). Comentario al Auto del Juzgado de lo Mercantil de Madrid, de 7 de octubre de 2013: Reseñas de Jurisprudencia 2014. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, 21, 243.

del artículo 43.2 LC, la sentencia considera que no existe justificación objetiva y razonable para no aplicarla.

5.2. Ley 38/2011, de reforma de la Ley Concursal

La reforma de la Ley Concursal por la **Ley 38/2011** ³¹ incorporó un procedimiento rápido para la transmisión de unidades productivas en fase de liquidación. Esta novedad se concretó mediante la inclusión de un procedimiento especial abreviado regulado en los artículos 190.3 y 191 ter de la Ley Concursal.

Francisco Javier Arias Varona, en su artículo *el plan de liquidación y la enajenación unitaria de la empresa* ³², dispone que con la reforma de la Ley Concursal 22/2003 por la Ley 38/2011, no se pretendía una reforma radical, sino que “*esta reforma pretende corregir ciertos errores de la ley que la práctica ha puesto de manifiesto y cubrir ciertas lagunas detectadas durante su aplicación*”. Así mismo, en la Exposición de Motivos del Proyecto de Ley de Reforma de la Ley Concursal se establece que “*se pretende que la solución de la insolvencia no se retrase en tiempo para lo que se simplifica y agiliza el procedimiento concursal, favoreciendo la anticipación de la liquidación, impulsando y regulando un verdadero procedimiento abreviado*”.

Francisco Javier Arias Varona explica que el sistema de simplificación del procedimiento concursal bajo el procedimiento abreviado viene determinado en los artículos 190 y 191 de la Ley Concursal y dispone que “*el empleo de este procedimiento abreviado se asocia a los supuestos en que se cree que la complejidad no está justificada por tratarse de concursos de personas físicas o de personas jurídicas de dimensiones inferiores a un determinado mínimo que se fija en la ley*”

La reforma de 2011 no modificó la responsabilidad prevista en la Ley Concursal 22/2003.

³¹ Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, BOE núm. 245 (2011).

³² Arias Varona, F. J. (2011). El plan de liquidación y la enajenación unitaria de la empresa. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, (15), 92.

5.3. Real Decreto-ley 11/2014, de medidas urgentes en materia concursal y la consolidación por la Ley 9/2015

El siguiente avance normativo se produjo con el **Real Decreto-ley 11/2014** ³³, de medidas urgentes en materia concursal. Este introdujo dos cambios significativos, por un lado, una mención expresa en el artículo 43 de enajenación de unidades productivas, y por otro, la creación del artículo 146 bis destinado a las especialidades de la transmisión de la unidad productiva.

En el artículo 43.3, se añadió el siguiente contenido: *“En el caso de transmisión de unidades productivas de bienes o servicios pertenecientes al concursado se estará a lo dispuesto por el artículo 146 bis y 149.”*

Asimismo, se incorporó un artículo 146 bis bajo el título “especialidades de la transmisión de unidades productivas” donde se establecían los efectos de la enajenación de la unidad productiva. Entre sus disposiciones, destacaba especialmente su párrafo 4, que afirmaba:

La transmisión no llevará aparejada obligación de pago de los créditos no satisfechos por el concursado antes de la transmisión, ya sean concursales o contra la masa, salvo que el adquirente la hubiera asumido expresamente o existiese disposición legal en contrario y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 149.2.

Por tanto, la regulación de 2014 es la primera normativa donde se establece una limitación a la responsabilidad del adquirente determinando que el adquirente no asumiría deudas anteriores, salvo en ciertos supuestos establecidos en el artículo 149.2. Esto incentivaba la venta de unidades productivas en funcionamiento dentro del procedimiento concursal.

Para entender el alcance de la responsabilidad del adquirente, debemos remitirnos a lo dispuesto en el artículo 149, que en la Ley 11/2014, se titulaba “reglas legales supletorias”.

Para el caso que nos ocupa, debemos analizar el segundo apartado de dicho artículo, que establecía que si tras la transmisión, una entidad mantenía su identidad se considerará a

³³ Real Decreto-ley 11/2014, de 5 de septiembre, de medidas urgentes en materia concursal, BOE núm. 217 (2014).

efectos laborales y de la **Seguridad Social** que existía sucesión de empresa. No obstante, también se establecía que el juez tenía la potestad de acordar que el adquirente no se subrogara en la parte de las deudas laborales, que serían asumidas por el Fondo de Garantía Salarial.

Lourdes Garnacho Cabanillas en su artículo *La reforma concursal: ¿un cambio de política jurídica efectivo o solo pretendido?* ³⁴, considera que con la incorporación del artículo 146 bis, y por ello, la no exigencia de una asunción de deudas por parte del adquirente trae una “*flexibilización e incentivación del uso, aquí, de un mecanismo concursal pensado para la enajenación unitaria de empresas insolventes dentro del convenio; eliminándose así, lógicamente, problemas interpretativos, como cual habría de ser su alcance y los efectos de ello derivados*”.

Cabe destacar, que Nuria A. Orellana, en su artículo *Sucesión de empresa y concurso de acreedores* ³⁵ dispone que, en la Jornadas de Magistrados especialistas de Mercantil de octubre del 2014, y debatiendo sobre el alcance de la responsabilidad descrita en el contenido del artículo 149, se entendió que:

Pese a la referencia expresa a la sucesión a efectos laborales y de Seguridad Social, debía precisarse en el Auto, la delimitación de que deudas ha de responder el adquirente, considerándose, que el juez del concurso delimitará el perímetro constituido por la unidad productiva que se pretenda enajenar, incluidos que contratos laborales se transmiten con dicha unidad productiva, a los efectos de la sucesión de deudas laborales y de Seguridad Social impuestas por la norma.

La normativa concursal se ve, nuevamente, modificada con la entrada en vigor de la Ley 9/2015 de 25 de mayo, de medidas urgentes en materia concursal ³⁶, aunque esta reforma se limita a consolidar y convertir en ley las disposiciones previamente establecidas en el Real Decreto-ley 11/2014.

³⁴ Garnacho Cabanillas, L. (2016). La reforma concursal: ¿Un cambio de política jurídica efectivo o solo pretendido? *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, (24), 328.

³⁵ Orellana Cano, N. (2015). Sucesión de empresa y concurso de acreedores. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, (23), 216–217.

³⁶ Ley 9/2015, de 25 de mayo, de medidas urgentes en materia concursal, BOE núm. 125 (2015).

Esta reforma introdujo una limitación a la responsabilidad del adquirente, estableciendo que la transmisión de una unidad productiva no implicaba asumir las deudas previas, salvo aceptación expresa o disposición legal en contrario. No obstante, según el artículo 149.2, sí que había sucesión de empresa a efectos laborales y determinaba por primera vez, la responsabilidad del adquirente por deudas de la seguridad social, aunque el juez tenía la posibilidad de determinar que el adquirente no se subrogara en las deudas laborales que asumía el Fondo de Garantía Salarial.

Sin embargo, esta postura no es adoptada por algunos juzgados y tal y como menciona Lluís Farrés Juste, en su comentario del Auto del Juzgado de lo Mercantil de Barcelona, de 09 de abril de 2015 ³⁷ establece que:

Cuando el actual artículo 149.2 LC tras la reforma operada por el RDL 11/2014, dice sucesión de empresa a efectos laborales y de la seguridad social, como no distingue, solo se puede entender referida a los contratos de trabajo en vigor el tiempo de la sucesión empresarial, esto es, aquellos en los que se subroga el adquirente, pero no de la deuda restante; pues para ello, sería necesario que la ley así lo dijera expresamente, esto es, que obligara al comprador a asumir todo el pasivo laboral y de la Seguridad Social tanto de los trabajadores subrogados como no subrogados, lo que no es el caso, por lo que debe aplicarse una interpretación restrictiva del precepto acorde con los principios comunitarios.

5.4. Texto Refundido de la Ley Concursal (Real Decreto Legislativo 1/2020)

Aunque la Ley Concursal de 2003 y sus reformas apostaban por preservar la continuidad empresarial, no fue hasta la entrada en vigor del **Texto Refundido de la Ley Concursal 1/2020** ³⁸ cuando se estableció un marco legal más definido para simplificar estas enajenaciones y salvaguardar la actividad de las empresas. Entre las novedades más destacadas:

³⁷ Arias Varona, F. J., Garnacho Cabanillas, L., & Farrés Juste, L. (2015). Comentario al Auto del Juzgado de lo Mercantil de Barcelona, de 9 de abril de 2015: Reseñas de Jurisprudencia 2015. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, 23, 250.

³⁸ Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal, BOE núm. 127 § Título IV, caps. II–III (2020)

- Definición legal de unidad productiva (artículo 200.2)
- Flexibilidad en la transmisión (artículo 215): La transmisión no se limita al conjunto de la empresa, sino que puede desglosarse en una o varias entidades productivas.
- Régimen de Ofertas Concursales (artículo 217)
- Contenido mínimo de la oferta de transmisión (artículo 218)
- Preferencia en la Adjudicación de Unidades Productivas (artículo 219)
- Competencia del juez concursal (artículo 221): “El juez del concurso será el único competente para declarar la existencia de sucesión de empresa”.
- Subrogación del adquirente en contratos y licencias (artículos 222 y 223)
- Efectos sobre los créditos pendientes de pago (artículo 224).

El texto refundido mantuvo la regla general de que la transmisión de una unidad productiva no conlleva la obligación de pago de las deudas previas del concursado, salvo que el adquirente lo acepte expresamente, lo imponga una disposición legal, o se produzca sucesión de empresa respecto de los créditos laborales y de Seguridad Social de los contratos subrogados (artículo 224). En contraposición al artículo 149 de la Ley de 2015 que no diferenciaba entre empleados subrogados y no subrogados, ahora se especifica de manera explícita que la sucesión de empresa solo incide en los contratos donde el adquirente se ve subrogado. Por lo tanto, la obligación del comprador se redujo a las responsabilidades originadas únicamente de los contratos subrogados, manteniéndose libre de otras obligaciones a menos que se acepte expresamente o se establezca legalmente.

5.5. Ley 16/2022, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal

La última reforma realizada en la normativa concursal es la **Ley 16/2022**, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1023 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019.

El apartado I del preámbulo de la Ley 16/2022 señala que esta reforma busca flexibilizar y agilizar los procedimientos, “*con el fin último de facilitar la reestructuración de empresas viables y la liquidación rápida y ordenada de las que no lo son*”. En línea con

ello, los considerandos 1 y 2 de la Directiva destacan como objetivo garantizar que las empresas viables en dificultades *“tengan acceso a marcos nacionales efectivos de reestructuración preventiva”* que les permitan continuar su actividad, incluso mediante *“la venta de activos o de parte de la empresa o, cuando así lo prevea el Derecho nacional, de la empresa en su conjunto”*.

Entre otros cambios del TRLC introducidos por la ley 16/2022, cabe mencionar la nueva redacción del artículo 221 que confirma la competencia atribuida a los Juzgados de los Mercantil para declarar la sucesión de empresa. Así como la potestad que le ha dado al juez del concurso delimitar los activos, pasivos y relaciones laborales que la componen la unidad productiva. Además, en el apartado tercero de dicho artículo, se establece la posibilidad de que el juez requiera a la ITSS para recabar un informe relativo a las relaciones laborales que van a ser afectadas por la enajenación de la unidad productiva y las posibles deudas que alcanzan a los trabajadores cuyos contratos se subroga la adjudicataria de la unidad productiva.

Por tanto, el artículo 221 en su nueva reforma, refuerza una idea y añade dos de nuevas:

- El juez del concurso ahora tiene competencia clara y directa para decidir si hay sucesión de empresa.
- El juez del concurso puede definir exactamente que activos, deudas y trabajadores se transmiten.
- Este, puede solicitar un informe a la ITSS en relación con los trabajadores afectados por la enajenación de la unidad productiva, así como sobre las posibles deudas con la Seguridad Social asociadas a dichos trabajadores.

Esta atribución de competencias al juez mercantil, también se complementa con lo establecido en la nueva redacción del artículo 52 de la misma ley:

1. La jurisdicción del juez del concurso será exclusiva y excluyente en las siguientes materias: 4.ª La declaración de la existencia de sucesión de empresa a efectos laborales y de seguridad social en los casos de transmisión de unidad o de unidades productivas, así como la determinación en esos casos de los elementos que las integran.

La reforma de 2022 no implementó modificaciones significativas en la obligación del adquirente en relación con las obligaciones laborales y de Seguridad Social. Se mantiene la regla de que solo asume las responsabilidades derivadas de los contratos de trabajo subrogados. El cambio más significativo consiste en fortalecer la competencia del juez del concurso para definir con mayor exactitud qué activos, deudas y relaciones laborales se transmiten.

6. Tratamiento jurisprudencial de la Ley Concursal sobre la responsabilidad del adquirente respecto de las deudas laborales y de la Seguridad Social

La evolución normativa presentada evidencia las complejidades surgidas en torno a la responsabilidad del adquirente de una unidad productiva en relación con las deudas laborales y de la Seguridad Social. En este contexto, la jurisprudencia ha desempeñado un papel crucial en la delimitación de esta responsabilidad. A continuación, se examinan varias sentencias dictadas entre 2011 y 2024, con especial atención a las resoluciones más relevantes de los juzgados de lo mercantil y, sobre todo, a la doctrina consolidada por la Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

Buena parte de la jurisprudencia de los tribunales menores (juzgados de lo mercantil) interpretaban que el adquirente había de ser responsable exclusivamente de las deudas laborales y de la Seguridad Social de los trabajadores subrogados a la unidad productiva y no al conjunto de la plantilla. Esta tendencia interpretativa ha sido respaldada por varias resoluciones ³⁹

Sin embargo, esta no fue la interpretación que mantuvo la Sala cuarta del Tribunal Supremo, que en varias de sus resoluciones ⁴⁰ determinó que no es posible exonerar al adquirente de las deudas laborales y de la Seguridad Social de los trabajadores no vinculados a la unidad productiva.

En la mayoría de las sentencias analizadas se identifica una tendencia jurisprudencial de protección de los derechos laborales y de la Seguridad Social, que defiende que el

³⁹ Entre otras, por el Auto del Juzgado de lo Mercantil núm. 2 de Bilbao, de 12 de noviembre de 2015 así como el auto del Juzgado de lo Mercantil núm. 5 de Alicante, de 13 marzo 2015 (JUR 2015\96236), y; el auto del Juzgado Mercantil núm. 5 de Barcelona, de 13 de abril de 2015 (JUR 2015\137364).

⁴⁰ SSTs 754/2018, de 12 de julio, y; 594/2018, de 5 de junio

adquirente asume la responsabilidad solidaria de todas las obligaciones laborales y de la Seguridad Social del anterior propietario. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 30 de septiembre de 2011 (6119/2011) deja clara esta posición al establecer que:

La adquirente no solo debe respetar los derechos laborales de todos los trabajadores que estuvieren vinculados con la empresa adquirida, sino, además, debe responder con esta de forma conjunta y solidaria de todas las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión que no hubieren sido satisfechas (artículo 44.3 ET).

La jurisprudencia del Tribunal Supremo reforzó este punto de vista, especialmente en la sentencia del 30 de noviembre de 2016 (825/2015), que reiteró la doctrina establecida desde las resoluciones de 4 de octubre de 2003 y 15 de julio de 2003 (del Tribunal Supremo), donde se afirmó que la responsabilidad solidaria del adquirente engloba tanto a los empleados subrogados como a aquellos cuyos contratos fueron extinguidos antes de la transmisión. El fallo del TSJ de Asturias del 30 de marzo de 2017 (780/2017) sigue esta doctrina jurisprudencial consolidada, concluyendo:

De las consecuencias legales que el art. 44 ET impone a la empresa sucesora viene en su apartado tercero, [...]consagrándose como una responsabilidad solidaria de los dos empresarios respecto de todas las deudas laborales del empresario cedente con respecto a sus trabajadores, tanto los cedidos como de los no cedidos.

No obstante, también durante estos años comenzó a consolidarse una interpretación más limitada. La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Valencia de 3 de mayo de 2016 (995/2016), determinó que: “*La responsabilidad de la sucesora concursal será directa por efecto de la subrogación únicamente frente a la parte de los créditos laborales no satisfechos en el concurso y que no queden cubiertos por la responsabilidad subsidiaria del FOGASA por lo tanto en la parte que legalmente le corresponda.*”.

Este criterio también fue defendido por la sentencia del TSJ de Castilla y León del 7 de diciembre de 2016 (1973/2016), que también defendió la exclusión de responsabilidad cuando así se haya acordado y autorizado en el ámbito judicial, tal como se especifica en su único fundamento de derecho:

Este Tribunal recoge el criterio mantenido por las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León en su Sede de Burgos en su Sentencia de 19 de mayo de 2.016 y por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña en su Sentencia de 17 de mayo de 2.016 que por elementales razones de seguridad jurídica excluyen a las empresas compradoras de activos de empresas concursadas de asumir las obligaciones contraídas por la transmitente antes de la fecha de la transmisión cuando en las condiciones pactadas en la misma se ha excluido expresamente tanto la sucesión como la responsabilidad del adquirente en tales obligaciones.

Una de las resoluciones más citadas dentro de esta corriente restrictiva es la del Juzgado Mercantil n.º 1 de Valladolid de 17 de octubre de 2017 (178/2017), la cual en su fundamento jurídico segundo establece que:

La sucesión de empresas 'a efectos laborales y de la Seguridad Social' solo se predica respecto de los contratos de trabajo en vigor en los que se subroga o se ha de subrogar el adquirente, no así respecto de las deudas de esa índole que la concursada pudiera tener al resto de trabajadores no subrogados, pues para ello sería necesario que la ley así lo dijera expresamente [...] lo que no es el caso, por lo que debe aplicarse una interpretación restrictiva del precepto, acorde con los principios comunitarios.

Asimismo, podemos observar la Sentencia del TSJ de la Comunidad Valenciana de 4 de julio de 2019 ⁴¹ que dispone que:

Para la Sala debe ser decisiva la exoneración de responsabilidad de la deuda de Seguridad Social derivada a la recurrente, declarada por el Juez competente para realizar dicha declaración, que es el Juez del concurso, a la que debemos quedar

⁴¹ Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana 551/2019 de 4 de julio de 2019. Recurso 488/2016. ECLI: ES: TSJCV:2019:3047

vinculados en este procedimiento, con el fin perseguido de garantizar la subsistencia y mantenimiento de los puestos que perviven tras la sucesión, lo que se facilita a través de la exoneración permitida a través del mencionado auto.

No obstante, y de forma simultánea, existían otros tribunales que no compartían la misma opinión. La sentencia del TSJ de Castilla y León de 31 de mayo de 2018 (993/2018) en su fundamento de Derecho, estableció:

Esta Sala considera que la interpretación que procede hacer del precepto cuestionado ha de ser la misma que ya fue tradicional en nuestro derecho histórico, [...] en caso de sucesión empresarial no solo se produce la subrogación de la nueva en los derechos y obligaciones del anterior respecto de los trabajadores cedidos, sino que ha mantenido la responsabilidad solidaria de ambas empresas respecto de las deudas laborales que la empresa cedente tuviera pendientes de abonar.

En la misma línea se sitúan las resoluciones posteriores del Tribunal Supremo, especialmente la sentencia de 13 de mayo de 2020 (325/2020), que en su fundamento jurídico séptimo reitera que:

El art. 44.3 del ET impone al cedente y al cesionario la responsabilidad solidaria durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieren sido satisfechas, lo que incluye a los trabajadores de la empresa cedente que mantengan créditos contra la misma, incluso aquellos en cuyos contratos de trabajo no se subroga la cesionaria por haberse extinguido previamente conforme a Derecho.

Además, en el octavo punto del fundamento de derecho cuarto, se dispone:

Esa situación jurídica se califica como sucesión de empresas a efectos laborales, lo que conlleva la aplicación del art. 44 del ET. Tan solo se autoriza al juez del concurso para excluir de la responsabilidad del adquirente la parte de salarios o indemnizaciones asumidas por el FOGASA, con lo que claramente se evidencia que no cabe eximirle del cumplimiento de las demás obligaciones laborales que siga pendientes en la fecha de la adjudicación.

A esta doctrina se adhieren las sentencias del Tribunal Supremo de 22 de julio de 2020 (696/2020), 25 de noviembre de 2020 (1037/2020), y 11 de diciembre de 2020 (1113/2020), así como la del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 25 de mayo de 2020 (1674/2020), todas ellas subrayan que la responsabilidad solidaria también incluye a los empleados no subrogados.

La sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 26 de abril de 2021 (259/2021) también profundiza en esta cuestión al afirmar que:

El adquirente de una unidad productiva de una empresa declarada en concurso responde de las deudas laborales y de Seguridad Social nacidas antes de la adquisición de la unidad productiva, aún en el caso de que se trate de deudas salariales y de deudas por cuotas de Seguridad Social que correspondan a trabajadores respecto de los cuales no se ha subrogado el adquirente.

Pero, por ejemplo, el mismo Tribunal Supremo – sala tercera – en su sentencia de 17 de mayo de 2022⁴², dispone otra cosa distinta:

En supuestos de enajenación de unidades productivas en el seno de un procedimiento concursal en que se constate que la unidad económica transmitida mantiene su identidad, entendiéndose como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo la actividad económica existente, el adquirente está obligado a responder de las deudas contraídas con la Seguridad Social con anterioridad respecto de las cuotas debidas del conjunto de trabajadores que prestan sus servicios en la unidad económica, y no solo de aquellos trabajadores que forman parte de la unidad productiva, en cuanto cabe considerar que concurren los presupuestos de derivación de responsabilidad solidaria por sucesión de empresas.

El debate jurídico adquirió una nueva dimensión con la entrada en vigor Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal. Esta normativa estableció una restricción subjetiva que limitaba la responsabilidad del adquirente a los contratos laborales en los que ocurrió la subrogación, dejando fuera a los empleados cuyos contratos se habían extinguido antes de la

⁴² Sentencia del Tribunal Supremo, Sala tercera, 577/2022 de 17 de mayo de 2022

transmisión, aunque ello contradice la jurisprudencia de la Sala 4ª del Tribunal supremo dictada bajo la vigencia de la normativa anterior al TRLC.

Esta reforma fue objeto de crítica en diversas resoluciones, como la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de noviembre de 2023 (1012/2023), que destaca en su séptimo fundamento de derecho:

La Ley Concursal de 2020, en la redacción aplicable a la presente litis, limita la obligación del adquirente de pago de los créditos anteriores a la transmisión, a los trabajadores en cuyo contrato se subroga el adquirente.

El texto refundido de la Ley Concursal de 2020 incurrió en ultra vires porque no se limitó a regularizar, aclarar y armonizar los textos legales que debía refundir, sino que introdujo una regulación que modificaba sustancialmente la anterior, al instaurar una limitación subjetiva en la responsabilidad de la empresa adquirente que estaba excluida en la anterior. Cuando se aprobó el texto refundido de la Ley Concursal de 2020 ya existía una doctrina jurisprudencial consolidada que interpretaba la Ley Concursal de 2003. Ese texto refundido pretendió dejar sin efecto esa doctrina del TS. La consecuencia es la inaplicación del art. 224 de la Ley Concursal de 2020 por exceso en la delegación legislativa

Por ello, debemos reiterar la doctrina jurisprudencial que interpretaba la normativa anterior en el sentido de que la empresa que había adquirido la unidad productiva se subroga en las obligaciones laborales de la concursada respecto a los trabajadores que prestaban servicios en esa unidad productiva y respondía de las deudas salariales de los trabajadores cuyos contratos se habían extinguido antes de la adjudicación.

Sin embargo, los tribunales de lo mercantil parecen favorables a la nueva regulación del TRLC, por ejemplo, el Juzgado de lo Mercantil núm. 13 de Madrid, en su Auto de 23 noviembre 2020 (JUR 2021\46524), ha razonado lo siguiente:

Lo que hace el artículo 221 y 224 del TRLC es, nuevamente, poner fin a esa inseguridad jurídica acogiendo el refundidor la tesis defendida por la jurisdicción mercantil, y es que la sucesión de empresas a efectos laborales y de la seguridad social sólo se aplica respecto de los contratos de trabajo en los que se subroga el

adquirente. Aun cuando ello pudiera parecer una merma de los derechos de los trabajadores, no lo considero así pues justamente, gracias a esa reducción de la deuda laboral, los adquirentes quizás se animen a contratar a más empleados, al reducirse ese coste y ese riesgo sin que decir tiene que habrá más inversores dispuestos a adquirir las unidades productivas y subrogarse en los puestos de trabajo con el consiguiente beneficio para el concurso y para la economía en general. Por lo expuesto, acuerdo declarar que la sucesión de empresas a efectos laborales y de la seguridad social se rige por lo dispuesto en el artículo 224 TRLC, siendo ésta la norma especial.

La evolución jurisprudencial ha ido variando entre una interpretación restrictiva donde el adquirente solo es responsable de las deudas laborales y de la Seguridad Social de los trabajadores subrogados y otra más amplia, avalada por el Tribunal Supremo, que extiende esa responsabilidad a los trabajadores no vinculados a la unidad productiva. Esta última vertiente, se ha reforzado con el tiempo y a día de hoy, es la doctrina dominante.

7. Conclusiones

La falta de consenso entre la normativa laboral, concursal y de la Seguridad Social, junto con la disparidad de criterios jurisprudenciales, ha generado una importante inseguridad jurídica en relación con la responsabilidad del adquirente respecto a las deudas laborales y de la Seguridad Social derivadas de la adquisición de una unidad productiva en el marco de un concurso de acreedores.

El propósito de este Trabajo de Fin de Grado no es otro que analizar estas diferencias en las regulaciones y la jurisprudencia al respecto, para entender las consecuencias que puede tener y la posible afectación que tenga en las intenciones de cada legislador. Es por ello por lo que creo importante destacar la evolución que ha tenido la normativa, que intenta guardar relación con las circunstancias económicas y sociales del país para asegurar el Estado del Bienestar.

Analizando los diferentes propósitos que buscan las distintas regulaciones, podemos entender que la normativa concursal ha ido evolucionando para liberar al adquirente de obligaciones y así incentivar la continuidad del mayor número de empresas viables, con el motor económico que eso conlleva. Es lógico pensar que, cuanto menos deba invertir alguien en la compra de una unidad productiva, más posibilidades de compra existen. En contra, el ET establece un rango más extenso de responsabilidad para el mismo, ya que busca proteger los derechos de los empleados frente a un cambio en la titularidad de la empresa, pese a que no incentiva esta continuidad en la empresa del trabajador – quiere asegurar que se realice el pago a los trabajadores que hayan cumplido con su obligación, siga o no siga ese empleador en activo-. En conclusión, pese a que las dos buscan proteger al trabajador, lo buscan de maneras diversas y, por ello, es la jurisprudencia la que ha marcado el alcance de la responsabilidad de los adquirentes.

Profundizando en lo comentado anteriormente, se puede observar en las reiteradas modificaciones de la Ley Concursal que se ha tratado de restringir la responsabilidad del adquirente, persiguiendo en principio el incentivo de continuar con la red económica del país, incluso con la atribución al juez del concurso la competencia exclusiva en la determinación de la existencia de sucesión de empresa y en la delimitación del contenido de la unidad productiva transmitida; sin embargo, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo ha extendido esta responsabilidad incluso más allá de lo establecido por la legislación,

abarcando tanto a los empleados subrogados como a los que no están subrogados, protegiendo así en principio los derechos del trabajador al máximo-.

La introducción de la tercera excepción del artículo 224.1 del Texto Refundido de la Ley Concursal (TRLR) parecía haber delimitado con claridad el alcance de la responsabilidad del adquirente, lo que parecía ofrecer una solución definitiva al conflicto. Sin embargo, el Tribunal Supremo consideró que esta previsión excedía las competencias normativas del legislador delegado (incurriendo en *ultra vires*), por lo que decidió mantener la doctrina jurisprudencial previa – ampliando la responsabilidad del adquirente al eliminar la posible limitación establecida en el TRLR entre trabajos subrogados y no subrogados –, dejando nuevamente abierta la cuestión que nos atiende.

En este mismo sentido, las discrepancias entre la normativa concursal y la de la Seguridad Social siguen mostrando esta misma problemática. Mientras que el artículo 224.1. 3º del TRLR limita la responsabilidad del adquirente a las deudas de Seguridad Social correspondientes únicamente a los trabajadores subrogados, la normativa específica de la Seguridad Social establece una responsabilidad solidaria del adquirente por todas las deudas generadas antes de la transmisión, sin esa distinción. El Tribunal Supremo, como en el caso en la diferencia entre la normativa concursal y laboral, aboga por ofrecerle a la Seguridad Social la mayor protección.

En consecuencia, pese a las diversas reformas legislativas, persiste una significativa ausencia de claridad – o consenso - en las normas respecto al ámbito de la responsabilidad del adquirente, lo que provoca efectos particularmente perjudiciales. El hecho de que exista un desconocimiento sobre el alcance de las deudas que el adquirente pueda tener tanto con la Seguridad Social como con los trabajadores, conlleva por un lado un problema para los posibles compradores al momento de analizar la viabilidad de la operación y, por otro lado, esta incertidumbre lleva a una inevitable desincentivación para la adquisición de unidades de producción en concurso, lo que disminuye las posibilidades de continuidad en la actividad empresarial, dificultando la recuperación de empresas en crisis y, por ende, afectando a los empleados que podrían haber conservado sus puestos de trabajo. A esto se le debe sumar el posible colapso del sistema jurídico frente a este proceso, por los conflictos competenciales que pueden acarrear.

En el sentido de la intención de la normativa concursal, resulta especialmente relevante la advertencia contenida en el auto del Juzgado de lo Mercantil n.º 9 de Barcelona, de 5 de febrero de 2015, en el que se señalaba que: “conviene alertar que, si ya es difícil vender en sede concursal una unidad productiva, tal venta resultaría prácticamente inviable si los jueces y tribunales no dotáramos a la misma de seguridad jurídica. Cualquier interesado en adquirir una unidad productiva en sede concursal, tiene el derecho a saber qué es lo que adquiere y el precio total que va a pagar. En caso contrario, esto es, si no eliminamos esa contingencia, las posibilidades reales de venta se reducirán drásticamente con la consiguiente pérdida de empresas y de puestos de trabajo, en contra del espíritu que impera tanto la normativa comunitaria como la propia normativa nacional en materia concursal”.

Por todo lo mencionado, resulta esencial que el legislador implemente acciones que clarifiquen el tratamiento de las deudas laborales y de Seguridad Social en los procedimientos de enajenación de unidades de producción. Solo a través de normas claras y consistentes podremos salvaguardar correctamente los derechos de los empleados, promover la participación de los compradores en procesos concursales y asegurar la continuidad de las compañías en crisis, contribuyendo de esta manera a la conservación del empleo y al éxito de las operaciones de reestructuración, que es precisamente lo que entiendo buscan estas normas. Se debe encontrar un punto de equilibrio entre todas las jurisdicciones para poder encontrar un punto beneficioso para todos: el estado como recaudador y protector de los derechos, el trabajador como protegido y el empresario en las dos posiciones que ocupa, tanto de interesado para la compra o inversión como posible empleador.

Con base en lo examinado, este trabajo ha buscado proporcionar una perspectiva crítica e integral del actual sistema legal, concluyendo que la ausencia de armonización normativa y judicial entre los órganos social y mercantil continúa siendo uno de los principales impedimentos para el éxito en la enajenación de unidades de producción y todos los beneficios que puede acarrear en el sistema económico capitalista en el que nos encontramos.

8. Bibliografía

LIBROS

Lefebvre. (2025). *Memento Práctico Francis Lefebvre Concursal 2025*. Lefebvre.

REVISTAS JURÍDICAS Y ARTÍCULOS DOCTRINALES

Vilalta Menadas, S. (2008). El tratamiento de la sucesión empresarial en el traspaso de unidades empresariales: Una visión jurisprudencial. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, (8), 494.

Vilalta Menadas, S. (2008). El tratamiento de la sucesión empresarial en el traspaso de unidades empresariales: Una visión jurisprudencial. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, (8), 498.

Vilalta Menadas, S. (2008). El tratamiento de la sucesión empresarial en el traspaso de unidades empresariales: Una visión jurisprudencial. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, (8), 505–506.

Orellana Cano, N. (2015). Sucesión de empresa y concurso de acreedores. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, (23), 216–217.

Orellana Cano, N. A. (2015). Sucesión de empresa y concurso de acreedores. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, (23), 225.

Núñez Lagos, A. (2008). Dos cuestiones prácticas en la reestructuración: La superación de los límites al contenido del convenio y la sucesión de empresa en sede de liquidación. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, (8), 202, 204–205.

Hualde López, I. (2008). El plan de liquidación y la enajenación unitaria de la empresa. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, (8), 479–480.

Arias Varona, F. J. (2011). El plan de liquidación y la enajenación unitaria de la empresa. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, (15), 92.

Garnacho Cabanillas, L. (2016). La reforma concursal: ¿Un cambio de política jurídica efectivo o solo pretendido? *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, (24), 328.

Arias Varona, F. J., & Camacho de los Ríos, J. (2008). Comentario a la Sentencia del TSJ Granada, 16 de mayo de 2007: Reseñas de Jurisprudencia 2008. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, 9, 244.

Arias Varona, F. J., Garnacho Cabanillas, L., & Freire Costas, R. M. (2014). Comentario al Auto del Juzgado de lo Mercantil de Madrid, de 7 de octubre de 2013: Reseñas de Jurisprudencia 2014. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, 21, 243.

Arias Varona, F. J., Garnacho Cabanillas, L., & Farrés Juste, L. (2015). Comentario al Auto del Juzgado de lo Mercantil de Barcelona, de 9 de abril de 2015: Reseñas de Jurisprudencia 2015. *Revista de Derecho Concursal y Paraconcursal*, 23, 250.

DOCUMENTOS Y PUBLICACIONES EN LÍNEA

López Cumbre, L. (2021, abril 15). *Nada es lo que parece: el régimen concursal laboral de la venta de unidad productiva no cambia*. Diario La Ley. <https://diariolaley.laleynext.es/dll/2021/05/05/nada-es-lo-que-parece-el-regimen-concursal-laboral-de-la-venta-de-unidad-productiva-no-cambia>

Amparo Legal. (s.f.). *Procedimiento concursal: qué es y dónde se regula*. Amparo Legal. <http://amparolegal.com/procedimiento-concursal-que-es-y-donde-se-regula/>

Morín Hernández, J. (2025, abril 8). *Requisitos clave para declarar el concurso de acreedores*. Morín Hernández Abogados. <https://morinhernandezabogados.es/requisitos-concurso-acreedores/>

Tenorio, M. (2024, junio 13). *¿Qué es un procedimiento concursal y cuál es su finalidad?* Manuel Tenorio Abogados. <https://manueltenorioabogados.com/que-es-un-procedimiento-concursal-y-cual-es-su-finalidad/>

García-Villarrubia, M. (2020). *Venta de unidad productiva y sucesión de empresa en el concurso*. Uría Menéndez.

https://www.uria.com/documentos/publicaciones/7271/documento/Foro_venta_unidad_productiva_TRLC.pdf?id=12090

Sánchez Quinones, L. (2022, octubre 13). *La nueva regulación del artículo 221 del nuevo texto refundido de la Ley Concursal y su repercusión en los efectos laborales de la sucesión de empresas*. El Derecho. <https://elderecho.com/la-nueva-regulacion-del-articulo-221-del-nuevo-texto-refundido-de-la-ley-concursal-y-su-repercusion-en-los-efectos-laborales-de-la-sucesion-de-empresas>

Iberley. (2021, noviembre 30). *Sucesión de empresas en caso de concurso*. Iberley. <https://www.iberley.es/temas/sucesion-empresas-caso-concurso-62777Iberley+1Iberley+1>

Ley Concursal Pro. (s.f.). *Artículo 224 de la Ley Concursal explicado*. Ley Concursal Pro. <https://leyconcursal.pro/articulo-224/>

Conceptos Jurídicos. (s.f.). *Sucesión de empresas: concepto, regulación y requisitos*. Conceptos Jurídicos. [https://www.conceptosjuridicos.com/sucesion-de-empresas/Conceptos Jurídicos](https://www.conceptosjuridicos.com/sucesion-de-empresas/ConceptosJuridicos)

Gómez-Acebo & Pombo. (2023, enero 25). *Trabajadores no subrogados en el concurso y su legitimación contra la adquirente*. Gómez-Acebo & Pombo. <https://gap.com/publicaciones/trabajadores-no-subrogados-en-el-concurso-y-su-legitimacion-contra-la-adquirente/>

García Calbó, G. (2021, abril 5). *Sucesión de empresa en la compra de unidades productivas*. AGM Abogados. <https://www.agmabogados.com/sucesion-empresas-efectos-laborales-compra-unidades-productivas/>

García, J. (2021, mayo 13). *Inseguridad jurídica para los adquirentes de unidades productivas*. Legal Today. <https://www.legaltoday.com/practica-juridica/derecho->

[mercantil/concursal/inseguridad-juridica-para-los-adquirentes-de-unidades-productivas-2021-05-13/](#)

Pérez Mosteiro, A. M. (2022, diciembre 22). *Venta de la unidad productiva en la reforma concursal de la Ley 16/2022*. El Derecho. <https://elderecho.com/venta-de-la-unidad-productiva-reforma-concursal-ley-16-2022>

Taléns Visconti, E. E. (2024, febrero 21). *La competencia judicial para conocer sobre la sucesión de empresa tras la reforma concursal*. El Derecho. <https://elderecho.com/competencia-judicial-para-conocer-la-sucesion-de-empresa-tras-reforma-concursal>

Aradas García, A. (2025, marzo 15). *La sucesión de empresa*. Cuestiones Laborales. <https://www.cuestioneslaborales.es/la-sucesion-de-empresa/>

Martín Flórez, L. (2002). *La sucesión de empresa: reflexiones sobre la significativa y esperada reforma del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores*. Uría Menéndez. https://www.uria.com/documentos/publicaciones/853/documento/sucesion_empresa.pdf?id=1989

Gómez-Acebo & Pombo. (2020, febrero). *Responsabilidad de la adquirente por las cantidades no abonadas por el Fondo de Garantía Salarial*. Gómez-Acebo & Pombo. <https://ga-p.com/wp-content/uploads/2020/02/Responsabilidad-de-la-adquirente-por-las-cantidades-no-abonadas-1.pdf>

Casadeley Abogados. (2018, mayo 17). *Responsabilidad solidaria entre empresas en la transmisión de trabajadores*. Casadeley Abogados. <https://www.casadeley.com/responsabilidad-solidaria-entre-empresas-transmision-trabajadores/>

Lawe Abogados. (2025, marzo 4). *Límites del FOGASA: ¿Cuánto paga en 2025?* Lawe Abogados. <https://laweabogados.es/limites-del-fogasa/#:~:text=Por%20ejemplo%2C%20para%20este%20año,un%20máximo%20de%20120%20días.>

Gala Durán, C. (2022). *El alcance de la responsabilidad de la empresa sucesora en los casos de sucesión de empresa: Deudas laborales, de seguridad social, mejoras voluntarias, recargo de prestaciones y concurso*. Editorial Bomarzo. https://ddd.uab.cat/pub/lilibres/2022/be45716488b7/El_alcance_de_la_responsabilidad.pdf

M&M Abogados. (2023, noviembre 30). *Sucesión de empresa a efectos laborales en compraventa de unidades productivas en concursos de acreedores*. M&M Abogados. <https://www.mmabogados.org/sucesion-de-empresa-a-efectos-laborales-en-compraventa-de-unidades-productivas-en-concursos-de-acreedores/>

Orellana Cano, N. A. (2023, diciembre 4). *Las responsabilidades en materia de sucesión de empresa en el nuevo texto refundido de la Ley Concursal*. Asociación Nacional de Laboralistas (ASNALA). <https://www.asnala.com/sites/default/files/documentos-asnala/2023-12/1045-Artículo-621409-1-10-20231204.pdf>

Gómez-Acebo & Pombo. (2023, septiembre 15). *Principales claves de la reforma de la Ley Concursal en la adquisición de unidades productivas*. Gómez-Acebo & Pombo. <https://ga-p.com/publicaciones/principales-claves-de-la-reforma-de-la-ley-concursal-en-la-adquisicion-de-unidades-productivas/>

Orellana Cano, N. A. (2020). *La sucesión de empresa en el nuevo texto refundido de la Ley Concursal*. APM3-9 Studi-Web. <https://apm3-9.studi-web.com/sucesion.pdf>

Gras Sagrera, J. (2021). *La compraventa de unidades productivas en sede concursal: Algunas cuestiones a resolver sobre sus efectos*. Revista Jurídica Pérez-Llorca, (6), 17. <https://ojs.perezllorca.com/index.php/revista-juridica-perez-llorca/article/view/la-compraventa-de-unidades-productivas-en-sede-concursal-algunas/45>

Gala Durán, C. (2023). *Las responsabilidades en materia de seguridad social en el marco de la sucesión de empresa*. *IUSLabor*, 3(2023), 82–101. <https://doi.org/10.31009/IUSLabor.2023.i03.03>

LEGISLACIÓN

Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal, BOE núm. 127 § Título IV, caps. II–III (2020) <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4859>

Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, BOE núm. 164 (2003). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2003-13813>

Ley 38/2011, de 10 de octubre, de reforma de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, BOE núm. 245 (2011). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2011-15938>

Real Decreto-ley 11/2014, de 5 de septiembre, de medidas urgentes en materia concursal, BOE núm. 217 (2014). https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2014-9133

Ley 9/2015, de 25 de mayo, de medidas urgentes en materia concursal, BOE núm. 125 (2015). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-5744>

Ley 16/2022, de 5 de septiembre, de reforma del texto refundido de la Ley Concursal, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, para la transposición de la Directiva (UE) 2019/1023 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones, y sobre medidas para aumentar la eficiencia de los procedimientos de reestructuración, insolvencia y exoneración de deudas, y por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 del Parlamento Europeo y del Consejo, sobre determinados aspectos del Derecho de sociedades (Directiva sobre reestructuración e insolvencia), BOE núm. 213 (2022). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-14580>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm. 255 § cap. III, sec. 2.^a (2015). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, BOE núm. 261 § Título II, caps. V y VII (2015). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11724>

Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial, BOE núm. 157 (1985). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-12666>

Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025, BOE núm. 37 (2025). <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2025-2576>

Directiva (UE) 2019/1023 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, sobre marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones, y sobre medidas para aumentar la eficiencia de los procedimientos de reestructuración, insolvencia y exoneración de deudas, y por la que se modifica la Directiva (UE) 2017/1132 (Directiva sobre reestructuración e insolvencia), DOUE L 172 (2019). <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2019-81090>

JURISPRUDENCIA

- Juzgado de lo Mercantil nº 1 de Valladolid, Sentencia núm. 178/2017, de 17 de octubre de 2017
- Juzgado de lo Mercantil nº 2 de Pontevedra, Sentencia núm. 35/2017, de 13 de junio de 2017 (REC: 239/2016)
- Juzgado de lo Mercantil nº 2 de Bilbao, Auto de 12 de noviembre de 2015
- Juzgado de lo Mercantil nº 5 de Alicante, Auto de 13 de marzo de 2015
- Juzgado de lo Mercantil nº 5 de Barcelona, Auto de 13 de abril de 2015
- Juzgado de lo Mercantil nº 9 de Barcelona, Auto núm. 436/2012, de 6 de septiembre de 2012
- Juzgado de lo Mercantil nº 9 de Barcelona, Auto de 24 de julio de 2015 (AJM B 113/2015)
- Juzgado de lo Mercantil nº 9 de Barcelona, Auto de 5 de febrero de 2015
- Juzgado de lo Mercantil nº 13 de Madrid, Auto de 23 de noviembre de 2020
- Juzgado de lo Mercantil de Madrid, Auto de 7 de octubre de 2013
- Juzgado de lo Mercantil de Barcelona, Auto de 9 de abril de 2015

- Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sentencia de 11 de marzo de 1997, asunto C-13/95, Ayse Süzen
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Sexta), Sentencia de 20 de noviembre de 2003, asunto C-340/01, Carlito Abler
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Tercera), Sentencia de 20 de enero de 2011, asunto C-463/09, CLECE, S.A
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Sexta), Auto de 28 de enero de 2015, asunto C-688/13, Deportivo San Andrés, S.L., en liquidación (petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Mercantil nº 3 de Barcelona)
- Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Quinta), Sentencia de 5 de marzo de 2015, asunto C-343/13, Modelo Continente Hipermercados SA
- Tribunal Supremo, Sentencia de 29 de octubre de 2014 (rec. 1573/2013)
- Tribunal Supremo, Sentencia de 30 de noviembre de 2016 (rec. 825/2015)
- Tribunal Supremo, Sentencia núm. 209/2018, de 27 de febrero de 2018
- Tribunal Supremo, Sentencia núm. 594/2018, de 5 de junio de 2018
- Tribunal Supremo, Sentencia núm. 754/2018, de 12 de julio de 2018
- Tribunal Supremo, Sentencia núm. 49/2019, de 23 de enero de 2019
- Tribunal Supremo, Sentencia núm. 325/2020, de 13 de mayo de 2020
- Tribunal Supremo, Sentencia núm. 696/2020, de 22 de julio de 2020
- Tribunal Supremo, Sentencia núm. 1037/2020, de 25 de noviembre de 2020
- Tribunal Supremo, Sentencia núm. 1113/2020, de 11 de diciembre de 2020
- Tribunal Supremo, Sala Tercera, Sentencia núm. 577/2022, de 17 de mayo de 2022
- Tribunal Supremo, Sentencia núm. 1012/2023, de 29 de noviembre de 2023
- Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sentencia de 30 de marzo de 2017 (780/2017)
- Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sentencia núm. 211/2024, de 15 de marzo de 2024
- Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sentencia núm. 1973/2016, de 7 de diciembre de 2016
- Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Sentencia núm. 993/2018, de 31 de mayo de 2018

- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sentencia núm. 6119/2011, de 30 de septiembre de 2011
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sentencia núm. 3082/2016, de 17 de mayo de 2016
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sentencia núm. 1674/2020, de 25 de mayo de 2020
- Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, Sentencia núm. 1674/2020, de 25 de mayo de 2020
- Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, Sentencia núm. 551/2019, de 4 de julio de 2019 (rec. 488/2016)
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sentencia núm. 1086/2024, de 22 de noviembre de 2024
- Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sentencia núm. 259/2021, de 26 de abril de 2021
- Tribunal Superior de Justicia de Valencia, Sentencia núm. 995/2016, de 3 de mayo de 2016