

Subrogación empresarial en situación de ERTE por fuerza mayor COVID-19

Guillermo L. Barrios Baudor

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Rey Juan Carlos

SUMARIO: I. Presentación. II. Marco jurídico de referencia. 1. Subrogación empresarial. 2. Expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor COVID-19. 3. Subrogación empresarial vs expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor COVID-19. III. Subrogación empresarial vigente un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor COVID-19. 1. Efectos derivados de la subrogación empresarial. 1.1. Relaciones laborales. 1.2. Responsabilidad solidaria. 1.3. Convenio colectivo y representación legal. 1.4. Comunicaciones. 1.5. Consultas. 2. Efectos derivados del expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor COVID-19. 2.1. Comunicaciones. 2.1.1. Autoridad Laboral. 2.1.2. Inspección de Trabajo y Seguridad Social. 2.1.3. SEPE. 2.1.4. TGSS. 2.2. Exoneraciones de cuotas. 2.3. Prestaciones contributivas por desempleo. 2.4. Compromiso del mantenimiento del empleo. 2.4. Responsabilidades. 2.5. Otros. IV. Conclusiones.

I. Presentación

Como de todos es conocido, muchas y muy variadas son las cuestiones que la incesante producción normativa derivada del virus COVID-19 está generando entre los interpretes jurídicos. Tantas que las personas que se dedican al asesoramiento jurídico se encuentran en bastantes de las ocasiones totalmente desbordadas. Entre otros ámbitos jurídicos, así sucede de manera especial en el del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Por razones obvias, no es momento este para abordar las circunstancias de muy diversa índole que hacen que ello sea efectivamente así. Como tampoco para analizar todas y cada una de las muy numerosas cuestiones que a diario se plantean en dicho ámbito.

Aun así, permítaseme en las páginas que siguen tratar de manera específica la posibilidad de llevar a cabo (o no) subrogaciones empresariales en supuestos de empresas afectadas por expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivados del virus COVID-19. Todo ello sobre la base del siguiente ejemplo práctico: sociedad limitada con un total de tres personas trabajadoras que se encuentra en situación de expediente de regulación de empleo por fuerza mayor derivada del virus COVID-19 y respecto de la que se pretende proceder al cambio de titularidad

empresarial a favor de un empresario persona física. Sobre la base de citado ejemplo práctico se plantean las siguientes cuestiones:

- a) ¿Es posible llevar a cabo una sucesión de empresa encontrándose la empresa cedente en situación de expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivada del virus COVID-19?
- b) En caso afirmativo, ¿qué efectos se derivarían de ello desde el punto de vista del expediente de regulación temporal de empleo y de las exoneraciones de cuotas previstas en la normativa COVID-19?
- c) En su caso, ¿cómo se debe tramitar el cambio de titularidad de empresa en tal supuesto? ¿Es necesario solicitar un nuevo expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivado del virus COVID-19?
- d) Si realizada la sucesión de empresa hubiera que dar de baja a alguna persona trabajadora, ¿resultaría afectado el compromiso de mantenimiento del empleo previsto en la disposición adicional sexta del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo?

Con las prevenciones necesarias y siempre salvo mejor criterio en sentido contrario, de todo ello trata de darse cuenta a continuación. Vayamos por partes.

II. Marco jurídico de referencia

1. Subrogación empresarial

Por lo que respecta a la sucesión de empresa o subrogación empresarial, sabido es que el marco jurídico básico de referencia se encuentra actualmente recogido en el artículo 44 del ET. Precepto este último cuyo contenido deriva, a su vez, de lo establecido en la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.

Lógicamente, no es momento este para analizar en profundidad el alcance del citado precepto. Aunque sí para recordar de forma sistematizada su concreto contenido, el cual refiere de forma expresa a los siguientes aspectos:

- a) Consideración de sucesión de empresa (art. 44.2 ET).
- b) Efectos de la sucesión de empresa (art. 44.1 ET).
- c) Responsabilidades derivadas de la sucesión de empresa (art. 44.3 ET).
- d) Mantenimiento del convenio colectivo aplicable pese a la sucesión de empresa (art. 44.4 ET).
- e) Mantenimiento de la representación legal de los trabajadores pese a la sucesión de empresa (art. 44.5 ET).
- f) Deberes de información derivados de la sucesión de empresa (apartados 6, 7, 8 y 10 art. 44 ET).

g) Iniciación de un período de consultas cuando con motivo de la sucesión de empresa pretendan adoptarse medidas laborales (art. 44.9 y 10 ET).

2. Expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor COVID-19

De entrada, sabido es también que, sin perjuicio de su muy diversa legislación complementaria, el marco jurídico básico de referencia en materia de expedientes (suspensivos y/o de reducción de jornada) de regulación temporal de empleo por fuerza mayor viene determinado por el artículo 47.3 del ET, así como por los artículos 31 a 33 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, y que le sirven a aquél de desarrollo.

Ahora bien, en el exclusivo ámbito de la actual situación de crisis sanitaria, de todos es conocido que dicho marco jurídico básico de referencia se ha visto temporalmente alterado por lo establecido en muy diversas disposiciones normativas. Entre otras muchas, y sin ánimo de ser exhaustivo, las que a continuación se indican:

- a) RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19.
- b) RD Ley 9/2020, de 27 de marzo, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19.
- c) RD Ley 11/2020, de 31 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes complementarias en el ámbito social y económico para hacer frente al COVID-19.
- d) RD Ley 15/2020, de 21 de abril, de medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo.
- e) RD Ley 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo.

Por razones obvias, no es momento este tampoco de analizar aquí y ahora el alcance y contenido de las citadas normas (tanto generales como extraordinarias) en relación con los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivados del COVID-19. Con todo, de parte de las mismas se dará noticia a lo largo del presente trabajo.

3. Subrogación empresarial vs expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor COVID-19

Pues bien, partiendo siempre de ambos marcos jurídicos básicos de referencia, se está ya en condiciones de señalar que ni la regulación prevista en materia de subrogación empresarial ni la establecida en materia de expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor (ya sea la general o la extraordinaria derivada del virus COVID-19) impiden de forma expresa el cambio de titularidad de empresa en su conjunto respecto de aquellos supuestos en los que ésta última tenga reconocido un

expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivado del virus COVID-19.

Cuestión distinta a la aquí planteada sería la de que, encontrándose una empresa en situación de expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivado (o no) del virus COVID-19, se pretenda la subrogación en ella de personas trabajadoras provenientes de otra empresa no afectadas por tal tipo de expediente. Como también la de que las personas trabajadoras afectadas por un expediente de regulación temporal de empleo de tales características pretendan ser subrogadas en otra empresa que se encuentre (o no) asimismo afectada por otro expediente temporal de empleo por las mismas (fuerza mayor) o distintas (causas económicas, técnicas, organizativas o de producción) causas. Básicamente, porque en atención a las circunstancias concurrentes en cada supuesto, las consideraciones a tener en cuenta (derechos laborales y/u obligaciones empresariales) pueden ser, según los casos, bien distintas¹.

Con todo, si lo que en último término se pretende es, única y exclusivamente, el cambio de titularidad de la empresa (por ejemplo, pasando de una persona jurídica a una persona física o viceversa) en los términos previstos en el artículo 44.2 del ET² ningún impedimento legal se aprecia al respecto. En realidad, la subsistencia en régimen de suspensión de los contratos de trabajo (con o sin una actividad residual) no altera en absoluto la conclusión que en cada supuesto corresponda efectuar sobre la aplicación del artículo 44 del ET³. Lo que, por descontado, no resulta en absoluto incompatible con la exigencia de una serie de prevenciones de carácter jurídico. De todas ellas, se da cuenta a continuación.

III. Subrogación empresarial vigente un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor COVID-19

1. Efectos derivados de la subrogación empresarial

1.1. Relaciones laborales

Tal y como de forma expresa establece el artículo 44.1 del ET, “El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente”. De este modo, llevada a cabo una sucesión empresarial, la

¹ Sobre las consideraciones a tener en cuenta, por ejemplo, a propósito de subrogaciones empresariales que incidan en un expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción previamente reconocido *vid.* la STSJ Canarias (Santa Cruz de Tenerife) 26 de mayo de 2017 (rec. 1/2017). Analizando la existencia o no de una sucesión de empresa hallándose los trabajadores en un expediente de regulación de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cfr., entre otras, la STSJ Galicia 8 de noviembre de 2017 (rec. 3700/2017).

² “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 accesorio” (art. 44.2 ET).

³ Por todas, SSTS 12 y 26 de febrero de 2013 (recuds. 684 y 685/2012).

persona cesionaria (en el ejemplo, el empresario persona física) queda subrogada en la totalidad de los derechos laborales que, con anterioridad a la fecha de efectos de aquélla, correspondiera reconocer a la persona cedente (en el ejemplo, la sociedad limitada) respecto todas y cada una de las personas trabajadoras afectadas por la subrogación. Lo cual opera con absoluta independencia de que en el momento de llevarse a cabo la sucesión de empresa los contratos de las personas trabajadoras afectadas por la misma se encuentren suspendidos y/o en situación de reducción de jornada con ocasión de un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivada del virus COVID-19.

1.2. Responsabilidad solidaria

En coherencia con cuanto se acaba de señalar, establece el párrafo primero del artículo 44.3 del ET que “Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas”⁴. A lo que inmediatamente se añade que “El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito” (párrafo segundo, art. 44. 3 ET).

A los efectos que ahora interesan, cuanto se acaba de señalar opera igualmente con absoluta independencia de que en el momento de llevarse a cabo la sucesión de empresa los contratos de las personas trabajadoras afectadas por la misma se encuentren suspendidos y/o en situación de reducción de jornada con ocasión de un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivada del virus COVID-19. Precisamente por ello, parece adecuado que la persona cesionaria (en el ejemplo, el empresario persona física) tenga un conocimiento lo más ajustado posible a la realidad de las posibles obligaciones laborales pendientes de satisfacer por parte de la persona cedente (en el ejemplo, la sociedad limitada). Muy especialmente en materia de expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivada del virus COVID-19 en los términos que más adelante se indicarán.

1.3. Convenio colectivo y representación legal

El mantenimiento de los derechos laborales de las personas trabajadoras pese al cambio de titularidad de la empresa afecta, también, al convenio colectivo aplicable. Y es que, como señala el párrafo primero del artículo 44.4 del ET, “Salvo pacto en contrario, establecido mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores una vez consumada la sucesión, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida”.

⁴ A propósito de las responsabilidades en materia de Seguridad Social téngase en cuenta, por ejemplo, lo establecido en los artículos 142 y 168 de la LGSS o 22.6 del RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

De ahí que, aun cuando nos hallemos ante un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivado del virus COVID-19, tras la sucesión empresarial el convenio colectivo aplicable a las personas trabajadoras subrogadas seguirá siendo el mismo. Aplicación que, por lo demás, se mantendrá en el tiempo, “hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida” (párrafo segundo, art. 44.4 ET).

Adviértase, por último, que, de existir representación legal de los trabajadores, su mandato representativo se mantendrá igualmente en el tiempo. Así, “Cuando la empresa, el centro de trabajo o la unidad productiva objeto de la transmisión conserve su autonomía, el cambio de titularidad del empresario no extinguirá por sí mismo el mandato de los representantes legales de los trabajadores, que seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones que regían con anterioridad” (art. 44.5 ET).

1.4. Comunicaciones

Con independencia de que nos hallemos (o no) ante un supuesto de afectación de las personas trabajadoras a un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivado del virus COVID-19, toda sucesión empresarial implica una serie de obligadas comunicaciones. De entrada, si los hubiera (tanto en la empresa cedente como en la empresa cesionaria), el “cedente y el cesionario deberán informar a los representantes legales de sus trabajadores respectivos afectados por el cambio de titularidad, de los siguientes extremos” (art. 44.6 ET):

- a) Fecha prevista de la transmisión.
- b) Motivos de la transmisión.
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.
- d) Medidas previstas respecto de los trabajadores.

De no existir representación legal (cual sucedería en el supuesto del ejemplo del que parte el presente documento), tanto la empresa cedente como la cesionaria deberán facilitar la señalada información a las personas trabajadoras que pudieren resultar afectadas por la transmisión (art. 44.7 ET).

En concreto, el cedente (en el ejemplo, la sociedad limitada) vendrá obligado a facilitar la información mencionada “con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión”; por su parte, el “cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión” (párrafo primero, art. 44.8 ET)⁵.

⁵ Aunque no resultaría de aplicación al ejemplo del que parte el presente comentario, téngase en cuenta que, “En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de

1.5. Consultas

Teniendo en cuenta que, con ocasión de la actual situación de crisis sanitaria derivada del virus COVID-19, no resultaría en absoluto descartable que cedente y/o cesionario adopten (a priori o a posteriori) algún tipo de medida laboral que traiga su causa en la sucesión empresarial, habrán de tenerse en cuenta, además, las previsiones específicas establecidas al respecto en el artículo 44.9 del ET. Y, más concretamente, las que a continuación se indican: “El cedente o el cesionario que previere adoptar, con motivo de la transmisión, medidas laborales en relación con sus trabajadores vendrá obligado a iniciar un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores sobre las medidas previstas y sus consecuencias para los trabajadores. Dicho periodo de consultas habrá de celebrarse con la suficiente antelación, antes de que las medidas se lleven a efecto. Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Cuando las medidas previstas consistieren en traslados colectivos o en modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, el procedimiento del periodo de consultas al que se refiere el párrafo anterior se ajustará a lo establecido en los artículos 40.2 y 41.4” del ET⁶.

Estas previsiones son especialmente importantes si como consecuencia de la sucesión empresarial cedente y/o cesionario quieren adoptar algún tipo de medida laboral. Por ejemplo, una modificación sustancial de condiciones de trabajo subsiguiente a la finalización del expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor o la posterior aplicación de un expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción derivadas del virus COVID-19. En este último caso, teniendo en cuenta, también, las específicas previsiones establecidas al respecto en el RD Ley 8/2020, de 17 de marzo y demás normativa complementaria (por ejemplo, RD Ley 18/2020, de 12 de mayo).

2. Efectos derivados del expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor COVID-19

2.1. Comunicaciones

2.1.1. Autoridad Laboral

Por razones obvias, la primera de las comunicaciones a llevar a cabo en un supuesto de sucesión empresarial hallándose la empresa cedente en situación de expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivada del virus COVID-19 es a la Autoridad Laboral competente. No en vano es a ella a quien, en virtud de la

proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos” (párrafo segundo, art. 44.8 ET).

⁶ Aunque tampoco resultaría de aplicación al ejemplo del que parte el presente comentario, téngase en cuenta que “Las obligaciones de información y consulta establecidas en este artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a la transmisión haya sido adoptada por los empresarios cedente y cesionario o por las empresas que ejerzan el control sobre ellos. Cualquier justificación de aquellos basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no les ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto” (art. 44.10 ET).

documentación en su día presentada, le correspondió constatar la existencia o no de fuerza mayor por tal motivo. Todo ello de conformidad con lo previsto en el artículo 22 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo y en los artículos 31 a 33 del RD 1483/2012, de 29 de octubre.

Por descontado, esta comunicación no pretende de la Autoridad Laboral una nueva constatación de la situación de fuerza mayor solicitada. Tampoco buscaría solicitar un nuevo expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor, cosa que no haría falta. Antes al contrario, lo que con esta comunicación se pretende es que la Autoridad Laboral competente tenga conocimiento del cambio de titularidad de la empresa afectada por el expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor. Nótese que, una vez constatada la existencia de la fuerza mayor, es a la empresa a la que en último término corresponde la decisión (o no) sobre la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o de la reducción de jornada [arts. 22.2 c) RD Ley 8/2020 y 33.3 RD 1483/2012]. Como también, la adopción del resto de medidas laborales ajenas a este tipo de expedientes que, de conformidad con la legislación laboral vigente, considere oportunas.

No contemplándose un plazo específico al respecto en la normativa (general o especial) vigente en materia de expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor como tampoco una previsión relativa a su particular contenido, parece que la citada comunicación habrá de efectuarse en términos similares a los previstos en los apartados 6, 7 y 8 del artículo 44 del ET. Esto es, “con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión”, cedente y cesionario deberán informar a la Autoridad Laboral de los siguientes extremos: “a) Fecha prevista de la transmisión. b) Motivos de la transmisión. c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión. d) Medidas previstas respecto de los trabajadores”. En cualquier caso, si bien pudiera considerarse conveniente, trasladada esta información a la Autoridad Laboral no parece que deba esperarse a su parecer para en una determinada fecha llevar a cabo de forma efectiva la sucesión de empresa pretendida. Básicamente porque, como ha tenido ocasión de señalarse ya, en este tipo de expedientes de regulación temporal de empleo el papel de la Autoridad Laboral se limita a constatar o no la existencia de fuerza mayor.

En fin, producida la subrogación empresarial en su día corresponderá a la entidad cesionaria (en el ejemplo, el empresario persona física) comunicar a la Autoridad Laboral la renuncia total al expediente de regulación temporal de empleo. Renuncia que deberá llevar a cabo en el plazo de quince días en los términos previstos en el párrafo primero del artículo 1.3 del RD Ley 18/2020, de 12 de mayo: “Las empresas y entidades ... deberán comunicar a la autoridad laboral la renuncia total, en su caso, al expediente de regulación temporal de empleo autorizado, en el plazo de 15 días desde la fecha de efectos de aquella”.

2.1.2. Inspección de Trabajo y Seguridad Social

A diferencia de lo previsto en el artículo 33.1 del RD 1483/2012, de 29 de octubre, en los supuestos de expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor

derivados del virus COVID-19 la intervención de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es potestativa para la Autoridad Laboral [art. 22.2 d) RD Ley 8/2020]. Siendo ello así, la comunicación a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social del cambio de titularidad de la empresa solo resultará exigible en la medida en que aquélla haya intervenido (potestativamente) en el procedimiento de regulación temporal de empleo de que se trate.

Así las cosas, de haber intervenido en el procedimiento a instancias de la Autoridad Laboral, del cambio de titularidad de empresa habrá de darse cuenta a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social competente. En tal caso, dicha comunicación no será ya potestativa para empresas cedente y cesionaria sino obligatoria. Por el contrario, de no haber intervenido en el procedimiento de que se tratara, no existiría obligación de comunicación alguna a la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social por parte de las empresas cedente y cesionaria. Cuestión en absoluto distinta es que, respecto de este segundo supuesto y aun no hallándose obligadas a ello, ambas empresas decidan dar traslado del cambio de titularidad de la empresa a la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social por un simple criterio de prudencia.

2.1.3. SEPE

Teniendo en cuenta que los expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor ordinarios conllevan el abono de prestaciones contributivas por desempleo [arts. 267.1 b) 1º LGSS y art. 22 RD 625/1985, de 2 de abril], parece evidente que el cambio de titularidad de la empresa se comunique también al Servicio de Empleo Público Estatal. Con mayor motivo, aún si cabe, cuando se trate de expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivados del virus COVID-19. Básicamente, porque respecto de este último tipo de expedientes sabido es que, con carácter de urgencia, se ha configurado una protección de carácter extraordinario *ex* artículo 25 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo y demás normativa complementaria.

Sin perjuicio de los genéricos deberes de comunicación establecidos al respecto en el artículo 22.1 y 2 del RD 625/1985, de 2 de abril⁷, el artículo 3.1 del RD Ley 9/2020, de 27 de marzo, exige la comunicación al Servicio Público de Empleo Estatal de la correspondiente solicitud colectiva de prestaciones por desempleo. Solicitud a la que deberá acompañarse la siguiente información (art. 3.2 RD Ley 9/2020):

“a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.

b) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa.

⁷ “La iniciación, instrucción y resolución del procedimiento de reconocimiento del derecho a la prestación por desempleo se ajustará a lo dispuesto en la normativa legal y reglamentaria para los supuestos de suspensión temporal del contrato o de reducción temporal de la jornada derivados de causas económicas, técnicas, organizativas, de producción o de fuerza mayor” (art. 25.4 RD Ley 8/2020).

- c) Número de expediente asignado por la autoridad laboral.
- d) Especificación de las medidas a adoptar, así como de la fecha de inicio en que cada una de las personas trabajadoras va a quedar afectada por las mismas.
- e) En el supuesto de reducción de la jornada, determinación del porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
- f) A los efectos de acreditar la representación de las personas trabajadoras, una declaración responsable en la que habrá de constar que se ha obtenido la autorización de aquellas para su presentación.
- g) La información complementaria que, en su caso, se determine por resolución de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal”.

Como puede apreciarse, parte de dicha información refiere, por razones obvias, a la identificación de la persona titular de la empresa. Empresa que, como ha quedado dicho hasta ahora, perfectamente puede ser objeto de un cambio de titularidad pese a la existencia de un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor. Pues bien, para esta u otras circunstancias distintas, expresamente contempla la norma que “La empresa deberá comunicar cualesquiera variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación” (último párrafo, art. 3.2 RD Ley 9/2020). Lo que, a los efectos que ahora interesan, referirá, por descontado, a los siguientes aspectos de los anteriormente citados⁸:

- “a) Nombre o razón social de la empresa, domicilio, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social al que figuren adscritos los trabajadores cuyas suspensiones o reducciones de jornada se soliciten.
- b) Nombre y apellidos, número de identificación fiscal, teléfono y dirección de correo electrónico del representante legal de la empresa”.

A tal efecto, parecería que tanto la empresa cedente (en el ejemplo, la sociedad limitada) como la cesionaria (en el ejemplo, el empresario persona física) tendrían que comunicar las variaciones de datos indicadas con carácter previo a la sucesión de empresa. Y es que, con carácter general, establece el artículo 22.1 d) del RD 625/1985 que “En los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada... Cuando se produzcan variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación sobre la aplicación de las referidas medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada, la empresa deberá comunicar dichas variaciones con carácter previo a que se produzcan”. Previsión temporal esta última que, aunque estaría pensando más bien en variaciones de calendario y/o de horarios de las personas afectadas por el correspondiente expediente de regulación temporal de empleo, resultaría igualmente extrapolable a los efectos que ahora interesan⁹. De hecho, la

⁸ Al respecto *vid.*, también, el artículo 22 del RD 625/1985, de 2 de abril.

⁹ “Son obligaciones de los empresarios: ... h) Comunicar, con carácter previo a que se produzcan, las variaciones realizadas en el calendario, o en el horario inicialmente previsto para cada uno de los trabajadores afectados, en los supuestos de aplicación de medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada previstas en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores” [art. 298 h) LGSS].

comunicación previa de las variaciones contenidas en la solicitud colectiva inicial de acceso a la extraordinaria protección por desempleo derivada del virus COVID-19 es también el mecanismo utilizado por el artículo 1.3 del RD Ley 18/2020, de 12 de mayo, para la suspensión y/o regulación de prestaciones contributivas por desempleo en supuestos de renuncias (totales o parciales) a expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor¹⁰.

Por lo demás, ni que decir tiene que las comunicaciones al Servicio de Empleo Público Estatal de las variaciones de datos (en nuestro ejemplo, el cambio de titularidad de la empresa) habrán de efectuarse a través de medios electrónicos y en la forma en que se determine por el citado Servicio. Preferentemente, a través del registro electrónico común de la Administración General del Estado, dirigido a la Dirección Provincial del Servicio Público de Empleo Estatal en la provincia en que se encuentre ubicado el centro de trabajo¹¹.

2.1.4. TGSS

En fin, sabido es con carácter general que en tanto dura un expediente de regulación temporal de empleo (por fuerza mayor o por otras causas), corresponde a la empresa efectuar sus aportaciones (así como las relativas a los conceptos de recaudación conjunta) a la Seguridad Social, corriendo a cargo del Servicio Público de Empleo Estatal las correspondientes a las personas trabajadoras afectadas: “En los supuestos de reducción de jornada o suspensión del contrato, la empresa ingresará la aportación que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación del trabajador, una vez efectuado el descuento a que se refiere el apartado anterior” (art. 273.2 LGSS).

Sucede, sin embargo, que, con ocasión de la actual situación de crisis sanitaria COVID-19 se han previsto de forma expresa una serie de exenciones en la cotización empresarial (incluida la relativa a los conceptos de recaudación conjunta) a la Seguridad Social. Según las circunstancias concurrentes en cada supuesto, dichas exenciones se encuentran últimamente contempladas en el artículo 4 del RD Ley 18/2020, de 12 de mayo y refieren a los supuestos de expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor (total o parcial) derivada del virus COVID-19¹². En ambos casos, “Las

¹⁰ “la renuncia por parte de estas empresas y entidades a los expedientes de regulación temporal de empleo o, en su caso, la suspensión o regularización del pago de las prestaciones que deriven de su modificación, se efectuará previa comunicación de estas al Servicio Público de Empleo Estatal de las variaciones en los datos contenidos en la solicitud colectiva inicial de acceso a la protección por desempleo. En todo caso, estas empresas y entidades deberán comunicar al Servicio Público de Empleo Estatal aquellas variaciones que se refieran a la finalización de la aplicación de la medida respecto a la totalidad o a una parte de las personas afectadas, bien en el número de estas o bien en el porcentaje de actividad parcial de su jornada individual, cuando la flexibilización de las medidas de restricción que afectan a la actividad de la empresa permita la reincorporación al trabajo efectivo de aquellas”.

¹¹ Sobre la transmisión de datos al Servicio Público de Empleo Estatal en las actuales circunstancias de crisis sanitaria *vid.* las Instrucciones provisionales para la aplicación, en materia de protección por desempleo, del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo y del RD Ley 9/2020, de 27 de marzo (www.sepe.es).

¹² Antes más, las extraordinarias exoneraciones de cuotas a la Seguridad Social en los supuestos de expedientes de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivada del virus COVID-19 se establecieron en el artículo 24 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo.

exenciones en la cotización se aplicarán por la Tesorería General de la Seguridad Social a instancia de la empresa, previa comunicación sobre la situación de fuerza mayor total o parcial, así como de la identificación de las personas trabajadoras afectadas y periodo de la suspensión o reducción de jornada” (párrafo primero, art. 4.3 RDLey 18/2020). A lo que inmediatamente se añade que “Para que la exoneración resulte de aplicación esta comunicación se realizará, por cada código de cuenta de cotización, mediante una declaración responsable que deberá presentarse, antes de que se solicite el cálculo de la liquidación de cuotas correspondiente, a través del Sistema de remisión electrónica de datos en el ámbito de la Seguridad Social (Sistema RED), regulado en la Orden ESS/484/2013, de 26 de marzo” (párrafo segundo, art. 4.3 RDLey 18/2020).

Siendo todo ello así no es de extrañar que, precisamente, a través del citado Sistema RED (o de otros sistemas habilitados administrativamente al efecto) deba comunicarse a la Tesorería General de la Seguridad Social el cambio de titularidad producido en la empresa con ocasión de la sucesión empresarial, así como cuantas otras comunicaciones resulten normativamente exigibles (por ejemplo, la declaración responsable por parte de la empresa cedente o cesionaria). De tal manera que por parte de aquella puedan reconocerse o, en su caso, seguir aplicándose las exoneraciones de cuotas pretendidas. Por lo demás, ni que decir tiene que, de conformidad con la legislación de general aplicación en la materia, es a las empresas cedente y cesionaria a quienes corresponderá efectuar dicha comunicación [entre otros, arts. 16.2, 29.2 y 138.1 LGSS; arts. 5.3, 17, 19 y 39 RD 84/1996, de 26 de enero; arts. 1 a) y 8 Orden ESS/484/2013].

En fin, por cuanto ahora interesa téngase en cuenta que “La sucesión en la titularidad de la empresa o en la actividad de su centro o centros de trabajo dará lugar a que, en el Registro de Empresarios y en la misma inscripción figurada a nombre del titular o por la actividad anterior, se tome razón de la extinción de la empresa o del cese en la actividad del empresario, así como a una nueva inscripción y anotación a nombre del nuevo titular, si éste no estuviere ya inscrito, o solamente a una nueva anotación, si el nuevo titular figurase ya inscrito como empresario” (art. 19.1 RD 84/1996, de 26 de enero). Lo que deberá llevarse a cabo en un plazo de seis días¹³.

2.2. Exoneraciones de cuotas

Realizadas las anteriores comunicaciones, especialmente las relativas a la Tesorería General de la Seguridad Social, no se aprecia motivo jurídico alguno para que las exenciones en la cotización empresarial (incluida la relativa a los conceptos de recaudación conjunta) a la Seguridad Social previstas en el RDLey 18/2020, de 12 de mayo, dejen de operar en supuestos de sucesión empresarial como el que da lugar al presente documento.

De hecho, adviértase cómo el único requisito general para que las empresas obtengan reducciones, bonificaciones o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y/o cuotas de la Seguridad Social es que las mismas se encuentren al corriente de su pago en la fecha

¹³ “La inscripción y anotación a que se refiere el apartado anterior deberán solicitarse dentro del plazo de seis días naturales siguientes a aquél en que la sucesión se produzca, mediante la presentación de la documentación indicada en el artículo 11 de este Reglamento” (art. 19.2 RD 84/1996, de 26 de enero).

de su concesión: “Únicamente podrán obtener reducciones, bonificaciones o cualquier otro beneficio en las bases, tipos y cuotas de la Seguridad Social y por conceptos de recaudación conjunta, las empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar que se entienda que se encuentren al corriente en el pago de las mismas en la fecha de su concesión” (art. 20.1 LGSS).

Por su parte, téngase especialmente en cuenta, además, que “La adquisición y mantenimiento de los beneficios en la cotización ... requerirán, en todo caso, que las empresas y demás sujetos responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar que hubieren solicitado u obtenido tales beneficios suministren por medios electrónicos los datos relativos a la inscripción de empresas, afiliación, altas y bajas de trabajadores, variaciones de datos de unas y otros, así como los referidos a cotización y recaudación en el ámbito de la Seguridad Social, en los términos y condiciones que se establezcan por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social” (párrafo primero, art. 20.2 LGSS)¹⁴. De ahí que, a los efectos que ahora interesan, perfectamente pueda deducirse que, debidamente comunicada la variación de datos en que consistiría el cambio de titularidad de la empresa, quepa adquirir y/o mantener en el tiempo las exoneraciones de cuotas empresariales (y por conceptos de recaudación conjunta) previstas últimamente el RD Ley 18/2020, de 12 de mayo.

2.3. Prestaciones contributivas por desempleo

Cuanto se acaba de señalar en el apartado anterior resulta igualmente extrapolable en materia de prestaciones contributivas por desempleo. Máxime cuando las mismas tienen como destinatarios últimos, no tanto a las empresas (cual sucede con las exoneraciones de cuotas empresariales a la Seguridad Social) como a las personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor de que se trate. Adviértase en este sentido que, con carácter general, se encuentran en situación legal de desempleo las personas trabajadoras cuyo contrato quede suspendido “Por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores” [art. 267.1 b) 1º LGSS] o “Cuando se reduzca temporalmente la jornada ordinaria diaria de trabajo, por decisión del empresario al amparo de lo establecido en el artículo 47 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores” [art. 267.1 c) LGSS]¹⁵.

Con mayor motivo, ello es especialmente así en relación con las extraordinarias prestaciones contributivas por desempleo previstas en el artículo 25 del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, para los supuestos de expedientes de regulación temporal de empleo derivados del virus COVID-19. En este sentido, comunicada al Servicio de Empleo Público Estatal en tiempo y forma la variación de datos que supone el cambio de titularidad de la empresa, no se aprecia impedimento alguno para que las personas

¹⁴ “No obstante lo anterior, la Tesorería General de la Seguridad Social podrá autorizar, excepcionalmente y con carácter transitorio, la presentación de dicha documentación en soporte distinto al electrónico previa solicitud del interesado y en atención al número de trabajadores, su dispersión o la naturaleza pública del sujeto responsable” (párrafo segundo, art. 20.2 LGSS). Al respecto *vid.*, también, el párrafo segundo del artículo 29.2 de la LGSS, así como el artículo 17.1 del RD 2064/1995, de 22 de diciembre.

¹⁵ Al respecto *vid.*, también, el artículo 22 del RD 625/1985, de 2 de abril.

afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivado del virus COVID-19 accedan o, en su caso, mantengan las prestaciones contributivas de desempleo por tal motivo reconocidas.

2.4. Compromiso del mantenimiento del empleo

En la redacción dada al mismo por el RD Ley 18/2020, de 12 de mayo, establece el apartado primero de la disposición adicional sexta del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo, por referencia a los expedientes de regulación temporal de empleo derivados del virus COVID-19 que “Las medidas extraordinarias en el ámbito laboral previstas en el artículo 22 del presente real decreto-ley estarán sujetas al compromiso de la empresa de mantener el empleo durante el plazo de seis meses desde la fecha de reanudación de la actividad, entendiéndose por tal la reincorporación al trabajo efectivo de personas afectadas por el expediente, aun cuando esta sea parcial o solo afecte a parte de la plantilla”.

A tal efecto, y sin que la norma pretenda constituir *numerus clausus* al respecto, inmediatamente se añaden los supuestos en los que dicho compromiso puede entenderse o no incluido. Así, “Este compromiso se entenderá incumplido si se produce el despido o extinción de los contratos de cualquiera de las personas afectadas por dichos expedientes” (párrafo primero, disp. adic. sexta.2 RD Ley 8/2020). En cambio, “No se considerará incumplido dicho compromiso cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la persona trabajadora, ni por el fin del llamamiento de las personas con contrato fijo-discontinuo, cuando este no suponga un despido sino una interrupción del mismo. En particular, en el caso de contratos temporales el compromiso de mantenimiento del empleo no se entenderá incumplido cuando el contrato se extinga por expiración del tiempo convenido o la realización de la obra o servicio que constituye su objeto o cuando no pueda realizarse de forma inmediata la actividad objeto de contratación”.

Como puede apreciarse, el cambio de titularidad de la empresa no aparece entre las causas legalmente tasadas como de cumplimiento o incumplimiento del citado compromiso de mantenimiento del empleo. Entre otras cosas, porque el mecanismo subrogatorio previsto en el artículo 44 del ET constituye, precisamente, una garantía de mantenimiento de empleo para las personas trabajadoras afectadas por la sucesión de empresa. Y ello, con total independencia de las vicisitudes por las que puedan estar atravesando las relaciones laborales de dichas personas. Por ejemplo, y entre otras muchas medidas de muy diverso contenido y alcance, un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivado del virus COVID-19. A lo anterior ha de añadirse que, como tuvo ocasión de señalarse en su momento, “El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral” (art. 44.1 ET).

Así las cosas, si como consecuencia del cambio de titularidad de la empresa no se produce extinción injustificada alguna de los contratos de trabajo de las personas directamente afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo por fuerza

mayor reconocido, la sucesión de empresa en sí misma considerada no dará lugar a un supuesto de incumplimiento del compromiso del mantenimiento del empleo. Con todo, ni que decir tiene que, una vez producido el fenómeno subrogatorio, la empresa cesionaria tendrá que asumir dicho compromiso en el tiempo. De tal manera que su incumplimiento llevará aparejada la consecuencia normativamente prevista al respecto: “Las empresas que incumplan este compromiso deberán reintegrar la totalidad del importe de las cotizaciones de cuyo pago resultaron exoneradas, con el recargo y los intereses de demora correspondientes, según lo establecido en las normas recaudatorias en materia de Seguridad Social, previas actuaciones al efecto de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que acredite el incumplimiento y determine las cantidades a reintegrar” (disp. adic. sexta.5 RD Ley 8/2020).

En fin, en todo caso, el potencial incumplimiento del señalado compromiso de empleo habrá de conjugarse con las reglas generales previstas en el artículo 44 del ET en relación con la transmisión de responsabilidades entre empresa cedente y cesionaria. Así, por ejemplo, si el incumplimiento del compromiso del mantenimiento del empleo fuera cometido por la empresa cesionaria (en el ejemplo, el empresario persona física) una vez consumada la subrogación empresarial, tal incumplimiento no afectaría con carácter general a la empresa cedente (en el ejemplo, la sociedad limitada)¹⁶. Ahora bien, en el supuesto en el que el incumplimiento del compromiso de mantenimiento del empleo hubiera sido cometido por la empresa cedente recuérdese que “Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas” (párrafo primero, artículo 44.3 ET). Lo que a los efectos que ahora interesan alcanzaría al abono de las cuotas exoneradas a la Seguridad Social en los términos previstos por el apartado 5 de la disposición adicional sexta del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo (en la redacción dada al mismo por el RD Ley 18/2020).

2.4. Responsabilidades

Al margen de cuanto se acaba de señalar hasta el momento presente, téngase en cuenta que en el marco de la extraordinaria situación de crisis sanitaria derivada del COVID-19 se contemplan una serie de responsabilidades empresariales de muy diverso contenido y alcance que, en todo caso, han de tenerse muy presentes a los efectos que ahora interesan. Dichas responsabilidades aparecen recogidas, con carácter general, en la disposición adicional segunda del RD Ley 9/2020, de 27 de marzo. Y, más concretamente, son las que a continuación se indican:

- a) “En aplicación de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, las solicitudes presentadas por la empresa que contuvieran

¹⁶ Ello no obstante, téngase en cuenta que “El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito” (párrafo segundo, art. 44.3 ET).

falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes”¹⁷.

En particular, y a los efectos que ahora interesan, el párrafo segundo del artículo 34.6 del RD Ley 11/2020, de 31 de marzo, establece que “Se considerará a estos efectos como falsedad o incorrección haber comunicado a la Tesorería General de la Seguridad Social en la solicitud de inscripción como empresa, o en el alta del trabajador en el correspondiente Régimen Especial, o en variación de datos posterior a la inscripción, o al alta, una actividad económica falsa o incorrecta, así como aquellos otros datos que determinen la existencia de las condiciones y requisitos a los que se refiere el apartado primero”. Lo que hay que tener muy en cuenta sobre la base de la variación de datos que supondría la sucesión de empresa pretendida.

b) “Será sancionable igualmente, conforme a lo previsto en dicha norma, la conducta de la empresa consistente en solicitar medidas, en relación al empleo que no resultaran necesarias o no tuvieran conexión suficiente con la causa que las origina, cuando dicha circunstancia se deduzca de las falsedades o incorrecciones en los datos facilitados por aquellas y siempre que den lugar a la generación o percepción de prestaciones indebidas o a la aplicación de deducciones indebidas en las cuotas a la Seguridad Social”.

c) “El reconocimiento indebido de prestaciones a la persona trabajadora por causa no imputable a la misma, como consecuencia de alguno de los incumplimientos previstos en el apartado anterior, dará lugar a la devolución de las prestaciones indebidamente generadas. En tales supuestos, la empresa deberá ingresar a la entidad gestora las cantidades percibidas por la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. La obligación de devolver las prestaciones previstas en el párrafo anterior será exigible hasta la prescripción de las infracciones referidas en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social que resulten aplicables”.

Pues bien, sobre la base del juego de responsabilidades (también solidarias) establecidas en el artículo 44.3 del ET y de las que se ha dado noticia en el apartado anterior, parece del todo punto oportuno tener en cuenta todas estas previsiones entre empresas cedente y cesionaria. Muy especialmente por lo que de variación de datos implica la sucesión empresarial pretendida. Por descontado, no quiere decirse con ello que el mero cambio de titularidad de la empresa despliegue todas y cada una de las medidas hasta ahora señaladas. Pero sí que con ocasión de la subrogación empresarial habrá que tenerlas muy presente. No en vano, la empresa cesionaria (en el ejemplo, el empresario persona física) quedaría subrogada en las mismas obligaciones (laborales y de Seguridad Social)

¹⁷ En similar sentido se expresa el primer párrafo del artículo 34.6 del RD Ley 11/2020, de 31 de marzo: “En aplicación de lo previsto en el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, las solicitudes presentadas por las empresas, o por los trabajadores por cuenta propia, que contuvieran falsedades o incorrecciones en los datos facilitados darán lugar a las sanciones correspondientes”. Al respecto *vid.*, también, los artículos 23.1 c) y 2 y 43.3 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por el RD Leg. 5/2000, de 4 de agosto (según la redacción dada a los mismos por el RD Ley 15/2020, de 21 de abril).

que corresponderían a la empresa cedente (en el ejemplo, la sociedad limitada) de no haber mediado sucesión de empresa alguna.

2.5. Otros

En fin, sin perjuicio de cuanto se acaba de señalar hasta ahora, ni que decir tiene que, entre otras previsiones diferentes, la sucesión de empresa llevada a cabo no afectará al mantenimiento de las reglas sobre prohibición de despedir o sobre determinación de la duración de los contratos temporales afectados por expedientes de regulación temporal de empleo derivados del virus COVID-19 en los términos previstos por los artículos 2 y 5 del RD Ley 9/2020, de 27 de marzo.

IV. Conclusiones

A modo de resumen de cuanto se ha indicado en las páginas anteriores y sin perjuicio de remitirse a su particular contenido para un mayor análisis de cada tema, no resta sino finalizar el presente documento con una presentación sistematizada de las principales conclusiones generales alcanzadas. Y, más concretamente, con las que a continuación se indican:

-Ni la regulación prevista en materia de subrogación empresarial ni la establecida en materia de expedientes de regulación temporal de empleo impiden de forma expresa el cambio de titularidad de empresa en su conjunto respecto de aquellos supuestos en los que ésta última tenga reconocido un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivado del virus COVID-19.

-Si lo que en último término se pretende es, única y exclusivamente, el cambio de titularidad de la empresa (en el ejemplo, pasando de una sociedad limitada a un empresario persona física) en los términos previstos en el artículo 44.2 del ET ningún impedimento legal se aprecia al respecto. En tal caso, no resulta necesario solicitar por parte de la empresa cesionaria (en el ejemplo, el empresario persona física) un nuevo expediente de regulación temporal de empleo derivado del virus COVID-19. Lo que, por descontado, no resulta en absoluto incompatible con la exigencia de una serie de prevenciones de carácter jurídico en los términos que se contemplan en el presente documento.

-El régimen jurídico de la subrogación empresarial en su conjunto (art. 44 ET) opera con absoluta independencia de que en el momento de llevarse a cabo la misma los contratos de las personas trabajadoras afectadas se encuentren suspendidos y/o en situación de reducción de jornada con ocasión de un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivada del virus COVID-19.

-A tal efecto, tanto por parte de la empresa cedente (en el ejemplo, la sociedad limitada) como la empresa cesionaria (en el ejemplo, el empresario persona física) deberán realizar las comunicaciones exigidas en los apartados 6, 7, 8 y 10 del artículo 44 del ET. Y si como consecuencia de la sucesión de empresa pretenden

adoptar algún tipo de medida laboral (por ejemplo, un expediente de regulación temporal de empleo por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción), habrán de seguir el procedimiento de consultas previsto en el artículo 44.9 del ET.

-Con independencia de las obligaciones empresariales derivadas del artículo 44 del ET, hallándose vigente un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivado del virus COVID-19 cedente y cesionario deberán comunicar el cambio de titularidad de la empresa a la Autoridad Laboral, el Servicio Público de Empleo Estatal, la Tesorería General de la Seguridad Social y, en su caso, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Todo ello en la forma y plazos indicados con anterioridad.

-Realizadas las anteriores comunicaciones, especialmente las relativas a la Tesorería General de la Seguridad Social, no se aprecia motivo jurídico alguno para que las exenciones en la cotización empresarial (incluida la relativa a los conceptos de recaudación conjunta) a la Seguridad Social previstas en el RD Ley 18/2020, de 12 de mayo, dejen de operar en supuestos de sucesión empresarial como el que da lugar al presente documento.

-Por la misma razón, comunicada al Servicio de Empleo Público Estatal en tiempo y forma la variación de datos que supone el cambio de titularidad de la empresa, no se aprecia impedimento alguno para que las personas afectadas por el expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivado del virus COVID-19 accedan o, en su caso, mantengan las prestaciones contributivas de desempleo por tal motivo reconocidas.

-El cambio de titularidad de la empresa no aparece entre las causas legalmente tasadas como de incumplimiento del compromiso empresarial del mantenimiento del empleo previsto en la disposición adicional sexta del RD Ley 8/2020, de 17 de marzo (según la redacción dada a la misma por el RD Ley 18/2020). Entre otras cosas, porque el mecanismo subrogatorio previsto en el artículo 44 del ET constituye, precisamente, una garantía de mantenimiento de empleo para las personas trabajadoras afectadas por la sucesión de empresa. Y ello, con total independencia de las vicisitudes por las que puedan estar atravesando las relaciones laborales de dichas personas. Por ejemplo, y entre otras muchas medidas de muy diverso contenido y alcance, un expediente de regulación temporal de empleo por fuerza mayor derivado del virus COVID-19.

-Por tal motivo, la sucesión de empresa en sí misma considerada no dará lugar a un supuesto de incumplimiento del compromiso del mantenimiento del empleo. Lógicamente, cuestión distinta es que, llevada a cabo la subrogación empresarial, el citado compromiso se mantenga vigente para la empresa cesionaria (en el ejemplo, el empresario persona física). Como también, que el incumplimiento (así como sus consecuencias) del citado compromiso de mantenimiento de empleo por parte de las empresas cedente o cesionaria permita habilitar, según las circunstancias concurrentes, el juego de responsabilidades solidarias previstas en el artículo 44.3 del ET. Todo ello en los términos indicados en el presente documento.

-Al margen de cuanto se acaba de señalar, no han de perderse de vista las importantes responsabilidades empresariales previstas en la disposición adicional segunda del RD Ley 9/2020, de 27 de marzo y demás normativa complementaria. Responsabilidades que, si bien no derivan del fenómeno subrogatorio propuesto, han de tenerse muy presentes a los efectos oportunos por parte de cedente y cesionario. Todo ello en los términos indicados en el presente documento.