

**SENTENCIA T.S.J. NAVARRA 25-II-02: OFICINA DE FARMACIA. SUCESION EMPRESARIAL. DESPIDO IMPROCEDENTE**

**Recurso:**

Recurso de Suplicación nº 437/2001

**Resumen:**

Despido improcedente. Oficina de farmacia. Sucesión empresarial. Responsabilidad solidaria.

**Contenido:**

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**Primero.**—Ante el Juzgado de lo Social núm. dos de los de Navarra, se presentó demanda por doña Jesúsya Y.P., en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que se declare el despido como nulo o subsidiariamente improcedente, condenando a la empresa a la readmisión o al pago de la indemnización de 45 días de salario por año de servicio más los salarios de tramitación.

**Segundo.**—Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio oral en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada según consta en el acta extendida a tal efecto por el Sr. Secretario. Recibido el juicio a prueba se practicaron las propuestas y declaradas pertinentes.

**Tercero.**—Por el Juzgado de instancia se dictó sentencia, cuya parte dispositiva dice: “Que desestimando la demanda interpuesta por doña Jesúsya Y.P. frente a don Jesús M.G. y don Davida A.G., debo absolver y absuelvo a los demandados de los pedimentos frente a ellos deducidos.”

**Cuarto.**—En la anterior sentencia se declararon probados:

“Primero. Doña Jesúsya Y.P., cuyas circunstancias personales aparecen recogidas en el escrito iniciador de las presentes actuaciones, viene prestando sus servicios por cuenta y bajo la dependencia de don Jesús M.G., desde el 15-3-1989, ostentando la categoría profesional de Farmacéutica, y percibiendo como contraprestación por sus servicios un salario mensual de 225.000 ptas., incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias.

Segundo. La demandante, desde el inicio de su relación laboral con don Jesús M.G., vino trabajando en la oficina de Farmacia de la localidad de Lodosa, oficina cuya titular era el Sr. M.G..

Tercero. La demandante, en el mes de junio del año 2000, solicitó de su empleador la concesión de una excedencia voluntaria para el cuidado de su hijo menor de edadon- don Jesús M.<sup>a</sup> M.G. aceptó la solicitud de la demandante, remitiendo a esta una comunicación cuyo tenor literal es el siguiente: “Muy Sra. mía: En atención a su solicitud, aceptó reconocer la situación de excedencia laboral para Dña. Jesúsya Y.P., por nacimiento de su hijo en la fecha 28 de febrero del 2000, desde el día 19 de junio del 2000 hasta el 18 de junio del 2001, ambos inclusive.”

Cuarto. En fecha 4-6-2001 la demandante presentó en su centro de trabajo una notificación sobre su reincorporación, cuyo tenor literal es: “Estimado Sr. don Jesús: ante la inminente

finalización del período de excedencia laboral por maternidad, me permito dirigirme a usted, para comunicarle mi intención de reincorporarme al trabajo el próximo día 19 de junio” .

Quinto. En fecha 8-6-2001, don Jesús M.G., remitió a la actora la siguiente comunicación: “Muy Sra. mía: Por la presente acuso recibo de su atenta nota de 4 de junio último en la que comunica su disposición de dar por terminado el período de excedencia concedido en su día y reincorporarse al puesto de trabajo el próximo día 19 de junio. Como ya le comuniqué en la amable conversación que mantuve personalmente con Udon, a consecuencia de Resolución del Director General del Dpto. de Salud del Gobierno de Navarra el suscribiente ha obtenido autorización para la apertura de una oficina de farmacia en Barañain (Avdon de Eulza núm. 62) lo que determina el traslado de esta “empresa” a dicha localidad- No obstante lo anterior, las obras de adecuación del local propuesto y aprobado impiden abrir el establecimiento hasta el próximo mes de septiembre, lo que determina que al día de la fecha la actividad de la empresa se encuentre en suspenso. Por lo anterior, conforme a la normativa vigente, le comunicó la aceptación (¡por supuesto!) de su reincorporación al puesto de trabajo en cuanto se reinicie la actividad, a cuyo efecto se le comunicará puntualmente fecha de reapertura del establecimiento en Barañain para que pueda hacerlo. Sin más que añadir, quedando a su disposición para la búsqueda de cualquier solución que estime oportuno plantear si lo desee, queda su affmo.”

Sexto. Don Jesús M.<sup>a</sup> M.G., figuró inscrito en los requisitos del impuesto de actividades económicas de Lodosa, desde la fecha de su implantación el 1-1-1997, hasta el 2-5-2001, en las actividades de “farmacias” y “farmacéuticos” .

Séptimo. Mediante escritura pública de donación, de fecha 1-3-2001, don Jesús María M.G., como titular de la licencia administrativa para la explotación de la oficina de Farmacia de Lodosa, donó la mencionada licencia a su hijo don David M.G., también farmacéuticos de profesión.

Octavo. Don David M.G., se dio de alta en el Registro del Impuesto sobre actividades económicas a partir del 2-5-2001, en las actividades de “Farmacias” y “Farmacéuticos” .

Noveno. El 10-4-2001 don Jesús María M.G. y don David M.G., suscribieron un contrato de arrendamiento, mediante el cual, y a partir del 1-5-2001, don Jesús M.<sup>a</sup> M.G., cedía en arrendamiento a don David M.G., el local de planta baja de la casa núm. 8 de la Avenida de la Diputación Foral núm. 8 de Lodosa, en donde se ubica la Farmacia.

Décimo. Don David M.G., suscribió el 2-5-2001 con don Francisco Javier E.S., un contrato de trabajo indefinido para que este último prestara servicios en la farmacia como auxiliar de Farmacia.- don Francisco Javier Espinosa es el único empleado de don David M. y con anterioridad (desde el 1-1-1974) había trabajado para don Jesús M.G. La antigüedad reconocida al Sr. E. por don David M. es la de 2-5-2001.

Undécimo. El 15-6-2001 la demandante remitió a don David M.G., la siguiente carta: “Muy señor mío: Según conversación mantenida con su padre y anterior titular de la Farmacia de Lodosa, que constituye mi centro de trabajo desde el 15 de marzo de 1989, este le ha traspasado la misma, lo que conforme al art. 44 del Estatuto de los Trabajadores ha quedado usted subrogado en cuenta a mi relación laboral a los derechos y obligaciones del anterior empresario. Por lo expuesto anteriormente le participo que con fecha 19 de junio del presente me reincorporaré a mi puesto de trabajo en la oficina de Farmacia de Lodosa tras haber disfrutado de una excedencia con reserva de puesto de trabajo conforme al art. 46.3 del Estatuto de los Trabajadores” .

Duodécimo. El 15-6-2001, la actora remitió igualmente a don Jesús M.G., la siguiente notificación: “Muy señor mío: Con fecha 4 de junio le notifiqué en forma mi intención de reincorporarme a mi puesto de trabajo en la Oficina de Farmacia de Lodosa, tras haber gozado durante este último año de excedencia con reserva de puesto. Tras mi notificación usted me ha comunicado que ha obtenido autorización para la apertura de una oficina de farmacia en Barañain y que hasta que la misma no se encuentre operativa no podré reincorporarme. A lo expuesto por usted le trasmito que desde el 15 de marzo de 1989 llevo trabajando para usted

en la Oficina de Farmacia de Lodosa, siendo este mi centro de trabajo y es allí donde me tengo que reincorporar; el hecho de que usted haya traspasado a su hijo la Oficina de Lodosa no repercute para nada en mi relación laboral, es más según el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores el nuevo empresario queda obligado en los derechos y obligaciones del anterior, por lo que el día 19 de junio del presente me reincorporaré en mi puesto de trabajo en Lodosa.”

Decimotercero. El 4-9-2001, don Jesús M.G. dirigió a la demandante una comunicación del siguiente tenor literal: “Muy Sra. mía: Le dirijo la presente para comunicarle la próxima reapertura de mi oficina de farmacia en su nueva ubicación de Barañain (Avda. de Eulza núm. 62), lo que se llevará a efecto el próximo día 17 de septiembre, tal y como le informé puntualmente mediante carta de 8 de junio de 2001. Por ello ruego su reincorporación a su puesto de trabajo a primera hora de la mañana de esa fecha en el lugar indicados.- Sin más que añadir y esperando su presencia en la fecha y lugar señalados, queda su affmo.”

Decimocuarto. La demandante no ostenta ni ha ostentado la representación legal de los trabajadores.

Decimoquinto. El 3-7-2001 se celebró el preceptivo acto de conciliación, que concluyó sin que se alcanzara acuerdo alguno. Pese a ello, y a efectos conciliatorios, la parte demandada ofreció, en concepto de indemnización, la cantidad de 750.000 ptas., manifestando de forma expresa que “ no ha habido despido” .

**Quinto.**—Anunciado recurso de Suplicación por la representación letrada del demandante, se formalizó mediante escrito en el que se consigna un único motivo, amparado en el artículo 191.c) de la Ley de Procedimiento Laboral, para examinar las infracciones de normas sustantivas o de la jurisprudencia, denunciando infracción del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1/1995 de 24 de marzo.

**Sexto.**—Evacuado traslado del recurso fue impugnado por los demandados.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**Primero.**—La **sentencia de instancia que desestimó la demanda sobre despido** absolviendo a los demandados de los pedimentos contra ellos formulados, es recurrida en esta sede de Suplicación por la representación Letrada de la parte actora mediante la alegación de un solo motivo en el que, correctamente amparado en el artículo 191 c) de la Ley de Procedimiento Laboral, **denuncia infracción del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.**

Este precepto, en su apartado 1, dispone literalmente : “El cambio de la titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma de la misma, 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 hubiera adquirido el cedente” . Sigue diciendo el apartado 2: “A los efectos de lo previsto en el presente 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” . Y el número 3: “Sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y 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” .

El precepto legal transcrito, redactado por el artículo 2 de la Ley 12/2001, de 9 de Julio, -como sus antecedentes- artículo 79 de la Ley de Contrato de Trabajo y artículo 18 de la Ley de Relaciones Laborales-, constituye una firme garantía de la estabilidad del empleo y, en consecuencia, del derecho constitucional al trabajo que proclama el artículo 35.1 de la

Constitución, siendo ésta su “ratio legis” según ha sido constantemente interpretado por la doctrina del Tribunal Supremo en sentencias, entre otras, de 7 de julio de 1978, 27 de marzo y 19 de diciembre de 1980, 12 de mayo de 1981, 15 de marzo y 16 de junio de 1983, 18 de julio de 1986, 26 de enero, 3 y 9 de marzo, 9 de julio y 6 de octubre de 1987, 25 de febrero y 12 de julio de 1988, puesto que la empresa mercantil como entidad que busca con aportaciones plurales, capital y trabajo o trabajo y capital, una ganancia, tiene en principio y salvo excepciones que por serlo confirman la regla, una vocación de duración indefinida sin que le afecten, al menos decisivamente, los cambios de titularidades subjetivas, incluidas, por supuesto, la del empresario o empresarios, dato que en el Derecho del Trabajo alcanza una cuota de efectividad importante, en cuanto que ese cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma, no extinguirá por sí mismo, de acuerdo con el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores, la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior. Ha de destacarse, como afirma la última citada sentencia, que esta doctrina legal está en línea con las sentencias que viene dictando el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, en varias cuestiones prejudiciales sobre interpretación de la Directiva 187/1977 del Consejo, para la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros, en relación con el mantenimiento de los derechos de los trabajadores caso de transmisión de empresa, establecimiento o parte de establecimiento.

**La transmisión o sucesión empresarial requiere, según la Jurisprudencia, la concurrencia de dos elementos: uno, subjetivo, representado por el cambio de titularidad o transferencia del antiguo al nuevo empresario, y otro objetivo, consistente en la entrega efectiva del total conjunto operante de los elementos esenciales de la empresa que permita la continuidad empresarial** —sentencias del Tribunal Supremo de 26 de enero y 3 de marzo de 1987, 10 de mayo y 12 de septiembre de 1988—.

**La doctrina y la jurisprudencia han desarrollado los siguientes criterios, que resultan útiles a efectos decisorios:**

A) En cuanto al elemento subjetivo: La norma que se estudia sólo hace referencia para integrar el presupuesto de hecho previsto por ella, al cambio de titularidad de la empresa como hecho, por encima de la causa o forma en que éste tenga lugar, de manera que para la aplicación de aquélla no es «conditio sine qua non» el que se opere una verdadera transmisión o circulación de empresa en sentido técnico de uno a otro titular protagonistas de la sucesión en la titularidad del ejercicio de la empresa.

Así, la transmisión de un titular a otro, en la medida que podrían quedar afectadas las relaciones laborales caso de no entrar en juego el artículo 44.1 del Estatuto de los Trabajadores, ha de entenderse referida, según criterio reiterado por doctrina del Tribunal Supremo, tanto a la que lo sea en virtud de sucesión “mortis causa”, como por actos o negocios “inter vivos”, comprendiendo tanto la transmisión directa como la indirecta, incluso cuando entre el anterior titular y el posterior se interpone un tercero, y también si ese tercero es un órgano de la Administración que hubiera contratado, con carácter administrativo, en momentos sucesivos y sobre el mismo objeto con el primer titular y luego con el segundo; supuesto al que se refieren las sentencias de 19 de noviembre de 1968, 2 de noviembre de 1973, 28 de diciembre de 1978, 27 de marzo de 1980, 16 de junio de 1983, 18 de junio de 1985, 26 de enero, 3 de marzo y 9 de julio de 1987, 25 de febrero de 1988 y 19 de junio de 1989. La razón fundamental de esta tesis es la consideración de que lo determinante es que el empresario anterior y el nuevo se hagan sucesivamente cargo de la actividad empresarial, pues lo que se pretende es que no haya solución de continuidad en la misma, y ello aunque la sustitución se hubiera operado a través de tercera persona interpuesta, pública o privada, entendido el requisito de no solución de continuidad en el sentido de que no se haya producido con anterioridad al cambio de titularidad una previa extinción o cesación de la empresa.

B) Por lo que se refiere al elemento objetivo, el precepto de referencia se extiende a tres supuestos de sucesión empresarial: el cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo, o, de una unidad productiva autónoma de la empresa, conceptos que han sido delimitados por la jurisprudencia partiendo de la idea básica de que las realidades empresariales son para el

Derecho del Trabajo, ante todo, el soporte o marco del desarrollo de las relaciones de trabajo, no asimilables a otras categorías jurídicas (sentencias del Tribunal Supremo de 28 de septiembre de 1955, 21 de diciembre de 1956 y 29 de enero de 1983).

Así, la empresa ha venido siendo considerada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y por el extinto Tribunal Central de Trabajo, aisladamente de su titular jurídico, como “una organización de bienes, actividades y relaciones de muy variada condición, constitutiva de un todo único susceptible de ser objeto de negocios jurídicos” ; “unidad socioeconómica de producción” constituida por “factores técnicos, organizativos y patrimoniales” (sentencias del Tribunal Supremo de 26 de enero y 3 de marzo de 1987); “organización económica de elementos productivos, encaminada a la producción de bienes o servicios” (sentencia del Tribunal Supremo de 26 de enero de 1988; “organización de medios personales y materiales encaminada a la realización de la actividad que constituye su objeto” (sentencia del Tribunal Supremo de 9 de julio de 1987). Así, lo que caracteriza a la empresa no es tanto los elementos materiales o patrimoniales como la existencia de una actividad organizada, de manera que cabe la existencia de una empresa que carezca de elementos materiales y tenga solamente organización. Hasta tal punto es así, que en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa se concibe, ante todo, como el marco organizativo de la relación de trabajo; no otra cosa significa «el ámbito de organización y dirección» a que alude su artículo 1.º1. Ese carácter de la empresa como unidad socioeconómica de producción de bienes o servicios se constituye en presupuesto de aplicación de la normativa sucesoria, de forma que el elemento objetivo de la sucesión consiste en la entrega efectiva del total conjunto de los elementos esenciales de la empresa (centro de trabajo o unidad productiva autónoma de la misma) que permita la continuidad de la actividad empresarial, es decir, la permanencia de ésta como unidad organizativa de producción que configura la identidad del objeto transmitido, lo que excluye de la aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores los supuestos de transmisión de aislados elementos materiales o instrumentales integrantes, junto con otros, de la industria o negocio, como han venido señalando las sentencias del Tribunal Supremo de 9 de octubre de 1984, 29 de marzo y 13 de junio de 1985, 27 y 30 de octubre de 1986 y 12 de enero de 1989, entre otras muchas. Y de esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra de 21 de julio y 31 de octubre de 1997.

**Segundo.**—Asimismo, **el Tribunal Supremo**, en múltiples sentencias entre las que cabe citar las de 22 de enero de 1990; 9 de julio de 1991; 21 de marzo de 1992; 5 de abril, 30 de diciembre de 1993; 23 de febrero, 14 de diciembre de 1994; 23 de enero de 1995; 12 de marzo y 25 de octubre de 1996; 6 de febrero, 17 de julio, 27 y 29 de diciembre de 1997, **ha declarado que:**

1. Constituye requisito esencial en la sucesión de empresas regulada en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, la transmisión de la titularidad, entendiéndose por tal concepto traslativo no sólo el cambio en la titularidad nominativa de empresa, sino también la transmisión al cesionario en el supuesto enjuiciado al concedente a quien revierte la actividad contratada de los elementos patrimoniales que configuran la infraestructura u organización empresarial básica de la explotación.

2. Existe una excepción a lo dicho anteriormente, cual es que opera la subrogación, en aquellos casos en que la autonomía colectiva en su ámbito de aplicación, establezca la obligación de subrogación en los supuestos, sin más, de un cambio en la titularidad de la empresa, o en aquellos otros en que el pliego de condiciones así lo imponga como deber jurídico del nuevo contratista. De no ser así, y siguiendo la anterior argumentación lo que únicamente acaece es la finalización de una contrata, que se extingue por el transcurso del plazo de concesión o adjudicación y la entrada de un nuevo empleador sea un nuevo contratista o el empresario principal a quien revierte el servicio o actividad, no ligada con el anterior por ningún título traslativo respecto los elementos materiales y organizativos de la empresa.

3. La misma conclusión se alcanza por aplicación de la disposición undécima del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores; norma que excluye del ámbito del artículo 44.1 del mismo los casos de ventas judiciales de empresas, cuando el objeto de la compraventa no comprenda los

elementos necesarios, que “per se” sean suficientes al efecto de continuar la actividad empresarial.

4. Finalmente, lo anteriormente sentado no contradice la normativa contenida en el artículo 14 de la Directiva Comunitaria 187/1977. La jurisprudencia comunitaria cuando contempla, en interpretación de este precepto, los supuestos de traspaso de empresa y, consecuente subrogación entre antiguo y nuevo empresario, se está refiriendo a empresas en el sentido de explotación o actividad con identidad económica propia, y ya se ha dicho que en el objeto de una contrata no concurre dicha circunstancia. Más concretamente, la Sentencia de 19 de septiembre de 1995, del Tribunal Europeo, asunto C, 48/1994, dictada en aplicación de la citada normativa, declaró que “no hay transmisión, en el sentido del número 1.1 de la Directiva (...) en un caso en que una empresa prosiguió hasta su total ejecución y con el acuerdo del comitente, una obra comenzada por otra empresa, incluso habiéndose hecho cargo de dos aprendices y un empleado que habían trabajado en la obra y del material que se encontraba en las mismas” .

Asimismo la Sentencia del Tribunal Supremo de 1 de diciembre de 1999, declara que el supuesto de hecho del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores, al que se anuda la consecuencia jurídica de la sucesión o subrogación de un nuevo empleador en la posición del anterior empresario, presenta una cierta complejidad. La Ley española lo describe en términos genéricos como “cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma” . Dejando a un lado el caso especial de sucesión en la empresa «mortis causa» a que se refiere el art. 49.1 g) del ET, los acontecimientos constitutivos del cambio de titularidad de la empresa, o de alguno de sus elementos dotado de autonomía productiva, han de ser, siguiendo la formulación de la propia Ley española, actos “inter vivos” determinantes de una «transmisión» del objeto sobre el que versa (la “empresa” en su conjunto, un “centro de trabajo” , o una “unidad productiva autónoma” ) por parte de un sujeto “cedente” , que es el empresario anterior, a un sujeto “cesionario” , que es el empresario sucesor.

La Directiva 98/50/CE, de 29 de junio de 1998, ha aclarado este concepto genérico de transmisión o traspaso de empresa, a través de una serie de precisiones sobre el significado de la normativa comunitaria en la materia. Esta aclaración se efectúa, según puntualiza el preámbulo de dicha disposición de la CE, “a la luz de la jurisprudencia” del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea. La exposición de motivos de la propia Directiva 98/50/CE se encarga de señalar a continuación, que la aclaración efectuada “no supone una modificación del ámbito de aplicación de la Directiva 77/187/CEE de acuerdo con la interpretación del Tribunal” .

Por otra parte, el art. 51.11 del Estatuto de los Trabajadores habla al respecto de elementos necesarios y por sí mismos suficientes, para continuar la actividad empresarial “... añadiendo la sentencia de 6 de febrero de 1998, que estos requisitos ya fueron reiterados en supuestos próximos al litigioso por la Sala, en sus sentencias del 29 de junio de 1994 y 3 de abril de 1996” . Las Sentencias del Tribunal Supremo de 10 de diciembre de 1997 y 29 de abril de 1998 aclaran que el objeto de la transmisión se refiere a la cesión entre empresarios de los elementos esenciales o significativos del activo material o inmaterial con los que el anterior realizaba la actividad, que es lo que se contempla en la sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 11 de marzo de 1997.

**Tercero.—Aplicando la doctrina anterior al supuesto ahora enjuiciado resulta que, aceptando la versión judicial de los hechos por no haber sido atacados, conforme alega la representación Letrada de la parte impugnante de don David M.G. al mencionar la propia doctrina de la Sala y con dominio de la técnica procesal del Recurso de Suplicación, de carácter extraordinario, de aquellos hechos se infiere que don Jesús M.<sup>a</sup> M.G., Farmacéutico de profesión, y primero y principal empleador de la demandante doña Jesús Y.P., también Farmacéutica de profesión, donó a su hijo don David M.G., igualmente Farmacéutico de profesión, mediante el correspondiente instrumento jurídico formal de fecha 1 de marzo de 2001, la correspondiente Licencia Administrativa para la explotación de la oficina de farmacia sita en la localidad navarra de Lodosa. Así mismo, el 10 de abril**

de 2001, padre e hijo **suscriben un contrato de arrendamiento** mediante el que el Sr. M.G. cede en locación al Sr. M.G., el local de la planta baja de la casa núm. 8 de la Avenida de la Diputación Foral de Lodosa (Navarra), en donde se ubica la farmacia. **Ello responde al hecho de haber solicitado y obtenido Jesús M.<sup>a</sup> M.G. autorización para la apertura de farmacia en Barañain** —Pamplona—, sita en la Avda. de Eulza N.º 62. A su vez, don David M.G., suscribió el 2 de Mayo de 2001, con don Francisco Javier Espinosa, **un contrato indefinido para que este prestara sus servicios como Auxiliar de Farmacia**, reconociéndole una antigüedad de 2-5-2001. **Este Sr. es el único empleado de David y con anterioridad había trabajado** —desde el 1-1-1974— **con don Jesús M.<sup>a</sup> M.G.**

Pues bien, con estos antecedentes, reforzados con la admisión de las circunstancias concurrentes en el caso efectuadas por la propia parte impugnante de don David M.G. al manifestar que: “en la propia escritura de donación ya quedaba reflejada la voluntad de dejar los elementos patrimoniales en la farmacia de Lodosa pudiendo darle uso el nuevo empresario, que no hubo necesidad de cerrar ni un solo día la empresa, que se ha traspasado la clientela de la única farmacia que existe en esa localidad, con su mismo horario y personal, que don Jesús M.G. no entregó a esta parte los elementos básicos del negocio puesto que pertenecen a aquel y que serán trasladados a Barañain”, manifestaciones estas últimas que no se compadecen con las afirmaciones realizadas por este último en el acto del juicio oral, en prueba de interrogatorio, (antes llamada confesión judicial), en el que reconoce “no haber hecho obra alguna en el local de negocio y estar utilizando el mismo mobiliario que tenía su padre en la farmacia e incluso que no había rendido de momento cuentas sobre los medicamentos existentes, de todo ello claramente se desprende que la intención de los contratantes no fue propiamente arrendar un local de negocio sino más propiamente concertar un arrendamiento de industria o negocio, no regulado en la vigente Ley de Arrendamientos Urbanos de 24 de Noviembre de 1994, que solamente contempla el arrendamiento para uso distinto de vivienda (artículo 3) pero que sin embargo era mencionado, para ser excluido, en la extinta Ley de Arrendamientos Urbanos de 24 de Diciembre de 1964, en cuyo artículo 3.º se establecía que: “el arrendamiento de industria o negocio, de la clase que fuere, queda excluido de esta Ley, rigiéndose por lo pactado y por lo dispuesto en la legislación civil, común o foral. Pero solo se reputará existente dicho arrendamiento cuando el arrendatario recibiere, además del local, el negocio o industria en él establecido, de modo que el objeto del contrato sea no solamente los bienes que en el mismo se enumeren, sino una unidad patrimonial con vida propia y susceptible de ser inmediatamente explotada o pendiente para serlo de meras formalidades administrativas” .

Y aun cuando hoy día la Doctrina Científica y la Jurisprudencia son contestes en sostener que **los arrendamientos de industria, como se ha dicho antes, no están regulados por la LAU-1994**, ya que su ámbito, como se deduce de sus artículos. 1 al 5, sólo comprende las “fincas urbanas” destinadas a vivienda o a usos distintos del de vivienda, es decir, que su objeto y finalidad no es otro que el elemento físico o “edificación” (arts. 2 y 3), independiente de los restantes elementos de todo tipo (utensilios, maquinaria, mercancía, incluso clientela, etc.) que puedan existir en la misma; cosa distinta, acontece respecto a lo que se conoce con el nombre de arrendamiento de «industria», en cuanto éste comprende en su objeto tanto la referida edificación cuanto toda la organización necesaria para un funcionamiento empresarial, integrando todos los posibles elementos en un todo indisoluble, complejo y productivo, en el que la edificación o “finca” es un elemento más, incluso no siempre el más importante. Por otro lado, su exclusión de la legislación especial ha sido siempre tradicional en nuestra evolución legislativa y así lo evidencia el anterior Texto de 1964 e incluso el más anterior de 1956.

La Jurisprudencia mantenida por la Sala de Casación Civil viene proclamando que **los arriendos de locales para negocio se diferencian de los propios de industria**, en que en los primeros lo que se cede es el elemento inmobiliario, en cambio, en los segundos (arrendamientos negociales), el objeto contractual está determinado por una doble composición integradora; por un lado, el local, como soporte material y, por otro, el negocio o empresa instalada y que se desarrolla en el mismo, con los elementos necesarios para su explotación, conformando un todo patrimonial autónomo, sin que sea preciso que el arrendador aporte necesariamente todos los enseres y menajes para la comercialización de la actividad negocial a desarrollar, pues pueden ser ampliados o mejorados con los que aporte el arrendatario, incluso ser sustituidos, sin que ello afecte a la calificación y naturaleza del contrato como de

locación industrial (Sentencias de 13 y 21 de diciembre de 1990, 20 de septiembre de 1991, 19 y 25 mayo 1992, 17 abril y 10 mayo 1993, 22 noviembre 1994, 4 octubre 1995 y 8 junio 1998.)

Ha de recordarse, igualmente, que las reglas interpretativas contenidas en los artículos 1281 a 1289 del Código Civil forman un conjunto armónico entre sí, y aunque con subordinación al párrafo primero del artículo 128.1, que tiene rango preferencial y prioritario (SS. 10 mayo 1991; 1 marzo 1993; 29 marzo 1994; y 28 junio 1995), haciendo innecesaria la indagación sobre la intencionalidad de las partes si la claridad de los términos de un contrato no dejan duda sobre la misma; en el caso ocurre que esa intencionalidad debe deducirse no solamente de las palabras sino de los hechos pormenorizados, antecedentes y subsiguientes a la concertación del denominado Inter-partes arrendamiento de local de negocio.

No debe extrañar la aplicación, a modo de **razonamiento coadyuvante, de instituciones típicas del Derecho Civil al Derecho Laboral**, pues ha de recordarse que el ordenamiento jurídico es un sistema, o lo que es lo mismo, un conjunto cuyas partes están relacionadas entre sí de modo armónico y respondiendo a una lógica interna, al no tratarse de una mera yuxtaposición de normas superpuestas a medida que se van promulgando.

**Si en el caso ahora enjuiciado resulta que los codemandados, unidos por vínculo de parentesco, padre e hijo, ambos farmacéuticos de profesión, realiza el primero una donación a favor del segundo de la licencia administrativa de farmacia, celebran, después, un contrato, denominado, de arrendamiento de local, referido al que se ubica la Farmacia de la localidad navarra de Lodosa, sin haberse acreditado que el arrendador, y antes donante, hubiera extraído el mobiliario, objetos, utensilios, enseres e incluso los propios medicamentos, la deducción más racional y lógica lleva a pensar y declarar que lo realmente acordado por las partes fue un arrendamiento de negocio o industria, al existir un enlace preciso y directo según las reglas del criterio humano, conforme autoriza el artículo 386 de la Ley de Enjuiciamiento Civil (sustitutivo del derogado artículo 1253 del Código Civil); deducción que aparece corroborada por el hecho admitido de que el arrendatario sustituyó al arrendador en la Farmacia acto seguido y sin discontinuidad.**

**Esta calificación trasciende también al ámbito de Derecho Laboral**, cuya institución, a estos efectos, **se traduce en la existencia de una verdadera sucesión empresarial**, regulada en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores **y con las consecuencias de declarar la no readmisión de la demandante como constitutiva de un despido improcedente condenando a don Jesús M.<sup>a</sup> M.G. y a don David M.G. solidariamente**, de conformidad con lo dispuesto en el núm. 3 del mentado artículo 44 de la Ley Estatutaria, a readmitir a la trabajadora en su puesto de trabajo o, con extinción de la relación laboral, abonarle una indemnización cifrada en 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, hasta un máximo de 42 mensualidades, y al abono de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la notificación de esta sentencia, calculados una y otros sobre un salario regulador de 1.352,28 € (225.000 ptas.) mensuales incluido el prorrateo de pagas extraordinarias.

FALLO

Que estimando el Recurso de Suplicación interpuesto por la representación Letrada de doña Jesús Y.P. contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social núm. dos de los de Navarra, en autos seguidos a instancia de la recurrente frente a don Jesús María M.G. y don David M.G. en reclamación de Despido, debemos revocar y revocamos la misma, y en su lugar, con estimación de la demanda debemos declarar y declaramos la improcedencia del despido de la actora, condenando a don Jesús María M. G. y a don David M. G. solidariamente a que readmitan a la demandante en su puesto de trabajo o, con extinción del contrato de trabajo, a que le indemnicen con una cantidad cifrada en 45 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año, hasta un máximo de 42 mensualidades, y en todo caso con abono de los salarios de tramitación devengados desde la fecha del despido hasta la notificación de esta sentencia, calculados una y otros sobre un salario regulador de 1.352,28 € (225.000 ptas.) mensuales, incluido el prorrateo de pagas extraordinarias.

