



Universidad de Oviedo

**LA SUCESIÓN DE EMPRESA
Y SUS CRITERIOS JURISPRUDENCIALES**

MÁSTER DE ACCESO A LA ABOGACÍA

ANDREA GARCÍA DÍAZ

RESUMEN:

El presente trabajo tiene por objeto analizar la sucesión de empresas contemplada en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, empezando por sus orígenes, tanto en el Derecho de la Unión Europea, como en nuestro ordenamiento interno. Tratándose, como es, de un tema de incontestable complejidad y extensión, en el que la aportación jurisprudencial resulta no sólo determinante sino también cuantitativamente hablando inabarcable si se pretenden examinar todas las cuestiones que le atañen, hemos considerado más oportuno restringir el radio de este estudio al análisis de los criterios legales y jurisprudenciales formulados para entender que la transmisión afecta a una entidad económica que mantiene su identidad (tal como establece el art. 44 ET), haciendo mención a casos en los que se produce la reversión de un servicio o una actividad. Es decir, no serán objeto de estudio los derechos laborales y sociales de los trabajadores, sino el fenómeno empresarial en sí. Para ello analizaremos los distintos tipos de actividades (materializadas y desmaterializadas) y las pautas para determinar la existencia de sucesión, partiendo del hecho de que estas son distintas según hablemos de actividades basadas en la mano de obra o en la transmisión de elementos patrimoniales.

ABSTRACT:

The purpose of this paper is to analyse the succession of companies referred to in Article 44 of the Workers' Statute, starting with their origins, both in European Union law and in our domestic law. Being, as it is, a subject of incontestable complexity and extension, in which the jurisprudential contribution is not only decisive but also quantitatively speaking incomprehensible if we intend to examine all the issues that concern it, we have considered it more appropriate to restrict the radius of this study to the analysis of the legal and jurisprudential criteria formulated to understand that the transmission affects an economic entity that maintains its identity (such as establishes art. 44 ET), referring to cases in which the reversal of a service or an activity occurs. That is, the labor and social rights of workers will not be studied, but the business phenomenon itself. To do this, we will analyze the different types of activities (materialized and dematerialized) and the guidelines for determining the existence of succession, based on the fact that these are different depending on whether we talk about activities based on labor or the transfer of patrimonial elements.

ÍNDICE DE ABREVIATURAS

BOE: Boletín Oficial del Estado

CC: Convenio Colectivo

CC: Código Civil

CE: Comunidad Europea

CEE: Comunidad Económica Europea

ET: Estatuto de los Trabajadores.

Núm.: Número

Pág.: Página

Rec.: Recurso

STJCE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea

STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

STS: Sentencia del Tribunal Supremo

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia

TS: Tribunal Supremo

TSJ: Tribunal Superior de Justicia

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea

UE: Unión Europea

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	5
2. NORMATIVA COMUNITARIA SOBRE LA SUCESIÓN DE EMPRESA. DIRECTIVA 2001/23/CE DEL CONSEJO DE 12 DE MARZO DE 2001	6
3. REGULACIÓN DE LA SUCESIÓN DE EMPRESA EN EL ORDENAMIENTO JURIDICO ESPAÑOL	9
3.1. LEY 8/1980, DE 10 DE MARZO, DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1995	9
3.2. LEY 12/2001, DE 9 DE JULIO	10
3.3. REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	11
4. TIPOS DE SUCESIONES EMPRESARIALES SEGÚN SU ORIGEN Y LA EXISTENCIA DE UNA TRANSMISIÓN ECONÓMICA	14
5. REVERSIÓN DEL SERVICIO O ACTIVIDAD	17
6. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES SOBRE LA SUCESIÓN DE EMPRESA Y ALGUNOS SUPUESTOS DE REVERSION	20
6.1. SUCESIÓN DE EMPRESA EN LOS CASOS EN LOS QUE LA ACTIVIDAD DESCANSA SOBRE LA MANO DE OBRA.(ACTIVIDADES DESMATERIALIZADAS)	20
6.1.1 Sucesión de plantillas.....	21
6.1.2 Parte esencial de la plantilla.....	24
6.2. SUCESIÓN DE EMPRESA POR TRANSMISIÓN DE ELEMENTOS MATERIALES (ACTIVIDADES MATERIALIZADAS)	26
6.2.1. Transmisión de elementos patrimoniales y propiedad de los mismos.....	28
6.2.2. Análisis de un caso de sucesión en actividad materializada sin traspaso de elementos.....	31
6.2.3. Arrendamiento de industria.....	32
6.2.4. Transmisión de la clientela.....	34
6.2.5. Duración de una eventual suspensión.....	35
7. REAL DECRETO-LEY 32/2021 DE 28 DE DICIEMBRE	36
8. CONCLUSIONES	40
9. BIBLIOGRAFÍA	43
10. ÍNDICE JURISPRUDENCIAL	46
10.1. Jurisprudencia de la Unión Europea:.....	46
10.2. Tribunal Supremo:.....	46

1. INTRODUCCIÓN

Durante el estudio del Máster de Acceso a la Abogacía y la realización de las Prácticas Profesionales, ha llamado especialmente mi atención el fenómeno de la sucesión de empresa, entendida como el cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma. Como conoceremos mejor a lo largo del presente trabajo, la sucesión de empresas se encuentra regulada en la legislación comunitaria a través de Directivas y, en nuestro ordenamiento jurídico, concretamente en el artículo 44 del Estatuto de Trabajadores, habiendo sido planteada desde el primer momento como un mecanismo cuyo propósito fundamental es garantizar los derechos de los trabajadores afectados por el cambio de titularidad reseñado, a fin de que conserven sus empleos, pasando a prestar servicios para el nuevo titular en las mismas condiciones que venían haciéndolo para su precedente.

Durante este curso, he podido observar que la sucesión de empresas es un tema francamente complejo y recurrente en las demandas que han de solventar Juzgados y Tribunales, lo que ya bastaría, sin duda, para justificar su elección como objeto de estudio. Ahora bien, a este hecho han de sumarse otros igualmente trascendentes, relacionados especialmente con la aportación que esos mismos jueces y tribunales hacen a diario para facilitar la correcta delimitación de este fenómeno empresarial. Dicho de otro modo, la reseñada litigiosidad de la sucesión de empresas ha hecho que los pronunciamientos judiciales devengan imprescindibles para delimitar los elementos que determinan si efectivamente se produce una sucesión o no, completando así la formulación legal, insuficiente para sentenciar, sin más, la existencia misma de la sucesión.

Al tratarse de un tema tan amplio, empezaremos viendo el origen de la regulación de la sucesión de empresas y el contenido de la misma, y una vez entendido este, estudiaremos la reversión de un servicio o actividad, y los elementos que según la jurisprudencia resultan necesarios para considerar que se produce una sucesión de empresas, enfocándonos en el estudio de los distintos criterios para determinar la existencia de sucesión, que varían según hablemos de actividades materializadas o desmaterializadas. Por ello, estudiaremos la sucesión de plantillas (el hecho de que el

nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores), así como el valor de los elementos patrimoniales objeto de transmisión, si se ha transmitido o no la clientela, la evaluación del grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión, así como la duración de una eventual suspensión (es decir, el cierre temporal de una empresa, no permite excluir por sí mismo la existencia de una transmisión de empresa)

2. NORMATIVA COMUNITARIA SOBRE LA SUCESIÓN DE EMPRESA. DIRECTIVA 2001/23/CE DEL CONSEJO DE 12 DE MARZO DE 2001

En el ámbito comunitario, la norma de referencia obligada es la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo, que, a su vez, sustituyó la Directiva 1977/187/CEE, de 14 de febrero, sobre *la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad*, aprobada en 1977 por las entonces Comunidades Europeas. Aunque de la comparativa de los contenidos de ambas resulta que la redacción es prácticamente idéntica en buena parte de sus preceptos, convenía la mejora de las medidas de protección a los trabajadores, garantizando de un modo más apropiado el mantenimiento de sus derechos en caso de cambio de empresario, y la reducción de las diferencias en el ámbito de la Unión Europea. Sobre todo se hacía necesaria una consolidación de textos para incorporar las modificaciones que en la dicción de la Directiva originaria de 1977 había supuesto la aprobación de la Directiva europea 98/50/CE, del Consejo, de 29 de junio (cuyo plazo de transposición finalizaba en 17 de julio de 2001).

Con todo, la Directiva hoy vigente, se encuentra dividida en 4 capítulos y 14 artículos. Bajo el título “*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*” contempla la sucesión de empresas, con objeto de garantizar la continuidad de las relaciones laborales existentes en el marco de una entidad económica, con independencia de un cambio de propietario.

Dentro de su ámbito de aplicación encontramos los traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión, entendiendo por traspaso el de una unidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica esencial o accesoria¹. Siendo aplicable a empresas tanto públicas como privadas, (también sin ánimo de lucro) siempre que el centro de actividad o parte de esta se encuentre dentro de su ámbito territorial, es decir, el de los Estados miembros,² quedando exceptuados los buques marítimos.

En el mismo artículo 1, encontramos que “*La reorganización administrativa de las autoridades públicas administrativas y el traspaso de funciones administrativas entre autoridades públicas administrativas no constituirán un traspaso a efectos de la presente Directiva.*” Para el Tribunal de Justicia el mero hecho de que el cesionario de la actividad sea un organismo de Derecho público o una Administración no permite excluir la existencia de una transmisión comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva siempre, que no tengan por objeto actividades propias del poder público e inherentes al ejercicio de prerrogativas de poder público³. Del mismo modo que la circunstancia de que la transmisión se derive de decisiones unilaterales de los poderes públicos y no de un acuerdo de voluntades no excluye la aplicación de la Directiva.⁴ Este artículo primero debe interpretarse en el sentido de que resulta de aplicación la Directiva cuando una parte del personal administrativo y una parte de los trabajadores temporales pasan a otra empresa de trabajo temporal para desarrollar en ella las mismas actividades al servicio de clientes idénticos, y los elementos afectados por la transmisión de una entidad económica son suficientes por sí solos para permitir la continuación de las prestaciones características de la actividad económica de que se trata sin utilizar otros elementos de explotación importantes ni otras partes de la empresa.⁵

¹ Directiva 2001/23/CE de 12 de marzo de 2001, capítulo I, “*Ámbito de aplicación*”, art.1.

² Directiva 2001/23/CE de 12 de marzo de 2001, capítulo IV, “*Disposiciones finales*”, art 14.

³ GÓMEZ ARBÓS J: “*La sucesión de empresas supuestos controvertidos en la aplicación del artículo 44 ET*” Nueva revista española de derecho del trabajo, ISSN 2444-3476, Nº. 185, 2016.

⁴ CALVO GALLEGOS, J. “*transmisión de empresas, sucesión de contratos y sector público*” Universidad de Sevilla, pag. 224

⁵ STJCE de 13 de Septiembre de 2007, Asunto Mohamed Jouini.

El capítulo II, está dedicado al mantenimiento de los derechos de los trabajadores y específicamente prevé que los derechos y las obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral, existentes en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia del mismo. No obstante, si el cedente no notifica al cesionario alguno de estos derechos u obligaciones, no afectará a su traspaso, ni a los derechos que los trabajadores pudieran tener frente al cesionario o al cedente en relación con dicho derecho u obligación. La relación laboral de los trabajadores continúa del cedente al cesionario de manera ininterrumpida, no siendo necesario que estos presten su consentimiento.

Respecto al alcance de la jurisprudencia comunitaria, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea recuerda que, según jurisprudencia reiterada, la citada Directiva 2001/23 es aplicable a todos aquellos supuestos que impliquen un cambio, en el marco de las relaciones contractuales, no siendo necesario que existan relaciones contractuales directas entre cedente y cesionario, pudiendo producirse la cesión a través de un tercero (SSTJUE de 7 de marzo de 1996. C-171/94 y C-172/94). También ha declarado que la pérdida de una contrata de servicios en beneficio de un competidor no revela, por sí sola, la existencia de una transmisión de empresa en el sentido de la Directiva 2001/23 (STJUE de 11 de marzo de 1997, C-13/95, Süzen).

Atendiendo a lo dispuesto en el artículo 1.1 a) de la Directiva 2001/23, la aplicabilidad de esta norma se halla supeditada al requisito de que la transmisión recaiga sobre “una entidad económica que mantenga su identidad”, en reiteradas ocasiones ha manifestado el Tribunal que para determinar si concurre efectivamente este requisito, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho que caracterizan la operación en cuestión⁶, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, si se ha transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión, así como la duración de una eventual suspensión.⁷ A efectos de la

⁶ SOTO RIOJA S. “*Sucesión de empresas y de contratas: puntos críticos de la regulación legal y del tratamiento convencional*” ISBN 978-84-9086-540-8, pág. 622

⁷ LOPEZ CUMBRE L. “*Doctrina europea sobre la sucesión de empresas en la sucesión de contratas*”. GA-P, Noviembre 2017, pág. 3

interpretación del artículo 1.1 a) y b), estos resultan aplicables a una situación en la que la parte de empresa o del centro de actividad cedido no mantiene su autonomía organizativa, siempre que se mantenga el vínculo funcional entre los diferentes factores de producción transmitidos y que éste, permita al cesionario utilizarlos para desarrollar una actividad económica idéntica o análoga.⁸

Teniendo en cuenta, entre otros elementos, que el objetivo de la Directiva 2001/23 es proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos, procede considerar, que su artículo 1.1 a) comprende en el concepto de ‘transmisión’ de empresa o de centro una situación en la que el comitente ha resuelto el contrato de prestación de servicios en sus instalaciones celebrado con una empresa y, posteriormente, para la ejecución de tal prestación, ha celebrado un nuevo contrato con otra empresa que se niega a hacerse cargo de los trabajadores, aunque la segunda empresa haya recibido el equipo indispensable para efectuar dicha prestación.⁹

3. REGULACIÓN DE LA SUCESIÓN DE EMPRESA EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO ESPAÑOL.

3.1. LEY 8/1980, DE 10 DE MARZO, DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES Y TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES DE 1995.

En nuestro ordenamiento jurídico la sucesión de empresas se encuentra regulada en el Estatuto de los Trabajadores (ET). El primer ET fue aprobado y publicado en el Boletín Oficial del Estado el 14 de marzo de 1980, cuyo objetivo era establecer una regulación de la relación laboral entre el empleador y el empleado surgida a partir de la celebración de un contrato de trabajo.

En 1995, se aprobó el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se publicaba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, conservando la misma redacción sobre la sucesión de empresas que el ET de 1980.

⁸ STJUE de 12 febrero 2009

⁹ LOPEZ CUMBRE L. ídem.

La literalidad del artículo 44 relativo a la sucesión, establecía:

“1. 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 del anterior. Cuando el cambio tenga lugar por actos ínter vivos, el cedente, y, en su defecto, el cesionario, está obligado a notificar dicho cambio a los representantes legales de los trabajadores de la empresa cedida, respondiendo ambos solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas.

2. El cedente y el cesionario responderán también solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.”

Desde luego, esta regulación escueta resultaba insuficiente para afrontar el sinfín de controversias que pueden generarse como consecuencia de este fenómeno empresarial.

3.2.LEY 12/2001, DE 9 DE JULIO

La situación normativa descrita, mejoró a raíz de la promulgación de la Ley 12/2001, de 9 de julio¹⁰, que modificó sustancialmente el precepto que nos ocupa. Esta reforma resulta de interés para nuestro estudio por varios motivos,¹¹ por un lado, con ella se lleva a cabo la transposición a nuestro ordenamiento interno de la Directiva 2001/23/CE, mencionada anteriormente y, por otro lado, con ella se introdujeron importantes reformas en la regulación de la sucesión de empresa, que hasta entonces había permanecido inalterada durante dos décadas, a pesar de las continuas reformas del ET¹² y los sucesivos pronunciamientos jurisprudenciales sobre el particular.

Ciertamente, las distintas reformas laborales del ET habían contribuido ampliamente, con carácter general a la positiva evolución del empleo, traducida en el incremento del número de contratos indefinidos y a tiempo parcial. Sin embargo, habían

¹⁰ (BOE no 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654)

¹¹ (BOE no 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654)

¹² Martín Flórez L. :”La sucesión de empresa. Reflexión sobre la significativa y esperada reforma del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores”, *Actualidad Jurídica Uría & Menéndez*, Nº. 1/2002, 2002, pág. 25.

ido surgiendo nuevos problemas prácticos o disfunciones en determinadas materias, haciendo necesaria la aprobación de una regulación que reforzase las garantías de los trabajadores y corrigiese los problemas de gestión de las sucesiones, lo que aconteció con la aprobación de la Ley 12/2001, de 9 de julio.

Como extraemos de su Exposición de Motivos, la reforma llevada a cabo por esta ley contribuyó a reforzar el principio de estabilidad en el empleo, introduciendo modificaciones y limitaciones a los contratos temporales. Otro de sus objetivos, fue reforzar las garantías en los supuestos de subcontratación y de sucesión de empresa, en particular, a través de una mejora de los instrumentos de información y consulta de los trabajadores y sus representantes, permitiendo dotar a estas situaciones laborales de la debida transparencia y seguridad jurídica.

En su artículo segundo, bajo la rúbrica “Garantías por cambio de empresario”, modificó los artículos 42 y 44 del Estatuto de los Trabajadores, relativos a la subcontratación de obras y servicios, y a la sucesión de empresa respectivamente, dándoles la redacción actual.

3.3. REAL DECRETO LEGISLATIVO 2/2015, DE 23 DE OCTUBRE, POR EL QUE SE APRUEBA EL TEXTO REFUNDIDO DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

En definitiva, la sucesión de empresa se encuentra regulada en el Estatuto de los Trabajadores, texto que ha sido modificado en diversas ocasiones, dando lugar en 2015 al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, vigente en nuestros días, y quedando derogado, entre otros, el mencionado Real Decreto Legislativo 1/1995.

El artículo 44 del ET, en su primer apartado define la sucesión, entendiéndolo por esta *“El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma”* y estableciendo que cuando se den estas circunstancias, no se producirá la extinción de la relación laboral, sino que el nuevo empresario quedará 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 cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

En su segundo apartado, contempla que se considerará que existe sucesión de empresas cuando la transmisión afecte a una “*entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria*”. Este inciso, como veremos a lo largo del trabajo, ha tenido que ser perfilado por los Tribunales, ya que en la práctica resulta importante analizar en qué casos se transmite realmente una entidad económica, y si con dicha transmisión se continua la explotación o se reanuda la actividad.

En cuanto a la responsabilidad de las obligaciones laborales, se establece que en las transmisiones inter vivos responderán solidariamente cedente y cesionario, durante tres años, de las obligaciones nacidas con anterioridad a la transmisión, así como de aquellas que no hubieran sido satisfechas. Igualmente, responderán de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando esta fuese declarada delito.

En relación con el Convenio Colectivo aplicable en caso de sucesión, el 44.4 contempla que las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el Convenio que existía en el momento de la transmisión de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma, salvo pacto en contrario, el cual se mantendrá hasta la fecha de expiración del Convenio Colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro Convenio nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida.

Respecto a la representación legal de los trabajadores, aún 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 implicará la extinción del mandato de los representantes legales de los trabajadores, los cuales seguirán ejerciendo sus funciones en los mismos términos y bajo las mismas condiciones en que lo venían haciendo.

Las obligaciones de información se contemplan en los apartados 6, 7 y 8, según los cuales el cedente y el cesionario tienen el deber de informar a los representantes legales de sus respectivos trabajadores: “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 caso de que no haya representantes legales, esta información deberá facilitarse a los trabajadores que pudieran resultar afectados por la transmisión. Asimismo, el cedente vendrá obligado a facilitar dicha información con la suficiente antelación, antes 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. En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.

“9. 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.

10. 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.”¹³

Con todo esto, podemos observar que la redacción actual resulta mucho más amplia que la que contenía el Texto de 1995, contemplando con mayor precisión los requisitos

¹³ Artículo 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

necesarios para determinar la existencia de sucesión de empresa, así como las consecuencias derivadas de la misma. Sin embargo, como anticipábamos en la introducción, esta regulación parece mostrarse insuficiente, ya que, en la práctica se precisa de manera constante la aclaración por parte de los Juzgados y Tribunales de los criterios que determinan la existencia de la sucesión de empresa. Por ende, existen gran cantidad de pronunciamientos judiciales que interpretan importantes aspectos de la sucesión como veremos a lo largo del presente trabajo.

4. TIPOS DE SUCESIONES EMPRESARIALES SEGÚN SU ORIGEN Y LA EXISTENCIA DE UNA TRANSMISIÓN ECONÓMICA

La sucesión de empresa tiene los siguientes orígenes fundamentales¹⁴:

A) Sucesión de empresas del artículo 44 ET: se produce por cumplimiento de los requisitos legales, este tipo de sucesión no es disponible por la autonomía colectiva, (STS de 9 febrero de 2011), sino que esta condicionada al requisito subjetivo de cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma, y al objetivo de la entrega o aporte de los elementos patrimoniales necesarios, activos materiales o inmateriales o infraestructuras básicas para la continuidad de la actividad productiva¹⁵

B) Subrogación ex convenio colectivo: surge cuando el propio Convenio Colectivo contempla la obligación de subrogación, para cubrir un espacio al que no alcanza el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores. Aunque no exista transmisión de elementos patrimoniales se da en los casos expresadamente pactados.

C) Subrogación ex pliegos: similar a la anterior, sucede por disposición en los pliegos de concesiones administrativas, cumpliéndose todos y cada uno de los requisitos previstos en los mismos.¹⁶

¹⁴ MARTÍNEZ SALDAÑA D. “¿Cuándo se produce una sucesión de empresas?: distintos orígenes y distintos alcances” La sucesión de empresas, 2016, pag. 62

¹⁵ MADRIGAL ESTEBAN Mª J. Y MARTIN SALDAÑA: “La subrogación de trabajadores y la sucesión de empresa en el ámbito de la contratación pública”, Actualidad Jurídica Uría Menéndez, 2015, pág. 33.

¹⁶ STSJ de Madrid, de 15 de abril de 2010(rec. 5254/2009).

La diferencia con la anterior radica en que el Convenio Colectivo estatutario tiene carácter normativo y, en consecuencia, cuando el empresario entrante cumpla las previsiones pactadas el trabajador no tiene opción a negarse a que sea traspasado a la nueva empresa. Por el contrario, las condiciones técnicas impuestas ex pliegos a los empresarios contratantes con las Administraciones Públicas suponen una garantía para los trabajadores, en cuanto les conceden a estos el derecho a continuar ligados a la empresa, pero sin alcance imperativo.

D) Sucesión de plantillas: cuando no se dan los presupuestos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, ni se prevé la subrogación en el Convenio Colectivo o el pliego de condiciones, puede darse la sucesión de empresa por sucesión de plantillas. Esta figura nace de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, por continuar la empresa entrante en la actividad, asumiendo o incorporando a su plantilla a un número significativo de trabajadores de la empresa cesante, tanto a nivel cuantitativo, como cualitativo, y siempre que la actividad productiva descansa esencialmente en la mano de obra.¹⁷

E) Sucesión contractual mediante acuerdo: se produce la sucesión por una cesión de contrato (art. 1205 CC), si el Convenio Colectivo la habilita, constituyendo una novación subjetiva por cambio del empleador aun no concurriendo los requisitos del artículo 44.¹⁸

F) Modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles: por remisión expresa en la disposición adicional primera de la Ley 3/2009, en el supuesto de que las modificaciones estructurales reguladas en esta Ley comporten un cambio en la titularidad de la empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, serán de aplicación las previsiones recogidas en el artículo 44 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Debido a la complejidad y extensión de la materia, no podemos abordar el estudio de todas y cada una de las causas que dan lugar a la sucesión de empresas, aunque estudiando el art. 44 ET y los casos de reversión, veremos alguna de las mismas.

¹⁷ STSJ de Madrid de 20 de junio de 2014

¹⁸ <https://www.laboral-social.com/breve-guia-practica-sucesion-empresa.html>

Según la sucesión de empresa prevista en el art. 44 ET, debe de producirse el cambio de titularidad de una empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma, quedando el nuevo empresario (cesionario) subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior (cedente). Asimismo, se entenderá que **existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad**, es decir, un conjunto de medios organizados para llevar a cabo una actividad económica, bien esencial o accesorio. Para que exista una verdadera transmisión empresarial, conforme a los criterios asentados por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Supremo,¹⁹ es necesario que concurren las siguientes circunstancias:

1.- *“La transmisión debe referirse a una entidad económica organizada de forma estable cuya actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada, debiéndose tener en cuenta que el concepto de entidad hace referencia a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio”*.²⁰

2.- El hecho de que la actividad realizada por el antiguo y el nuevo adjudicatario de una contrata sea similar, no es motivo suficiente para afirmar que existe transmisión de una entidad económica. De este modo, se establece que *“la mera cesión de actividad, sin ir acompañada de la transmisión de otros elementos, no constituye ningún traspaso o sucesión de empresa.”*

3.- La transmisión de un conjunto de medios organizados, necesarios para llevar a cabo la actividad, no requiere que haya transmisión de la propiedad del cedente al cesionario, esto implica que no es requisito que el cesionario adquiriera la propiedad de tales elementos. Según el TJUE *“La circunstancia de que los elementos materiales asumidos por el nuevo empresario no pertenezcan a su antecesor, sino que fueron puestos a su disposición por el primer empresario no puede excluir la existencia de una transmisión de empresa en el sentido de la Directiva 77/187”*. Así puede darse la existencia de sucesión con un contrato de arrendamiento, *“pues para ser empresario no*

¹⁹ STS de 29 de junio de 2008 , EDJ 155884 y TS 28-4-09 , EDJ 92568

²⁰ SSTJCE 11 de marzo de 1997, Süzen, FJ 13 y SSTJCE 10/Diciembre/98, Hernández Vidal, FJ 26

*es necesario ser propietario de los bienes de la empresa, sino poseer la titularidad del negocio”.*²¹

4.- No resulta necesaria relación contractual entre cedente y cesionario, por este motivo, la inexistencia de vínculo “*no puede revestir una importancia decisiva a este respecto, a pesar de que puede constituir un indicio de que no se ha producido ninguna transmisión en el sentido de la Directiva. También puede producirse la cesión en dos etapas, a través de un tercero, como el propietario o el arrendador.*”²² Tampoco excluye la aplicación de la Directiva la circunstancia de que el servicio o contrata de que se trate haya sido concedido o adjudicado por un organismo de Derecho público.” Por tanto, no es determinante si el nuevo empresario es propietario o no de los elementos patrimoniales necesarios para el desarrollo de la misma, ni si ha existido o no un negocio jurídico entre cedente y cesionario, sino si se ha producido un cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma y, si la transmisión afecta a una entidad económica que mantenga su identidad.²³

5. REVERSIÓN DEL SERVICIO O ACTIVIDAD

Una vez estudiados el origen y concepto de la sucesión de empresa, procederemos a estudiar la sucesión de empresa en relación la reversión de un servicio o actividad.

Ante todo, por reversión debemos entender cuando una empresa que realizaba su actividad de manera “descentralizada” o “desmaterializada” mediante una contrata temporal con otra empresa para prestar determinados servicios, al finalizar dicha contrata, la principal decide asumir dichos servicios por sí misma, recuperando para sí la gestión del servicio o actividad. En conexión, debemos hacer mención del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, que contempla la subcontratación de obras y servicios, esta actividad es muy habitual tanto en la empresa privada como en el sector público,

²¹ STJCE de 13 de septiembre de 2007, Asunto Mohamed Jouini

²² STJCE 07 de marzo de 1996, y TJCE 1996\41, asuntos Merckx y Neuhuy

²³ STS de 28 de abril de 2009 , EDJ 92568

siendo común que las Administraciones Públicas externalicen actividades del sector servicios como limpieza, seguridad o extinción de incendios entre otros.²⁴

De esta manera, en los supuestos de reversión nos encontramos con:

- La existencia de una contrata previa, a través de la cual se llevaba a cabo una actividad descentralizada y, por otro,
- La reversión de dicha actividad, procediendo la empresa principal a desempeñarla de forma directa, con resolución de aquella última contrata.²⁵

Cuando la empresa principal decide poner fin a una contrata para ejecutar por sí misma esas tareas, puede suceder que estemos ante un supuesto de sucesión empresarial o que, por el contrario, al no darse los requisitos necesarios para ello, no exista una obligación de subrogación por parte de la empresa que recupera para sí dicha actividad.

De esta forma, resulta innegable que la gestión de los servicios públicos puede ser llevada a cabo directamente por la Administración Pública, por sus propios medios o a través de entidades instrumentalizadas exclusivamente dependientes de ellas. En el segundo caso, según la jurisprudencia,²⁶ ni la contrata ni la concesión administrativa podían ser consideradas unidades productivas autónomas a los efectos del citado art. 44 ET, salvo que se entreguen al concesionario o al contratista la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación. En las contrataciones sucesivas de servicios lo que se transmite no es una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, sino de un servicio carente de tales características, y por ello, manifestaban que no opera, por este exclusivo hecho, la subrogación estatutaria del artículo 44 ET, salvo en tres casos²⁷:

- Si se acredita la transmisión de una unidad productiva.
- Si lo determina una norma sectorial.
- Si lo establece el pliego de condiciones.

²⁴ ALFONSO MELLADO, L. C.: “La reversión a la gestión directa de servicios públicos: problemas laborales”, Revista de Derecho Social, núm. 73, 2016.

²⁵ GARCÍA GRANJO R: “Breve guía práctica de la sucesión de empresa” *Editorial el Jue*, de 16 de febrero de 2012.

²⁶ STS de 21 de abril de 2015 (rec. 91/14 -) y STS de 19 de mayo de 2015 (rec. 358/14)

²⁷ SANCHEZ PEÑA I. “Sucesión empresarial en el ámbito de la administración pública. asunción directa por la administración de la gestión de un servicio público desarrollado por una entidad privada; situación en la que quedan los trabajadores que prestaban tal servicio” ISSN: 2340-4647, núm. 11, Julio-Diciembre 2017, pág 110.

A la vista de la doctrina del TJUE y de su propia jurisprudencia, el TS considera que cuando la Administración reciba de la empresa que prestaba el servicio, mediante la correspondiente concesión, los medios materiales necesarios para desarrollar la actividad previamente externalizada, resulta de aplicación el art. 44 ET en toda su extensión, siempre y cuando dicha actividad se siga prestando por parte de la referida entidad pública. De este modo, la doctrina básica se resume en la siguiente:²⁸

- El hecho de que una Administración Pública decida hacerse cargo de un servicio previamente descentralizado para prestarlo de forma directa con su propia plantilla y con sus propios materiales, no implica necesariamente estemos en presencia de una sucesión de empresa comprendida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23/CEE y del art. 44 ET.²⁹ Por ello, con carácter general, y sin perjuicio de las circunstancias concurrentes, la extinción de una contrata y la asunción con trabajadores propios de la actividad antes descentralizada no constituye, por sí misma, un supuesto de subrogación empresarial.
- Cuando una Administración recupera para sí misma la prestación de un servicio anteriormente externalizado, bien con los mismos trabajadores que tenía la empresa, bien con las mismas instalaciones, maquinaria, infraestructura o bien con ambos elementos, normalmente estaremos ante un supuesto de transmisión de empresa al que resulta de aplicación el art. 44 ET.³⁰
- Finalmente, el dato de que la infraestructura o los medios materiales pertenezcan a la Administración que descentraliza la prestación del servicio y de que ésta los proporcione a la empresa contratista para que lleve a cabo la actividad contratada, no impide, como veremos más adelante, que en el supuesto de que dicha Administración recupere tanto la prestación del servicio como los medios materiales necesarios para ello, pueda apreciarse que existe sucesión empresarial y por tanto, sea aplicable la Directiva 2001/23/CE.

²⁸ GARCÍA MURCIA, J. Y CEINOS SUÁREZ, M^a A. “Reversión de servicio público previamente descentralizado desde la perspectiva de la transmisión de empresa” Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 3/2019

²⁹ PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL F. “Sobre cuándo la sucesión de concesiones administrativas y contratas constituye sucesión de empresas” 2020, ISBN 9788417595982, pág. 97

³⁰ PUIG I., CARBONEL J, “Externalización de servicios auxiliares y sucesión de empresas” Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales, pág. 80

En consecuencia, la aplicación de la normativa laboral de la sucesión de empresas conlleva innumerables dificultades prácticas, ya que se trata de una regulación que requiere una constante revisión para adaptarse a la realidad que pretende ordenar, extremadamente dinámica. A estos efectos, la inactividad legislativa conlleva que tenga que ser la jurisprudencia³¹ la que va delimitando su aplicación a las nuevas formas de organizar la producción y los cambios de titularidad que puedan derivarse. Algunas de estas operaciones, como la reversión de contratos públicos, presentan una gran conflictividad judicial y generan una amplia diversidad de criterios jurisprudenciales que dificultan su análisis y ocasionan soluciones contradictorias,³² por ejemplo, la remunicipalización servicios públicos por parte de Ayuntamientos provoca numerosos problemas, como la necesidad de acreditar una mayor y mejor eficiencia y sostenibilidad de los servicios públicos que se quieren prestar directamente³³. Por ello, vamos a ver distintos supuestos ante los que nos podemos encontrar y el tratamiento que les da la jurisprudencia, para ver si se entiende que se transmite una entidad económica.

6. CRITERIOS JURISPRUDENCIALES SOBRE LA SUCESIÓN DE EMPRESA Y ALGUNOS SUPUESTOS DE REVERSION

6.1.SUCESIÓN DE EMPRESA EN LOS CASOS EN LOS QUE LA ACTIVIDAD DESCANSA SOBRE LA MANO DE OBRA.(ACTIVIDADES DESMATERIALIZADAS)

En la actualidad, la externalización de servicios como la limpieza³⁴ o la seguridad se presenta en numerosas ocasiones. Estas actividades se consideran “desmaterializadas” porque son intensivas en mano de obra, es decir, los activos materiales que pueden ser empleados en estas actividades son residuales. Estos casos, se dan tanto en el ámbito

³¹ MORALES VALLEZ C. E. “*La sucesión de empresas*” Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos, pág. 57

³² YAGÜE BLANCO S. “*Reversión de actividades externalizadas en el sector público y sucesión de empresa. Algunas cuestiones en torno a la delimitación del supuesto de hecho*”, Derecho de las relaciones laborales, ISSN 2387-1113, Nº. 9, 2018, pag. 991

³³ PEÑA MOLINA M. Y COTS R. “*Sucesión de empresas en la Administración Local: estatuto jurídico del subrogado*” Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal, Nº. 12, 2018, pág.. 91

³⁴ ETXARANDIO HERRERA E. “*La sucesión contractual de empresas de limpieza y la relación especial de trabajo en centro especial de empleo*” Revista de trabajo y Seguridad Social, ISSN 1132-8584, Nº. 21, 1996, pág.7

público como en el privado, y en ambos la doctrina considera que existe sucesión de empresa, porque se transmite una “**entidad económica**”, cuando se produce una **cesión de la plantilla y se transmite una parte esencial de la misma**.

6.1.1 Sucesión de plantillas.

La sucesión de plantillas es el elemento determinante para saber si se produce sucesión de empresas cuando la actividad se basa en la mano de obra, esta sucesión de plantilla a su vez puede suceder por varios motivos:

- a) Por imposición del Convenio Colectivo de aplicación.
- b) Por una cesión de contrato (art. 1205 CC), si el Convenio Colectivo la habilita.
- c) Por asunción tácita de la plantilla permitiendo que los trabajadores sigan prestando servicios sin oposición alguna.³⁵

Respecto a la imposición por **Convenio Colectivo**, con independencia de que no haya habido transmisión de elementos patrimoniales en sentido amplio, ni tampoco resulte aplicable el criterio de sucesión en la plantilla, cabe que se produzca un fenómeno transmisorio por efecto de las previsiones convencionales. La función de estas cláusulas es evitar que la continuidad de los contratos quede a voluntad del nuevo contratista, imponiéndole la obligatoria subrogación en los contratos de todos o parte de los trabajadores empleados por el anterior titular de la contrata. Es necesario que el Convenio Colectivo sea aplicable para que opere la cláusula subrogatoria, no vincula ni es exigible a empresas no incluidas en el ámbito funcional del convenio, lo que determina la nulidad de la cláusula correspondiente si se trata de un convenio de empresa o su inaplicación a terceros ajenos al convenio en caso de convenios sectoriales³⁶. Así por ejemplo la STS de 26 de noviembre de 2018, (rec. 2128/2016) en un caso en el que un gimnasio había externalizado las labores de limpieza, tanto en el Convenio Colectivo de Limpiezas provincial como en el estatal se contemplaba la subrogación para los casos de cambio de contratista y de reversión. En este caso, el gimnasio decidió asumir la actividad de limpieza por sí misma pero no se subrogó en las relaciones laborales. El TS consideró que no resultaba aplicable el convenio de

³⁵ STJUE 20 de enero de 2011, C-463/09, Clece; y 29 de julio 2010, C-151/09, UGT-FSP

³⁶ DE LA PUEBLA PINILLA, A. “Subrogación convencional y sucesión legal de empresas” Revista Galega de Dereito Social, N°. 2, 2016, pág. 94

limpieza, ni, por tanto, la previsión de subrogación convencional recogida en el mismo, pues el gimnasio no es una empresa de limpieza.

También la STS de 17 de junio de 2011 (rec. 2855/2010) en un caso de reversión del servicio de limpieza viaria por parte de un Ayuntamiento, recuerda según la doctrina sentada³⁷ que *"la empresa que asume la limpieza de sus propios centros de trabajo (...) no desnaturaliza ni amplía el ámbito funcional de la empresa que asume tal actividad (...) y de ahí que el mero hecho de que una empresa decida realizar la limpieza de sus propios locales o centros de trabajo directamente y con su propio personal, aunque éste sea de nueva contratación, no la convierte en modo alguno en una empresa dedicada a la actividad de limpieza de edificios y locales ajenos"*. De este modo, se extrae la imposibilidad de aplicar a una empresa o Administración que revierte para sí misma el servicio de limpieza lo dispuesto en el Convenio de Limpiezas, porque estaríamos ante un convenio colectivo que le es ajeno, ya que su actividad es otra.

Es importante la doctrina del TJUE sobre subrogación convencional a raíz de la sentencia de 11 de julio de 2018, (Asunto C-60/17, Somoza Hermo). Esta sentencia resolvió una cuestión prejudicial sobre subrogación convencional en el ámbito de la vigilancia de instalaciones, declarando que es aplicable el régimen legal de la sucesión empresarial también *"cuando una empresa cesa en la adjudicación de los servicios contratados de un cliente por rescisión del contrato de arrendamiento de servicios donde la actividad se funda predominantemente en la mano de obra si la nueva adjudicataria del servicio se hace cargo de una parte esencial de la plantilla destinada en la ejecución de tal servicio, cuando tal subrogación en los contratos laborales se haga por imperativo de lo pactado en el convenio colectivo de trabajo del sector"*³⁸. El TJUE entiende que en supuestos en los que los que la transmisión del personal reviste tal importancia que por sí mismo determina la existencia de una verdadera unidad económica, debe aplicarse la Directiva 2001/23/CE, sobre sucesión de empresas. Es decir, que aunque se trate de una subrogación fijada por Convenio, cuando la transmisión de toda o una parte esencial de la plantilla configura por sí sola la "unidad económica" objeto de transmisión a la que se refiere la Directiva, el supuesto de hecho

³⁷ STS de 10 de diciembre de 2008 (rcud. 2731/2007), y STS de 28 de octubre de 1996 (rcud. 566/1996)

³⁸ TAPIA HERMIDA A. "Convenio colectivo aplicable en las "transmisiones de empresas" (sucesión de empresas)" Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos, pág 118

entra dentro de su ámbito de aplicación. También en esta sentencia determina que entra dentro del margen de discrecionalidad nacional decidir si aplica la responsabilidad solidaria en el sentido del artículo 44 ET, ya que la Directiva 2001/23 contempla que los Estados Miembros pueden establecer la responsabilidad solidaria entre el cedente y el cesionario, pero no obliga a ello.

Respecto al segundo motivo, **la cesión de contrato**, el Tribunal Supremo ha venido manteniendo una distinción entre los efectos de una sucesión empresarial producida en virtud del art. 44, ET, o de los Convenios Colectivos de aplicación, y los efectos de una cesión de contratos entre empresas. En conclusión, mientras la sucesión normativa tiene carácter imperativo para empresario y trabajador, la cesión contractual requiere para su validez el consentimiento del trabajador conforme al art. 1205 del Código Civil, sin que ese consentimiento pueda sustituirse por el de los representantes legales o sindicales que intervinieran en el Acuerdo. En este sentido la STS de 23 de octubre de 2001 (rec. 804/2000), establece que: *"Las operaciones de handling en el transporte aéreo no dan lugar a una subrogación legal de las previstas en el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores (ET), sino a una subrogación contractual, para cuya validez se exige, de acuerdo con el art. 1205 del Código Civil, el requisito del consentimiento del trabajador cedido ("La novación que consiste en sustituirse un nuevo deudor en lugar del primitivo, puede hacerse sin el conocimiento de éste, pero no sin el consentimiento del acreedor")"* Esta subrogación empresarial no opera automáticamente, sino que requiere el consentimiento de los trabajadores afectados, como dice el Tribunal *"en el caso de que los trabajadores no acepten la cesión propuesta, se mantiene su relación de trabajo con Iberia S.A., sin perjuicio de las facultades de la empresa de modificación o en su caso extinción del contrato por causas objetivas"*.³⁹

En cuanto a la **asunción tácita**, esta se produce en aquellos casos en los que la asunción de la plantilla no nace de una cesión convencional, ni de la decisión de contratar a los trabajadores mediante la formalización de contrato, sino de permitir que sigan prestando servicios.⁴⁰ Un ejemplo lo encontramos en la Sentencia del TSJ de Galicia de 5 de mayo de 2017 (rec. 551/2017), en la cual un Ayuntamiento revierte el servicio de limpieza, y a pesar de la finalización de la contrata con la empresa que venía realizando los servicios de limpieza, "permitió" que los trabajadores siguiesen prestando

³⁹ STS 29 de febrero de 2000, y STS 11 de abril de 2000

⁴⁰ Ignasi Beltran de Heredia Ruiz. *Ibidem*.

servicios durante 10 días *“sin ningún impedimento y haciendo suyos los frutos de su trabajo, durante varios días, sin notificarles en momento alguno que ya no prestaban sus servicios y sin impedirles acceder a sus centros de trabajo, por dicho motivo”*. Para sectores como éste, en los que *“no existen elementos significativos de activo material o inmaterial”*, el mantenimiento de la identidad de la entidad no puede hacerse depender de la transmisión de estos bienes, sino que también un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad *“puede”* (incluso por sí mismo) constituir una entidad económica.⁴¹

6.1.2 Parte esencial de la plantilla

Como anticipábamos al inicio del apartado, para considerar que es de aplicación el art. 44 ET, la transmisión de la entidad económica debe afectar a una **“parte esencial de la plantilla”**. Este término supone según el TJUE que, *“un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica y, por consiguiente, dicha entidad puede mantener su identidad, aun después del cese de la anterior contrata, cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea”*.⁴² El Tribunal Supremo ha considerado en varias ocasiones que la parte esencial de la plantilla se refiere a **criterios cuantitativos** bien a nivel de empresa, Centro de Trabajo o unidad autónoma, cuando se asuma la mayor parte de la plantilla, pero que también se tendrán en cuenta criterios **cualitativos**. Anteriormente, el TS no mantenía un criterio unificado, haciendo referencia al criterio cualitativo en algunas ocasiones y prescindiendo del mismo en otras, sin embargo, la doctrina a lo largo de los años ha ido manteniendo un posicionamiento en el que tiene en cuenta ambos criterios, siguiendo la línea del TJUE.

En términos generales,⁴³ el término cuantitativo para considerar que se existe sucesión de plantillas, se produce cuando la empresa entrante incorpora más del 70% de los trabajadores utilizados en la empresa saliente para prestar los servicios objeto de la contrata. Respecto a la existencia del elemento cualitativo, este puede presumirse en

⁴¹ CALVO GALLEGOS, J. *“transmisión de empresas, sucesión de contratas y sector público”* Universidad de Sevilla, pag. 220

⁴² STJUE 24 de enero de 2002, C-51/00, asunto TEMCO

⁴³ STSJ de Madrid, de 12 de noviembre de 2010 (recurso 3393/2010) y STSJ de Andalucía, de 10 de mayo de 2012

aquellos casos en los que el cuantitativo sea muy elevado, adquiriendo especial importancia respecto al caso concreto.

Recuerda la STS de 5 de marzo 2019 (rec. 2892/2017), según jurisprudencia sentada:⁴⁴

“En sectores donde la mano de obra constituye el elemento principal de la actividad empresarial es posible que el conjunto de personas adscritas a la actividad equivalga a la unidad económica cuyo cambio de titularidad activa la subrogación. Pero no se trata de algo que pertenezca al terreno de lo abstracto o dogmático sino al de los hechos y de su prueba. Es decir, el examen de las características de la adjudicación (condiciones de tiempo, exigencias sobre el modo de suministrar los servicios a la empresa principal, dirección del grupo de personas adscrito, adscripción funcional permanente o aleatoria, etc.), de la realidad transmitida (afectación funcional y locativa, medios audiovisuales, programas informáticos, mobiliario para el personal, etc.), del alcance que tenga la asunción de personas (no solo cuantitativa, sino también cualitativa) son aspectos valorables para despejar esa incógnita, que constituye al tiempo un condicionante de la subrogación. Eso significa, claro, que en sectores donde la mano de obra constituye lo esencial ha de valorarse de manera muy prioritaria el dato relativo al número o condición de quienes han sido asumidos por la nueva empleadora, al margen del título o motivo por el que ello suceda. “

También la STS de 8 de junio de 2021, contempla un supuesto de servicio de limpieza de habitaciones que venía siendo subcontratado, y pasa a ser realizado directamente por el hotel con su propio personal, sin asumir a ninguna de las trabajadoras. Señala el TS que en actividades como la limpieza, que descansan fundamentalmente en la mano de obra, el conjunto de trabajadores que realizan dicha actividad puede constituir una entidad económica, pero para que la entidad mantenga la identidad, no sólo ha de continuar con la actividad, sino que también ha de haberse hecho cargo de una parte esencial del personal. En el supuesto concreto, la entidad económica no mantuvo su identidad, porque el hotel decidió no asumir a los trabajadores del anterior empresario que realizaban la limpieza, por lo que, de acuerdo

⁴⁴STS de 8, 9 y 10 de julio de 2014 (rec. 1741/2013; rec. 1201/2013; rec. 1051/2013); 9 de diciembre de 2014 (rec. 109/2014); y 12 de marzo de 2015 (rec. 1480/2014).

con la doctrina del TJUE⁴⁵, no existe sucesión de empresa a los efectos de la Directiva 2001/23/CE, y del art. 44 ET.

6.2.SUCESIÓN DE EMPRESA POR TRANSMISIÓN DE ELEMENTOS MATERIALES (ACTIVIDADES MATERIALIZADAS).

Las actividades materializadas son aquellas que requieren de un importante soporte patrimonial para su funcionamiento, en estos casos, la sucesión de plantillas ya analizada, no resulta un criterio determinante para afirmar que existe sucesión de empresas. Sin embargo, al no ser este un criterio decisivo, habrá que examinar las circunstancias de la operación de que se trate, teniendo en cuenta otros elementos, entre los cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de **actividad de que se trate**, el hecho de que se **hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios y bienes muebles**, el **valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión**, el hecho de que el nuevo empresario se **haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores** (es decir, la sucesión de plantillas), el que se **haya transmitido o no la clientela**, así como el **grado de analogía de las actividades** ejercidas antes y después de la transmisión y la **duración de una eventual suspensión** de dichas actividades.⁴⁶ En las actividades materializadas, al tener en cuenta múltiples criterios es necesario analizar caso por caso si concurren alguno de estos elementos. Por ello, expondremos a continuación algunas sentencias que contemplan distintos supuestos ante los que nos podemos encontrar y que contienen el criterio de los Tribunales, el cual constituye la jurisprudencia base para casos similares.

En primer lugar, aunque visto el apartado anterior parezca fácil diferenciar qué actividades descansan fundamentalmente en la mano de obra y cuáles sobre elementos materiales, en la práctica esta actividad resulta bastante más compleja. La STS de 26 de octubre de 2018, (rec. 2118/2016), en un caso relativo a actividades submarinas y de buceo, contiene doctrina que ayuda a comprender qué actividades que descansan sobre la mano de obra, considerando en este caso, que dichas actividades no lo son por requerir de elementos materiales específicos para su desarrollo. Según esta sentencia: *“Esta actividad no puede calificarse, en si misma, como trabajos en los que la mano de*

⁴⁵ STJUE de 26 de noviembre de 2015, asunto C-509/14, ADIF y STJUE 20 de enero de 2011, asunto C-463/09, Clece

⁴⁶ Ignasi Beltran de Heredia Ruiz. *Ibíd.*

obra sea el elemento esencial y determinante para su ejecución ya que requiere de elementos materiales específicos que no solo complementan sino que se presentan como imprescindibles y necesarios para que los trabajadores puedan atender el servicio. Y ello es así porque en el contrato de arrendamiento se describe los elementos que debe aportar el contratista para poder atender el objeto del arriendo. Y así, no siendo el personal el elemento único ni esencial en el contrato de arrendamiento, se dice que el contratista, además de la tripulación y buzos, debía aportar embarcaciones, medios de seguridad, de transporte, medios de señalización, balizamiento, vallas y todos los demás necesarios para la realización de los trabajos. Y esos medios se describen en una lista que se califica de no exhaustiva, comprendiendo: tres embarcaciones tipo remolcador, compresores estacionarios, equipos autónomos de bibotellas... ()... Esto es, todo un conjunto de medios personales y materiales que se revela como elementos de importancia capital para la realización de la actividad contratada” Por lo expuesto, concluye el Tribunal que no existe sucesión de empresa, al no estar ante una actividad que descansa esencialmente en la mano de obra, además, en este caso resulta irrelevante que hubiera contratado a 6 de los 10 trabajadores de la empresa saliente, asimismo, considera que no ha existido una transmisión de los medios materiales necesarios para la explotación entre la empresa saliente y la entrante.

La reciente STS de 24 de noviembre de 2021, discute si se produce la sucesión del artículo 44 ET en un servicio de ambulancias, a los efectos de decidir la responsabilidad solidaria de la empresa entrante por las deudas salariales de la saliente, cuando se ha producido la subrogación en virtud del Convenio, pero el mismo excluye dicha responsabilidad solidaria. También se discute a quien corresponde la carga de la prueba para acreditar la transmisión de la unidad productiva autónoma, si corresponde al trabajador demandante (por la transmisión de los medios materiales necesarios para la actividad o por la subrogación de la mayor parte de la plantilla, cuando la actividad empresarial descansa esencialmente en la mano de obra) o por el contrario, si incumbe a la empresa demostrar la situación inversa. Entiende el TS que en este caso, al afectar la sucesión convencional al transporte sanitario de enfermos accidentados, estamos ante una actividad que no descansa fundamentalmente en la mano de obra, por lo que acreditar la transmisión de las ambulancias, no ofrecía dificultad para la parte actora, y al no haber acreditado esta la certeza de los hechos en los que se fundamentaba su pretensión, entiende el Tribunal que no opera la sucesión empresarial prevista en el art.

44 del ET y, por tanto, la empresa entrante no debe responder solidariamente de las deudas salariales de la empresa saliente.

6.2.1. Transmisión de elementos patrimoniales y propiedad de los mismos.

Respecto a la transmisión de elementos patrimoniales es importante tener en cuenta la doctrina sentada por el TJUE en la sentencia de 26 de noviembre de 2015, asunto C-509/14 Asunto ADIF, en virtud de la cual la Directiva 2001/23/CE será de aplicación con independencia de que se transmita la “propiedad” de los elementos patrimoniales. Según dicha doctrina, cuando existe una transmisión de elementos patrimoniales significativa, y sin los cuales no se podría llevar a cabo el servicio o actividad, resulta irrelevante la circunstancia de que se transmita la propiedad de los mismos, siendo suficiente a efectos de considerar la existencia de una transmisión de empresa que se arrienden o se ceda su uso. De este modo, en las actividades materializadas, cuando no consta transmisión de elementos patrimoniales que configuran la infraestructura y organización empresarial básica de la explotación y tampoco se da el traspaso de personal, no se produce la sucesión de empresas del art 44 ET.⁴⁷ Según la apreciación del TJUE en el caso ADIF, si una Administración Pública adjudica el servicio de restauración a una empresa privada aportando la Administración los medios materiales, y asume con posterioridad el servicio con su propio personal, y con los medios materiales que aportó y que ahora revierten, tiene la obligación de asumir el personal de dicha empresa por apreciarse la existencia de subrogación del art. 44 ET.⁴⁸

En aplicación de esa doctrina, vamos a ver qué ocurre cuando una empresa decide recuperar el servicio para realizarlo por sí misma, en las mismas instalaciones y con los mismos medios materiales que fueron utilizando las anteriores contratistas, aunque dichas instalaciones y medios materiales siempre fueron de su propiedad. Como ejemplo, la STS de 26 de marzo de 2019, contempla un supuesto en el que el Ayuntamiento que venía subcontratando el servicio de comedor, y cuando recupera el servicio no asume a ninguna de las personas trabajadoras. En este caso, la sentencia recurrida entendía que no era de aplicación el art. 44 del ET, porque, en primer lugar, no se producía ninguna transmisión o cambio de titularidad, de Centro de Trabajo o de

⁴⁷ STSJ de Cataluña de 13 de noviembre de 2019 (rec. 3121/2019)

⁴⁸ CANO GALAN, Y. “La saga del asunto «Aria Pascual»: reversión del servicio y transmisión de elementos patrimoniales propiedad de la empresa contratante”, Diario La Ley, ISSN 1989-6913, Nº 9119, 2018

unidad productiva, en segundo lugar, porque los elementos propios del comedor eran de la titularidad del Ayuntamiento y éste iba a realizar la actividad con sus propios medios y, por último, también iba a realizarlo con su propio personal, por lo que tampoco operaba la sucesión de plantillas. Por el contrario, entiende el TS que *"el dato de que las infraestructuras o los medios materiales pertenezcan a la administración que descentraliza y las entrega a la empresa contratista para que lleve a cabo la actividad o el servicio encomendado no impide que pueda apreciarse una sucesión (...) Cuando en un supuesto de reversión de contrata la reasunción de la actividad por parte de la Administración vaya acompañada de la transmisión de los elementos necesarios para desarrollar la actividad, entendidos tales elementos en un sentido amplio, de manera que incluya los activos materiales, inmateriales, la clientela, la analogía o similitud de la actividad desarrollada. Además, la circunstancia de que los elementos materiales asumidos por el nuevo empresario no pertenecieran a su antecesor, sino que simplemente fueran puestos a su disposición por la entidad contratante, no puede excluir la existencia de una transmisión de empresa en el sentido de la Directiva"*. En definitiva, en este caso hay que destacar que estamos en presencia de una actividad que no se basa exclusiva o fundamentalmente en la mano de obra. Por ello, para prestar el servicio encomendado no sólo hacen falta sino que son imprescindibles unas instalaciones que tengan un equipamiento adecuado, sin los cuales es imposible la realización del servicio, considerando el TS que se ha producido un cambio en la titularidad de la utilización de los medios de producción afectos al servicio contratado, y por tanto, la entrega de los elementos patrimoniales que resultan inevitables para la continuidad de la actividad, resultando de aplicación el artículo 44 ET.

Cuando nos encontramos ante casos de actividades materializadas, para analizar si estamos en un supuesto subsumible dentro del art. 44 ET, se tiene en cuenta la doctrina, según la cual, la reversión de un servicio previamente externalizado pasando a ser realizado en las mismas instalaciones, con los mismos medios materiales y con una parte sustancial de la plantilla, constituye un supuesto de sucesión.⁴⁹ Asimismo, otra parte de la doctrina contempla que el hecho de que una Administración decida hacerse cargo de un servicio previamente externalizado para prestarlo con sus propios medios no necesariamente implica que estemos ante un supuesto de sucesión, sino que es necesario tener en cuenta si se transmite una entidad económica que mantiene su

⁴⁹ Ignasi Beltran de Heredia Ruiz. *Ibídem*.

identidad y, para ello, hay que tomar en cuenta las circunstancias que mencionábamos al inicio de este apartado.

En el caso de la STS de 25 de noviembre 2020 (rec. 684/2018), se produce la reversión de la unidad de cuidados paliativos cuyos medios materiales eran facilitados por la Administración, el espacio físico, el material, la medicación etc, y al finalizar la colaboración, procedió a la contratación del personal, a excepción de la actora. Según el TS: *“El hecho de que tanto la infraestructura como los medios materiales pertenecieran en todo momento a la Administración, quien los ponía a disposición de la contratista para que realizase el servicio público, no impide la sucesión empresarial al amparo del art. 44 del ET, puesto que se transmitió una entidad económica que mantuvo su identidad, continuando con la prestación del mismo servicio público, con los mismos elementos patrimoniales necesarios para la continuidad de la actividad y contratando a dos de los tres trabajadores que prestaban servicio en ella”*. Al afectar la reversión a un conjunto de medios organizados para llevar a cabo una actividad económica, nos encontramos en el ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23 y del artículo 44 del ET, criterio que ha sido reiterado en más sentencias.⁵⁰

Otro caso es el de la STS de 11 de mayo de 2021 (rec. 1772/2018), en la que se analiza si la disolución de una empresa municipal (IMESA) y la consiguiente asunción de su patrimonio por el propio Ayuntamiento integra una sucesión empresarial, en el marco de un despido por causas objetivas. La empresa IMESA contaba con una única trabajadora, a la cual se le comunicó un despido por causas objetivas. Al analizar la cuestión, entiende el Tribunal que la mercantil disuelta venía constituyendo una unidad productiva con autonomía, y que sus tareas (emisión de recibos y cobro a cesionarios de uso de las plazas de garajes, mantenimiento de inmuebles...) pasaron a ser asumidas por el Ayuntamiento, quien también se hizo cargo de los activos y pasivos. Es decir, el Ayuntamiento asumió los elementos patrimoniales imprescindibles para gestionar la actividad a través de distintas Áreas, labores que antes realizaba la sociedad y en las que estaba ocupada la actora, que era su única trabajadora. En consecuencia, concurren los requisitos para apreciar un supuesto de sucesión empresarial quedando el Ayuntamiento obligado a asumir a la demandante, subrogándose en la relación laboral que ésta mantenía con la empresa.

⁵⁰ STS de 10 de junio 2021 (rec. 4926/2018).

6.2.2. Análisis de un caso de sucesión en actividad materializada sin traspaso de elementos

Un supuesto muy interesante lo encontramos en la STJUE de 27 de febrero de 2020 (C-298/18) Grafe y Phole. Aunque no trata un supuesto de reversión, contiene doctrina muy relevante, relativa a la relación entre el supuesto de transmisión de empresa y la existencia de personal altamente cualificado en su actividad. Este litigio contempla un supuesto en el que el servicio de transporte público de pasajeros en autobús (actividad materializada) en una zona rural venía siendo prestada por una empresa, la cual al final de la contrata no presenta de nuevo la licitación y extingue los contratos de los trabajadores. La nueva adjudicataria decide contratar a la mayoría de los conductores y del personal que venía desarrollando tal actividad, pero sin hacerse cargo de ninguno de los autobuses, cocheras, instalaciones ni de los servicios del taller. El Sr. Grafe fue contratado de nuevo, pero reclama el reconocimiento de la antigüedad, y el Sr. Phole, por el contrario, al no ser contratado por la nueva adjudicataria reclama que se ha producido un traspaso ex Directiva 2001/23, especialmente porque los conductores son un recurso escaso en las zonas rurales y constituyen la entidad económica, sin embargo, la empresa entiende que su proceder es correcto ya que, en base a la doctrina existente, en este tipo de actividades al no asumir ninguno de los medios de producción materiales no se produce sucesión de empresa. Por el contrario, entiende el TJUE que en este caso para saber si se produce el traspaso de una entidad económica, hay que tomar en consideración varios elementos. Por un lado, que probablemente el servicio se preste en gran parte en las mismas líneas y para los mismos pasajeros, por otro lado, no resulta relevante que no hubiese asumido los elementos patrimoniales, ya que en virtud de normas jurídicas y medioambientales los vehículos eran inutilizables por haber agotado el periodo de explotación autorizado. Por último, que la actividad que realizan los conductores de autobuses experimentados en esa región rural *“es crucial para garantizar la calidad del servicio de transporte público de que se trata. Señala, en particular, que estos deben tener un conocimiento suficiente de las rutas, de los horarios de la zona cubierta y de las condiciones tarifarias, así como de las demás líneas de autobuses regionales, de las líneas de transporte ferroviario y de los transbordos existentes, no solo para poder garantizar la venta de los títulos de transporte, sino también para facilitar a los pasajeros la información necesaria para la realización del trayecto previsto.”*

6.2.3. Arrendamiento de industria

El arrendamiento de industria es un contrato por el cual el arrendador alquila al arrendatario un negocio en funcionamiento en el cual concurren dos elementos, se cede un local como espacio físico, y también el negocio con todos los elementos necesarios para su explotación. En estos casos, los Tribunales vienen considerando de manera general que existe una sucesión de empresa cuando el arrendatario reintegra al arrendador el negocio que se había entregado como un “todo”, y, por tanto, se puede entender que el arrendamiento de industria supone una sucesión de empresa⁵¹, por aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

La diferencia entre el arrendamiento de local y el arrendamiento de industria, en palabras del TS es que: *“respecto de los primeros, lo que se cede es elemento inmobiliario, en cambio, en los segundos, 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, que conforman un todo patrimonial autónomo, sin que sea preciso que el arrendador facilite necesariamente todos los medios para la comercialización de la actividad comercial a desarrollar, que pueden ser ampliados o mejorados con los que aporte el arrendatario, incluso sustituidos, sin que ello afecte a la calificación y naturaleza del contrato”*.⁵² Como establece la doctrina: *“el arrendamiento de empresa, industria o negocio, opera como un instrumento pluridireccional de cambio en la titularidad de la empresa ya que vincula tanto al arrendador como al arrendatario y, al término del contrato, a quien resulte continuador de la actividad arrendada, bien sea el propio arrendador, bien sea un segundo arrendatario”*⁵³.

En la STS de 10 de septiembre de 2020 (rec. 1037/2018), se analiza si se ha producido un arrendamiento de industria o de local y, consecuentemente, si existe subrogación empresarial respecto de los trabajadores, ya que se habían realizado sucesivos contratos de arrendamiento de industria y, posteriormente, la principal recuperó la posesión y el uso de las instalaciones, sin embargo, alegaba que realmente habían sido arrendamientos de local para negocio. Al valorar la naturaleza de los

⁵¹ STS de 10 de septiembre de 2020, (rec. 1037/2018)

⁵² STS de 18 de marzo de 2009 (rec. 665/2003)

⁵³ STS de 12 de diciembre de 2002 (rec. 764/2002) y STS de 1 de marzo de 2004 (rec. 4686/2002)

contratos, entiende el Tribunal que no sólo se había cedido el espacio físico sino que la actividad arrendada *“conciérne a una entidad económica que, sin constituir, en principio, la actividad medular de la arrendadora, mantiene su identidad, entendida ésta como un conjunto de medios organizados para desarrollar una actividad económica, incluso aunque se considerara accesorio (es decir, no esencial)”*. Por tanto, como la empresa principal cedió a otra en arrendamiento los locales y la explotación de los tratamientos de belleza, masajes, circuito termal etc, resulta claro que lo cedido fue una unidad productiva autónoma, sin que sea obstáculo que el título sea un contrato de arrendamiento, pues para ser empresario no es necesario ser propietario de los bienes fundamentales de la empresa, sino poseer la titularidad del negocio, por lo que resulta de aplicación el artículo 44 ET.

Un caso interesante se contempla en la STSJ de Asturias de 13 de abril de 2021 (rec. 519/2021). La empresa CAPSA llevaba años externalizando el servicio de almacenaje en frío a través de contratos con distintas mercantiles, primero FRIDALSA, después LOBENOR, y en último lugar CARGOFRIO. Estos servicios eran prestados en las instalaciones dotadas de frío industrial propiedad de LOBENOR, pero la maquinaria como carretillas y apiladoras eran alquiladas a otra empresa. Cuando CAPSA decidió recuperar el servicio de almacenaje en frío hasta entonces externalizado, ejecutándolo por sí misma, con personal propio, prescindió de los trabajadores que los realizaron por cuenta de las otras empresas en régimen de subrogación. Al recuperar el servicio CAPSA siguió utilizando las instalaciones de almacenaje en frío de LOBENOR, defendiendo que se trataba de un arrendamiento de local y que, por lo tanto, no operaba la sucesión de empresas prevista en el artículo 44 ET. Sin embargo, el Tribunal entendió que dichas instalaciones estaban dotadas de todo el equipamiento necesario para recibir, cargar, descargar, almacenar manipular y conservar en frío el producto que esta produce y comercializa, que dicha actividad requiere de una infraestructura específica que va más allá de un simple local o espacio físico donde operar y que se trataba de un centro logístico completo. De este modo, entiende el Tribunal que CAPSA se incorporó a una organización plena y en marcha, manteniendo las relaciones con los proveedores de maquinaria esencial para la actividad, que aunque asumió el servicio directamente, acordó el arrendamiento de la nave, dotada de frío industrial (elemento imprescindible) y utilizó la maquinaria que venían empleando hasta entonces sus antecesoras, contando

así con los elementos necesarios para la prestación del servicio, por lo que se había producido la transmisión de una entidad económica del artículo 44 ET.

6.2.4. Transmisión de la clientela

La transmisión de la clientela resulta un criterio relevante para considerar la existencia de subrogación de empresas, sobre todo cuando se trata de **activos intangibles, es decir aquellos que no tienen forma física**, como patentes, marcas, activos financieros, software...

La clientela puede ser un elemento suficiente para aplicar la Directiva 2001/23, según establece entre otras,⁵⁴ la STJUE 8 de mayo 2019 (C 194/18), Dodic. En este caso se consideró que se transmitía una entidad económica con el traspaso de “*los instrumentos financieros y los demás activos de los clientes, a saber, títulos, la contabilidad relativa a los títulos inmateriales de los clientes, otros servicios de inversión y accesorios, archivos*” entre dos empresas de servicios financieros. Concretamente, esta actividad económica no requería de elementos materiales significativos para su funcionamiento, sino que se basaba en elementos intangibles, de modo que la clientela reviste importancia a la hora de determinar si se ha transmitido parte de empresa. Concluye que corresponde al órgano competente determinar si aún cuando los clientes gozan de libertad para no confiar en la gestión de sus títulos en bolsa a la segunda empresa, puede constituir una transmisión de empresa el hecho de que se haya transmitido un elevado número de clientes y también otras consideraciones como la existencia de incentivos financieros como el hecho de hacerse cargo de los gastos de transmisión.

En nuestro ordenamiento un ejemplo lo encontramos en la STSJ País Vasco 7 de enero 2021 (rec. 1453/2020), la cual contempla un supuesto de reversión de cafetería en la estación de autobuses. El Ayuntamiento decidió construir una nueva estación, adjudicando la ejecución de la obra y su explotación a una empresa, y asumiendo esta la obligación de subrogar a los trabajadores que hasta entonces prestaban el servicio municipal de estación de autobuses, pero no a los de la cafetería. La empresa concesionaria decidió alquilar la cafetería a otra empresa, que a su vez podía ceder el contrato a otras, y en virtud del cual HOSTEBUS contrató a los 10 trabajadores que

⁵⁴ STJUE de 20 de noviembre de 2003 caso Abler c-340/01, y STJUE de 26 de noviembre de 2015, asunto ADIF, C-509/14.

venían prestando servicios en la cafetería. Posteriormente, la concesionaria rescindió los contratos de arrendamiento con las anteriores, pasando ahora la explotación del local de cafetería a BILBO TERMIBUS, sin embargo esta no subrogó a los trabajadores. En este caso, entiende el Tribunal que en virtud de la doctrina del TJUE, la cesión de la clientela es evidente, y su transmisión no dependía del consentimiento de los clientes ya que se trata de clientela «cautiva», y que del conjunto de circunstancias de la empresa en el caso concreto, lugar de ubicación de la cafetería, continuación de la actividad y cesión de clientela (viajeros y visitantes), se entiende que hay transmisión empresarial.

6.2.5. Duración de una eventual suspensión

Como comentábamos hemos mencionado repetidamente a lo largo del presente trabajo, esta es la última de las circunstancias que hay que tener en cuenta para valorar si la transmisión afecta a una entidad económica que mantiene su identidad.

El hecho de que se produzca el cierre temporal de una empresa, no implica que la ausencia de personal en el momento de la transmisión como consecuencia de dicho cierre, sean circunstancias que, por sí solas, puedan excluir la existencia de una transmisión de empresa, según establece la STJUE 7 de agosto 2018 (C-472/16), Colino Sigüenza. En esta, el adjudicatario de un contrato de gestión de una escuela municipal de música, al que el Ayuntamiento había proporcionado todos los medios materiales necesarios para el ejercicio de esa actividad, decide finalizar dos meses antes de terminar el curso académico la actividad, despedir a la plantilla y restituir los medios materiales al citado Ayuntamiento. Este efectúa una nueva adjudicación para el siguiente curso y proporciona al nuevo adjudicatario los mismos medios materiales. Entiende el TJUE que de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia⁵⁵ se desprende que *“la suspensión temporal, sólo por algunos meses, de las actividades de la empresa no permite excluir que la entidad económica de que trata el litigio haya conservado su identidad y, por lo tanto, tampoco permite excluir que exista una transmisión de empresa en el sentido de la misma Directiva.”* Por lo tanto, aún cuando como en este caso, la interrupción de la actividad de la empresa se prolongó durante un período de cinco meses, este incluyó tres meses de vacaciones escolares, es de aplicación lo dispuesto en la Directiva.

⁵⁵ STJUE de 9 de septiembre de 2015, (C 160/14), Ferreira da Silva e Brito y otros

7. REAL DECRETO-LEY 32/2021 DE 28 DE DICIEMBRE

Recientemente se ha publicado el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Esta reforma laboral tiene como principal objetivo corregir de forma definitiva la excesiva temporalidad en la contratación, según extraemos de su exposición de motivos. Por ello, introduce en su primer artículo numerosos cambios en el Estatuto de los trabajadores que afectan a las siguientes materias:

1. Contratos formativos 11 ET.
2. Contrato a tiempo parcial y contrato de relevo, modificación del apartado 2 del artículo 12 ET.
3. Duración del contrato de trabajo 15 ET.
4. Contrato fijo-discontinuo 16 ET.
5. Subcontratación de obras y servicios 42 ET.
6. Reducción de jornada o suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor 47 ET.
7. Nuevo artículo 47 bis. Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo.
8. Extinción del contrato, modificación del apartado c) del artículo 49.1 ET.
9. Concurrencia de Convenios, modificación del apartado 2 del artículo 84 ET
10. Vigencia de los Convenios 86 ET.
11. Modificación de la disposición adicional vigésima (Contratos formativos celebrados con trabajadores con discapacidad).
12. Introducción de nuevas disposiciones adicionales vigésimo cuarta, quinta, sexta y séptima.

En relación con el presente trabajo, la reforma más relevante es la relativa a la subcontratación de obras y servicios, ya que como contemplábamos en el apartado de la reversión, la subcontratación de obras y servicios es una práctica muy habitual tanto en la empresa privada como en el sector público. La modificación del artículo 42 ET ha consistido en la incorporación de un nuevo apartado 6 (manteniendo intacto el resto del precepto), a cuyo tenor:

“ 6. El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III.

No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del artículo 84.”⁵⁶

De la literalidad del apartado reproducido parece deducirse que cuando una empresa o Administración realice una contrata con otra empresa para prestar servicios como los que analizamos anteriormente de limpieza o seguridad, el Convenio Colectivo aplicable será el del Sector de la actividad que vayan a desempeñar, salvo que alguna de ellas cuente con un convenio propio.

El objetivo de esta modificación es intentar proteger a las personas trabajadoras de la contrata o subcontrata, impidiendo que se utilice la externalización de servicios como mecanismo de reducción de los estándares laborales, al mismo tiempo que trata de desincentivar a aquellos que usen la subcontratación con dicha finalidad. Del mismo modo, procura avanzar hacia la equiparación de las condiciones laborales de las personas trabajadoras subcontratadas y reforzar la responsabilidad de las empresas contratistas o subcontratistas. Consecuentemente, la externalización debe justificarse en razones empresariales ajenas a la reducción de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de las empresas contratistas, dicho de otro modo, la externalización no puede emplearse como un instrumento de abaratamiento de la mano de obra.

Por otro lado, esta reforma también está vinculada con el principio de no discriminación tal y como ocurre en el caso de puestos, profesiones o sectores con alta ocupación femenina (colectivo de camareras de piso), en los que resulta difícil defender que dos personas que realicen trabajos de igual valor tengan condiciones laborales diferentes, o incluso carezcan de marco sectorial de referencia, por razón exclusivamente del objeto social o forma jurídica de la empresa contratista o

⁵⁶ Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

subcontratista a la que se encuentran vinculadas. Así, el principio de no discriminación e igualdad de trato se asegura mediante la aplicación de un Convenio Colectivo sectorial sin perjuicio de los derechos de libertad de empresa y negociación colectiva.⁵⁷ Ninguna duda cabe plantearse a este respecto, pues los datos atestiguan por sí solos que los procesos de externalización con acompañamiento de rebaja de las condiciones de trabajo afectan en un porcentaje muy superior a actividades feminizadas.

Como ejemplo, la STSJ de Canarias, de 2 julio de 2019 (Rec.369/2019), la cual contempla un supuesto de sanción a un Hotel por no haber llevado a cabo una evaluación ergonómica de las condiciones de trabajo específica de los trabajadores del Departamento de Pisos. En este caso, las trabajadoras de limpieza y pisos habían sido objeto de externalización y posteriormente internalizadas, sin embargo, no consta que se hubiera externalizado ningún otro sector del centro de trabajo, ni tampoco que se detectó incumplimiento en materia de prevención de riesgos respecto a otros sectores. Según reconoce el Tribunal *“Esta concreta área funcional (limpieza y pisos) ha venido siendo y sigue siendo actualmente un área claramente feminizada, pues la mayoría de las personas que la integran son mujeres. Hostelería ha sido históricamente un sector muy representativo de la segregación laboral, por razón de sexo. Las funciones de acondicionamiento de habitaciones y limpieza han sido desempeñadas desde siempre por las mujeres y de igual modo los salarios abonados a ellas han venido ocupando las posiciones más bajas de las tablas salariales (Nivel IV de un total de cinco niveles). Tal feminización profesional es un hecho notorio socialmente que no requiere prueba...”*

Igualmente, la STJ de Canarias, de 2 de noviembre de 2017 (Rec. 461/2017) contempla un caso en el que la empresa había alcanzado un acuerdo de pacto salarial que sustituía el reparto y distribución del sistema de porcentaje de servicios previsto en una ordenanza laboral de hostelería que había sido derogada. Sin embargo, el "plus de productividad" convenido no se basaba en condiciones objetivas tales como estudios, idiomas etc., para fijar las cantidades correspondientes a cada grupo y clasificación. Estas diferencias resultaban especialmente evidentes entre las categorías de camareras-limpiadoras de pisos, categorías formadas en su mayor parte por mujeres, constituyendo una discriminación por razón de sexo.

⁵⁷ Exposición de motivos RD Ley 32/2021, de 28 de diciembre.

De manera análoga se ha pronunciado el Tribunal Supremo en sentencia de 14 de mayo de 2014 (Rec. 2328/2013), en la cual contempla un supuesto en el que la empresa venía abonando un denominado "plus voluntario absorbible", cuyo importe era inferior en el departamento de pisos, integrado mayoritariamente por mujeres, que en los departamentos de bares y cocina, de composición mayoritariamente masculina. Este plus era asignado unilateral e incondicionadamente por la empresa en cuantía diferente a varios de sus departamentos, constituyendo un trato desigual contrario al artículo 14 de la Constitución Española. Entiende el TS que en ausencia de cualquier explicación o justificación razonable, el plus tiene carácter discriminatorio porque *“de forma objetiva, esa diferenciación establecida por el empleador privado, instrumentada mediante una concesión aparentemente neutra, entraña un trato retributivo que discrimina peyorativamente a quienes prestan servicios en un departamento hasta el punto de que ellas, en clara y exagerada disparidad con sus compañeros varones mayoritariamente destinados en los otros departamentos, perciben unas sumas significativamente inferiores (en ningún caso alcanzan siquiera el 10% de las que se cobra en los departamentos mayoritariamente ocupados por hombres) a las de aquéllos.”*

(*)SUELDOS Y SALARIOS POR SECTORES, 2020 (FUENTE: ENCUESTA ANUAL LABORAL)



En mi opinión, considero que con esta reforma se ha perdido una gran oportunidad para llevar a cabo una modificación en la regulación del artículo 44 ET, relativo a la sucesión de empresa, especialmente para integrar en el texto de la norma los criterios jurisprudenciales más relevantes y consolidados. Al igual que se ha abordado el tema de la subcontratación, tratando de desincentivar a aquellos que usen la subcontratación con la finalidad de reducir los estándares laborales, por ejemplo, se podrían agravar las consecuencias para aquellas empresas que utilizan los arrendamientos de local para “enmascarar” los arrendamientos de industria y así evitan asumir al personal por no estar ante un supuesto de sucesión. Además, dicha reforma cumpliría con los objetivos del Real Decreto-Ley entre los que se encuentra el garantizar puestos de trabajo.

8. CONCLUSIONES

Como hemos visto a lo largo del presente trabajo, la sucesión de empresa es un fenómeno complejo, en el que hay que tener en cuenta distintos matices. En mi opinión, esta interesante figura es necesaria para garantizar los derechos de los trabajadores, y la conservación del puesto de trabajo, sin embargo, creo que existen situaciones en las que la regulación resulta escasa, dificultando dicha finalidad. Sin duda la jurisprudencia constituye una importante fuente para conocer los elementos que determinan la existencia o no de la sucesión de empresa, puesto que la normativa tiene que ser general y no puede contemplar todos y cada uno de los supuestos, son los Juzgados y Tribunales los que constantemente han tenido que ir perfilando los extremos de la misma. Considero que la normativa podría ser más rigurosa y contemplar más aspectos que determinen la existencia de sucesión, como los tratados en el trabajo que constituyen doctrina sentada o derivados de la jurisprudencia, resultando de esta manera una regulación mucho más clara y completa. A pesar de ello, en la práctica siempre será necesaria la interpretación por parte de los órganos judiciales para valorar si en el caso concreto concurren los elementos necesarios y resulta de aplicación la sucesión.

De todo lo expuesto en este trabajo, después de haber estudiado la sucesión de empresa, así como ver durante el desarrollo de mis prácticas casos relacionados con la misma, puedo afirmar que es un tema extenso, del que en este trabajo he tratado de dar

unas nociones básicas para entender tanto su origen y regulación, como los problemas que se plantean en la práctica, y de lo cual extraemos las siguientes conclusiones:

1.- La sucesión de empresas tiene su origen 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. La finalidad de esta Directiva fue proteger a los trabajadores, garantizando el mantenimiento de sus derechos en caso de cambio de empresario, así como reducir las diferencias existentes en su regulación el ámbito de la Unión Europea.

2.- En nuestro ordenamiento la regulación inicial de la sucesión de empresa tuvo lugar con el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1995. Sin embargo, la transposición de la Directiva anteriormente comentada, se llevó a cabo con la Ley 12/2001, de 9 de julio, aunque actualmente se encuentra regulada en el artículo 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3.- Los orígenes fundamentales de la sucesión de empresa se pueden resumir en: el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, la sucesión de plantillas, sucesión por Convenio Colectivo, sucesión ex pliegos, sucesión mediante acuerdo y por último, mediante modificaciones estructurales de las sociedades mercantiles.

4.- Según el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, 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. Sin embargo, el mantenimiento de la entidad económica es distinto cuando se trata de actividades materializadas o desmaterializadas.

5.- Las actividades desmaterializadas son aquellas basadas en la mano de obra, es decir, en las que los elementos personales son el componente principal y en las que los elementos patrimoniales o materiales, no revisten tanta importancia. En las actividades desmaterializadas, la transmisión de la entidad económica se produce por la sucesión de plantillas, la cual a su vez puede darse por imposición del Convenio Colectivo, por una cesión de contrato o por la asunción tacita de las personas trabajadoras. La sucesión de plantillas se producirá cuando la sucesión afecte a una *parte esencial de la plantilla*, (en

términos cuantitativos o cualitativos) entendiendo que para ello debe resultar afectada al menos el 70 por 100 de la plantilla.

6.- Las actividades materializadas por el contrario, son aquellas que requieren un importante soporte patrimonial para su funcionamiento. Es decir, la mano de obra no reviste tanta importancia y los elementos materiales constituyen el elemento principal de la actividad. Para valorar si se produce la sucesión en las actividades materializadas se tienen en cuenta los siguientes elementos: la actividad de que se trate, el hecho de que se hayan transmitido o no elementos materiales, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, si se ha transmitido o no la clientela (sobre todo cuando se trata de activos intangibles) así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión, y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades. También tendrá que tenerse en cuenta si existe un arrendamiento de industria, ya que los Tribunales vienen considerando de manera general que existe una sucesión de empresa cuando el arrendatario reintegra al arrendador el negocio que se había entregado como un “todo”, y, por tanto, se puede entender que el arrendamiento de industria supone una sucesión de empresa.

7.- Por otro lado, la reversión se puede definir como la recuperación por parte de una empresa de una actividad que se realizaba de manera “descentralizada” o “desmaterializada” mediante una contrata temporal con otra empresa para prestar determinados servicios. Esto es, cuando la empresa decide hacerse cargo del servicio o actividad anteriormente externalizado con sus propios medios. En estos casos, también habrá que tener en cuenta si la actividad era materializada o desmaterializada.

8.- En los casos de reversión en el ámbito público, cuando la Administración recupere para sí misma la prestación de un servicio, bien con los mismos trabajadores que tenía la empresa, bien con las mismas instalaciones, maquinaria, infraestructura o bien con ambos elementos, normalmente estaremos ante un supuesto de transmisión de empresa al que resulta de aplicación el art. 44 ET.

9.- Sin embargo, aunque la infraestructura o los medios materiales fuesen siempre propiedad de la Administración que descentralizaba la prestación del servicio y los proporcionaba a la empresa que realizaba la contrata, el hecho de que después la

Administración los recupere, no impide que pueda resultar de aplicación la sucesión de empresa.

10.- Por último, la nueva reforma laboral aprobada por el RD Ley 32/2021, de 28 de diciembre, ha supuesto un avance para acabar con la contratación temporal, favoreciendo la contratación indefinida, aunque nada ha hecho por integrar en el texto de la norma los criterios jurisprudenciales más relevantes y consolidados de la sucesión de empresa, con lo que podrían haberse visto afectados muchos puestos de trabajo de manera favorablemente. No obstante, hay que reconocer que la sucesión de empresa sí puede verse afectada por la reforma laboral, concretamente con la modificación del artículo 42 relativo a la subcontratación, en relación con aquellos casos de externalización de actividades y servicios en los que posteriormente se produce la reversión.

9. BIBLIOGRAFÍA

Libros:

- ALFONSO MELLADO, L. C.: “*La reversión a la gestión directa de servicios públicos: problemas laborales*”, Revista de Derecho Social, núm. 73, 2016.
- CALVO GALLEGO, J. “*Transmisión de empresas, sucesión de contratadas y sector público*” Universidad de Sevilla, pag. 220-224
- CANO GALAN, Y. “*La saga del asunto «Aria Pascual»: reversión del servicio y transmisión de elementos patrimoniales propiedad de la empresa contratante*”, Diario La Ley, ISSN 1989-6913, Nº 9119, 2018
- ETXARANDIO HERRERA E. “*La sucesión contractual de empresas de limpieza y la relación especial de trabajo en centro especial de empleo*” Revista de trabajo y Seguridad Social, ISSN 1132-8584, Nº. 21, 1996, pág.7
- DE LA PUEBLA PINILLA, A. “*Subrogación convencional y sucesión legal de empresas*” Revista Galega de Dereito Social, Nº. 2, 2016, pág. 94
- GARCÍA GRANJO R: “*Breve guía práctica de la sucesión de empresa*” *Editorial el Jue*, de 16 de febrero de 2012

- GARCÍA MURCIA, J. Y CEINOS SUÁREZ, M^a A. “*Reversión de servicio público previamente descentralizado desde la perspectiva de la transmisión de empresa*” Revista de Jurisprudencia Laboral. Número 3/2019
- GÓMEZ ARBÓS J: “ *La sucesión de empresas supuestos controvertidos en la aplicación del artículo 44 ET*” Nueva revista española de derecho del trabajo, ISSN 2444-3476, N^o. 185, 2016.
- LOPEZ CUMBRE L. “*Doctrina europea sobre la sucesión de empresas en la sucesión de contratatas*”. GA-P, Noviembre 2017, pág. 3
- MADRIGAL ESTEBAN M^a J. Y MARTIN SALDAÑA: “La subrogación de trabajadores y la sucesión de empresa en el ámbito de la contratación pública”, Actualidad Jurídica Uría Menéndez, 2015.
- MARTIN FLÓREZ L:”La sucesión de empresa. Reflexión sobre la significativa y esperada reforma del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores”, *Actualidad Jurídica Uría & Menéndez*, N^o. 1/2002, 2002.
- MARTÍNEZ SALDAÑA D. “*¿Cuándo se produce una sucesión de empresas?: distintos orígenes y distintos alcances*” La sucesión de empresas, 2016, pag. 62
- MORALES VALLEZ C. E. “La sucesión de empresas” Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos, pág. 57
- PEÑA MOLINA M. Y COTS R. “*Sucesión de empresas en la Administración Local: estatuto jurídico del subrogado*” Revista técnica especializada en administración local y justicia municipal, N^o. 12, 2018, pág. 91
- PÉREZ DE LOS COBOS Y ORIHUEL F. “*Sobre cuándo la sucesión de concesiones administrativas y contratatas constituye sucesión de empresas*” 2020, ISBN 9788417595982, pág. 97
- PUIG I., CARBONEL J, “*Externalización de servicios auxiliares y sucesión de empresas*” Observatorio de recursos humanos y relaciones laborales, pág. 80
- SANCHEZ PEÑA I. “*Sucesión empresarial en el ámbito de la administración pública, asunción directa por la administración de la gestión de un servicio público desarrollado por una entidad privada; situación en la que quedan los trabajadores que prestaban tal servicio*” ISSN: 2340-4647, núm. 11, Julio-Diciembre 2017, pág 110.

- SOTO RIOJA S. “*Sucesión de empresas y de contratas: puntos críticos de la regulación legal y del tratamiento convencional*” ISBN 978-84-9086-540-8, pág. 622
- *tapia hermida a. “Convenio colectivo aplicable en las “transmisiones de empresas” (sucesión de empresas)” Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos : recursos humanos, pág 118*
- YAGÜE BLANCO S. “*Reversión de actividades externalizadas en el sector público y sucesión de empresa. Algunas cuestiones en torno a la delimitación del supuesto de hecho*”, Derecho de las relaciones laborales, ISSN 2387-1113, N°. 9, 2018, pág. 991

Normativa:

- BOE no 75, de 29 de marzo de 1995.
- Directiva 2001/23/CE de 12 de marzo de 2001
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores
- Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Páginas Web:

- <https://www.laboral-social.com/breve-guia-practica-sucesion-empresa.html>
(12/10/2021)
- Ignasi Beltrán de Heredia Ruiz. “*Una mirada crítica a las relaciones laborales*”. Blog de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social (22/11/2021)
- <https://dialnet.unirioja.es> (8/12/2021)
- https://buo.uniovi.es/ebiblioteca/basesdatos//asset_publisher/Mzb6/content/aranzadi-instituciones?redirect=%2Febiblioteca%2Fbasesdatos (8/12/2021)

10. ÍNDICE JURISPRUDENCIAL

10.1. Jurisprudencia de la Unión Europea:

STJCE de 7 de marzo de 1996, y TJCE 1996\41, asuntos Merckx y Neuhuy

SSTJCE de 11 de Marzo de 1997, Süzen, FJ 13 y SSTJCE 10/Diciembre/98, Hernández Vidal

STJUE de 24 de enero de 2002, C-51/00, asunto TEMCO

STJUE de 13 de septiembre de 2007, Asunto Mohamed Jouini

STJUE de 12 febrero 2009

STJUE de 9 de septiembre de 2015, (C 160/14), Ferreira da Silva e Brito y otros

STJUE de 26 de noviembre de 2015, asunto C-509/14, ADIF

STJUE de 11 de julio de 2018, (Asunto C-60/17, Somoza Hermo)

STJUE 7 de agosto 2018 (C-472/16), Colino Sigüenza

STJUE 8 de mayo 2019 (C 194/18), Dodic

STJUE de 27 de febrero de 2020 (C-298/18) Grafe y Phole

10.2. Tribunal Supremo:

STS de 28 de octubre de 1996 (rec. 566/1996)

STS de 6 de febrero de 1997 (rec. 1886/1996)

STS 29 de febrero de 2000

STS 11 de abril de 2000

STS de 11 de mayo de 2021 (rec. 1772/2018)

STS de 11 de julio de 2001 (rec. 2861/2010)

STS de 23 de octubre de 2001 (rec. 804/2000)

STS de 12 de diciembre de 2002 (rec. 764/2002)

STS de 1 de marzo de 2004 (rec. 4686/2002)

STS de 27 de octubre de 2004 (rec. 899/2002)

STS de 29 de mayo de 2008

STS de 10 de diciembre de 2008 (rcud. 2731/2007)

STS de 18 de marzo de 2009 (rec. 665/2003)

STS de 28 de abril de 2009, EDJ 92568

STS de 9 febrero de 2011

STS de 17 de junio de 2011 (rec. 2855/2010)

STS de 26 de julio de 2012 (rec. 3627/2011)

STS de 8, 9 y 10 de julio de 2014 (rec. 1741/2013; rec. 1201/2013; rec. 1051/2013)

STS de 9 de diciembre de 2014 (rec. 109/2014)

STS de 12 de marzo de 2015 (rec. 1480/2014)

STS de 19 de mayo de 2015 (rec. 358/14)

STS de 21 de abril de 2015 (rec. 91/14)

STS de 16 de junio de 2016 (rec. 2390/2014)

STS de 26 de noviembre de 2018, (rec. 2128/2016)

STS de 26 de octubre de 2018, (rec. 2118/2016)

STS de 5 de marzo 2019 (rec. 2892/2017)

STS de 26 de marzo de 2019

STS de 14 de mayo de 2014 (Rec. 2328/2013)

STS de 25 de noviembre 2020 (rec. 684/2018)

STS de 10 de septiembre de 2020, (rec. 1037/2018)

STS de 10 de junio 2021 (rec. 4926/2018)

STS de 24 de noviembre de 2021

10.3. Doctrina de los Tribunales Superiores de Justicia:

STSJ de Madrid, de 15 de abril de 2010 (rec. 5254/2009)

STSJ de Madrid, de 12 de noviembre de 2010 (recurso 3393/2010)

STSJ de Andalucía, de 10 de mayo de 2012

STSJ de Madrid de 20 de junio de 2014

STSJ de Galicia de 5 de mayo de 2017 (rec. 551/2017)

STJ de Canarias, de 2 de noviembre de 2017 (Rec. 461/2017)

STSJ de Canarias, de 2 julio de 2019 (Rec.369/2019)

STSJ de Cataluña de 13 de noviembre de 2019 (rec. 3121/2019)

STSJ País Vasco 7 de enero 2021 (rec. 1453/2020)

STSJ de Asturias de 13 de abril de 2021 (rec. 519/2021)