

# Consultorio Social

## DE LA Organización Sindical

### Despido por quiebra de la empresa

V. S. A., trabajador de una empresa cuya plantilla la componen en total veintiseis trabajadores, dice que el actual propietario de la empresa no tiene suerte en el negocio; cada día va a menos y está a punto de la quiebra, habiendo anunciado el traspaso de aquél. "Aunque sea pronto preguntar—dice—, hay que estar preparados para cualquier eventualidad". De ahí la presente consulta, que se concreta a estas dos preguntas: 1.ª Si el empresario cayese en la quiebra, ¿qué indemnización corresponde a los trabajadores? 2.ª Si el empresario lograra vender antes el negocio, ¿qué derechos tendríamos?

Un interrogante previo, por nuestra parte, se impone para la adecuada respuesta. ¿Es la quiebra causa de despido? Aunque en puridad de doctrina, la quiebra, lo mismo que la suspensión de pagos, no pueden considerarse en términos absolutos como una cesación de la industria o negocio, sin embargo, en el fondo, es indudable que encierran una causa de despido colectivo; a nuestro juicio, un despido que podemos calificar como **despido por crisis no imputable al trabajador**. En consecuencia, ¿quién tiene sobre sí la responsabilidad de él? Es evidente que la empresa; es una situación derivada de la actuación de la empresa. Por consiguiente, de conformidad con los principios del riesgo industrial o empresarial, quienes sean despedidos gozarán de los beneficios propios de los despidos por crisis, entre ellos la correspondiente indemnización y el percibo de las prestaciones de desempleo.

La quiebra de la empresa se halla comprendida en la normativa que recoge la orden de 11 de diciembre de 1959. Esta orden, al señalar como causas justificadas de la crisis, las dificultades producidas por situaciones coyunturales económicas, menciona entre dichas dificultades los defectos de estructura, las inadecuadas previsiones de materias primas, **la mala situación financiera y demás de análoga naturaleza**.

Además de la indemnización, los trabajadores tienen derecho a las prestaciones de desempleo previstas en la Ley de la Seguridad Social de 21 de abril de 1966 y en la orden de 5 de mayo de 1967 (B. O. del E. del 19) por la que se dictan normas sobre desempleo. En su artículo 17 esta orden determina que la percepción del subsidio de desempleo es compatible con el cobro de la indemnización que por extinción del contrato, basada en cualquier causa no imputable al trabajador, pueda fijarse por el organismo competente cuando el trabajador no tenga derecho a la readmisión, no consiga el reingreso por oposición de la empresa **o deba cesar como consecuencia de Resolución adoptada en expediente de crisis de trabajo**. Esta indemnización, según determina el decreto de 26 de enero de 1944, regulador de los despidos por suspensión o cese de las actividades de la empresa con las modificaciones posteriores en él introducidas, es fijada por el magistrado de Tra-

bajo. No podrá ser inferior a quince días ni exceder del importe de un año de sueldo o jornal y corre a cargo del que sea titular de la empresa.

Como ampliación de la materia le indicaremos que, cuando se trate de resolución en que se autorice la mera suspensión (no el cese), los trabajadores afectados por la medida, aparte del derecho que se les pueda reconocer a las prestaciones de desempleo y a la indemnización, lo tendrán igualmente, dice el decreto, a ser colocados con preferencia en la propia empresa cuando ésta normalice sus actividades. Podríamos transcribirle sus artículos 6 y 7, pero es preferible que sean leídos para reflexionar sobre su alcance y efectos. También es interesante la lectura de la orden de 5 de mayo de 1967, mencionada más arriba, porque en ella figura todo el repertorio de beneficios que el régimen de desempleo de la Seguridad Social otorga.

Respecto a la venta del negocio, asunto a que se concreta la segunda pregunta, hay que estar a lo dispuesto en el Artículo 79 de la ley de Contrato de Trabajo. A la vista de este artículo, en los casos de traspaso, venta o cesión de la industria o negocio, el contrato de trabajo pervive; no se rompe el vínculo por desaparición de una de las partes. Se efectúa lo que los hombres del derecho—no se sorprenda por el término—llamamos **novación subjetiva automática**; es decir, una subrogación del nuevo propietario en los derechos y obligaciones del anterior. En la esfera de las relaciones laborales, dentro del concepto de cesión se incluye cualquier transferencia de propiedad o de la posesión, así la donación, la permuta, la sucesión, el alquiler o el arriendo. El cambio de dueño no influye en dichas relaciones si continua con el mismo género de industria; en otro caso sí, dando origen a la cesación de los contratos de trabajo, previa la indemnización correspondiente. El propio Tribunal Supremo ha declarado que si se diera ocupación al personal de la antigua empresa deberá reconocerse continuidad laboral y si no se llama a colaborar, entonces hay que entender producido el despido, supuesto este último que no se dará cuando el negocio se arrienda por el propietario después de haber cesado en él, el precedente arrendatario.

El Letrado Sindical

**Dilluns, dia 2 de Juny, a les 8 del vespre,  
començen les Misses Gregorianes per l'àni-  
ma de,**

**BALBINA CASAPONSA PINOS**

**Morta el 26 de Maig  
a la Casa de la Verge del Portal**