



«Sucesión de contratas con los nuevos criterios jurisprudenciales»

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz
Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

@ibdehere
www.ignasibeltran.com

13 diciembre 2016

Moltes gràcies!

«Campo de Batalla» (Cámpus plural técnico)

¿Cuándo se aplica el art. 44 ET?

Norma con "núcleo nuclear central"

Reversión o sucesión en actividades empresariales que consisten en la explotación de un negocio que puede quedar conceptualmente dentro del concepto de hecho del art. 44 ET

- Concurrencia Elemento Subjetivo

- Concurrencia Elemento objetivo

Cambio de titularidad de la Empresa

Integración de la empresa, absorción de una o varias entidades empresariales

Se le aplica por sus interpretaciones finalista o teleológica de la dedicación de la causa de la sucesión.

Si se otorga el derecho de titularidad a una familia de la causa o familia en que la causa figura.

Exclusión, no existe limitación alguna (jurisprudencia) empresas de las empresas justifican que pueden quedar conceptualmente dentro del concepto de hecho del art. 44 ET

Art. 44 ET (1977) y 44 ET (2012) aplicados a la Ley 10/2012

Art. 44 ET (1977) y 44 ET (2012) aplicados a la Ley 10/2012

Art. 44 ET (1977) y 44 ET (2012) aplicados a la Ley 10/2012

Art. 44 ET (1977) y 44 ET (2012) aplicados a la Ley 10/2012

Basta cualquier tipo de negocio traslativo o un mero poder de explotación temporal, sin que sea necesaria la existencia de un tracto sucesivo directo, incluso operaciones en dos fases a través de un tercero

La pérdida de función definitoria de la causa o modo de transmisión ha hecho que el acento se ponga en el concepto de empresa, centro de trabajo o parte "separable" de una y otra

Preexistencia entidad económica	Actividades empresariales "desmaterializadas"	Reversión externalización (en especial, servicios Públicos)	Sucesión & Modificación condiciones/CCOL	Otras "Novedades jurisprudenciales"
<p>STJUE C-519/10, 14/06/2012, Compañía Anónima de Gestión y Mantenimiento de Infraestructuras de Carreteras (CAI)</p> <p>STJUE C-519/10, 14/06/2012, CAI</p> <p>STJUE C-519/10, 14/06/2012, CAI</p>	<p>STJUE C-157/11, 19/11/2011, Unión de Fabricantes de Productos de Limpieza Industrial (UPLI)</p> <p>STJUE C-157/11, 19/11/2011, UPLI</p>	<p>STJUE C-519/10, 14/06/2012, Compañía Anónima de Gestión y Mantenimiento de Infraestructuras de Carreteras (CAI)</p> <p>STJUE C-519/10, 14/06/2012, CAI</p>	<p>STJUE C-519/10, 14/06/2012, CAI</p> <p>STJUE C-519/10, 14/06/2012, CAI</p>	<p>STJUE C-519/10, 14/06/2012, CAI</p> <p>STJUE C-519/10, 14/06/2012, CAI</p>

Valoración final

- Norma textura (excesivamente) abierta (escasa intervención legislativa)
- Dispersión interpretativa jurisdiccional
- (in) Seguridad Jurídica
- (quizás) Conviene marco regulatorio integral de la descentralización/reversión productiva



«Sucesión de contratatas con los nuevos criterios jurisprudenciales»

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz

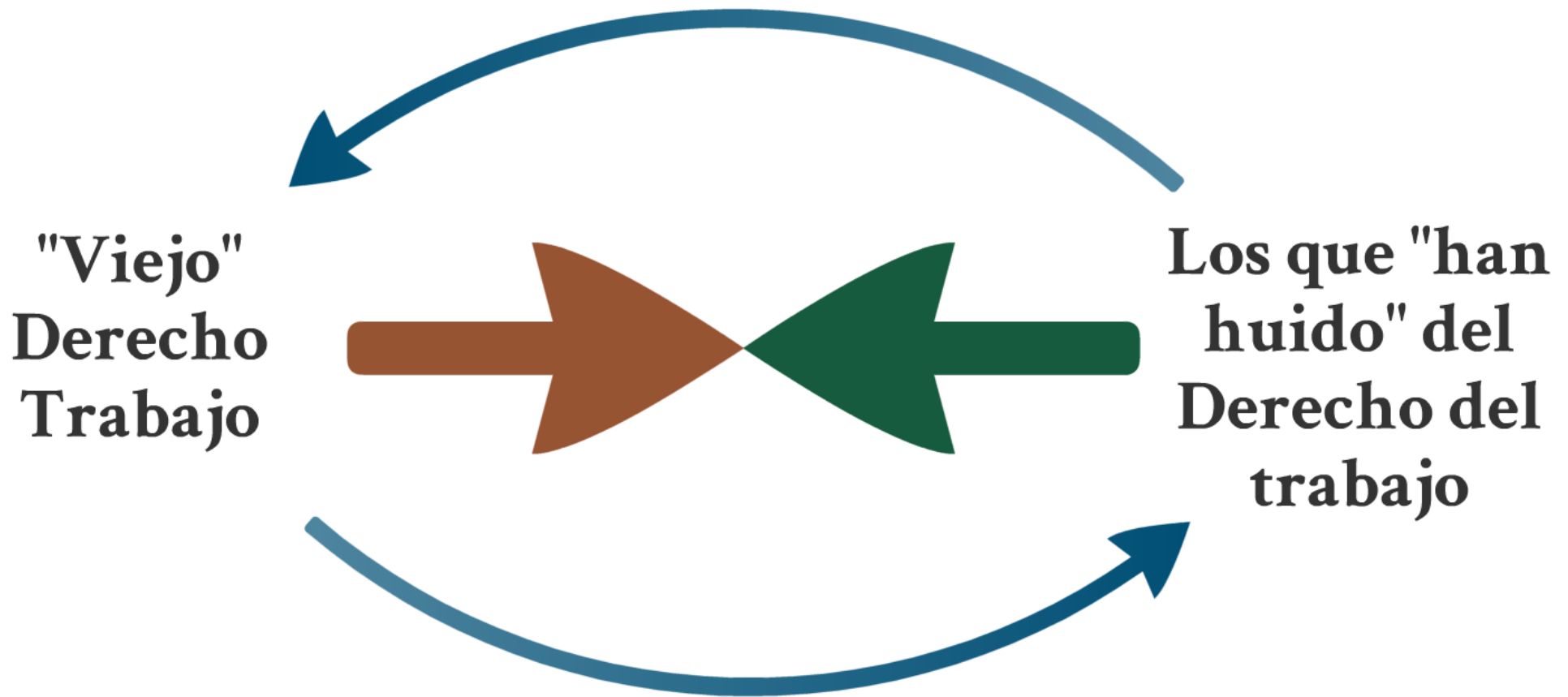
Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

 @ibdehere
www.ignasibeltran.com

13 diciembre 2016

"Campo de Batalla"

(Choque placas tectónicas)



¿Cuándo se aplica el art. 44 ET?

Norma con "nítida textura abierta"

Para comprobar la existencia de una transmisión de empresas debe remitirse a "una **cuestión de hecho**, que requiere en cada caso su individualizada valoración" (STS 20 de julio 1988, RJ 6211)

- Concurrencia Elemento Subjetivo

- Concurrencia Elemento objetivo

“Para determinar si se reúnen los requisitos necesarios para la transmisión de una entidad económica, **han de tomarse igualmente en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trata**, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios y los 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, 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. Sin embargo, **estos elementos son únicamente aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y no pueden, por tanto, apreciarse aisladamente**”. Apartado 24 de la STJCE 24 de enero 2002, caso Temco (TJCE 29).

“Para determinar si se reúnen los requisitos necesarios para la transmisión de una entidad económica, **han de tomarse igualmente en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trata**, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios y los 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, 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. Sin embargo, **estos elementos son únicamente aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y no pueden, por tanto, apreciarse aisladamente**”. Apartado 24 de la STJCE 24 de enero 2002, caso Temco (TJCE 29).

inevitable ductilidad en los criterios de solución

¿Cuándo se aplica el art. 44 ET?

Norma con "nítida textura abierta"

Para comprobar la existencia de una transmisión de empresas debe remitirse a "una **cuestión de hecho**, que requiere en cada caso su individualizada valoración" (STS 20 de julio 1988, RJ 6211)

- Concurrencia Elemento Subjetivo

- Concurrencia Elemento objetivo

- Concurrencia Elemento Subjetivo

Cambio de titularidad de la Empresa

- Concurrencia Elemento objetivo

Entrega efectiva de los elementos de la empresa que permitan la continuidad de la actividad empresarial

qu
- E
(ju
ju
de

Concurrencia Elemento Subjetivo

Cambio de titularidad de la Empresa

- Se ha optado por una **interpretación finalista o teleológica** de la delimitación de la causa de la transmisión.
- Sólo se **exige el cambio de titularidad como hecho**, al margen de la causa o forma en que ha tenido lugar.
- En principio, **no existe limitación alguna (jurídico-formal) respecto de los negocios jurídicos** que pueden quedar comprendidos dentro del supuesto de hecho del art. 44 TRET

- Concurrencia Elemento Subjetivo

Cambio de titularidad de la Empresa

- Se ha optado por una **interpretación finalista o teleológica** de la delimitación de la causa de la transmisión.
- Sólo se **exige el cambio de titularidad como hecho**, al margen de la causa o forma en que ha tenido lugar.
- En principio, **no existe limitación alguna (jurídico-formal) respecto de los negocios jurídicos** que pueden quedar comprendidos dentro del supuesto de hecho del art. 44 TRET

- Concurrencia Elemento objetivo

Entrega efectiva de los elementos de la empresa que permitan la continuidad de la actividad empresarial

Art. 44.2 ET
[SSTS 23 de septiembre 1997 (RJ 6582); 15 de abril 1999 (RJ 4408); 25 de febrero 2002 (RJ 6235); [C-A] 4 de febrero 2003 (RJ 1144); y STJCE 18 marzo 1986, caso Spijkers (TJCE 65); STJUE 6 de septiembre de 2011, Scattolon, C-108/10, apartado 60].

“a los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una **entidad económica que mantenga su identidad**, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria”.

Basta cualquier tipo de negocio traslativo o un mero poder de explotación temporal, sin que sea necesaria la existencia de un tracto sucesivo directo, incluso operaciones en dos fases a través de un tercero

Todo depende, en último caso, de si se transmite de un modo ficto una **ENTIDAD ECONOMICA** y mantiene su **IDENTIDAD** una vez trasgada.

La referencia normativa a la “entidad económica” de la transmitida (art. 44.2 TRET), conlleva una superación de la concepción estrictamente patrimonialista, postulándose aplicar en supuestos de transmisión de elementos de carácter **inmaterial** y de alto “valor económico”

NO es preciso que haya una **CONTINUACIÓN** de la actividad empresarial.

Basta que **SEA POSIBLE ESA CONTINUACIÓN**, aunque luego no se haga efectiva. De otro modo, la subrogación estaría sujeta a la mera voluntad del adquirente, pudiendo dar pie a operaciones de **fraude**

Basta cualquier tipo de negocio traslativo o un mero poder de explotación temporal, sin que sea necesaria la existencia de un tracto sucesivo directo, incluso operaciones en dos fases a través de un tercero

10/11/2018

La pérdida de función definitoria de la causa o modo de transmisión ha hecho que el acento se ponga en el concepto de empresa, centro de trabajo o parte “separable” de una y otro

- Concurrencia
Elemento objetivo

Entrega efectiva de los
elementos de la empresa
que permitan la
continuidad de la
actividad empresarial

Entrega efectiva de los elementos de la empresa que permitan la continuidad de la actividad empresarial

Art. 44.2 ET

[SSTS 23 de septiembre 1997 (RJ 6582); 15 de abril 1999 (RJ 4408); 25 de febrero 2002 (RJ 6235); [C-A] 4 de febrero 2003 (RJ 1144); y STJCE 18 marzo 1986, caso Spijkers (TJCE 65); STJUE 6 de septiembre de 2011, Scattolon, C-108/10, apartado 60].

“a los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una **entidad económica que mantenga su identidad**, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria”.

Art. 44.2 ET

[SSTS 23 de septiembre 1997 (RJ 6582); 15 de abril 1999 (RJ 4408); 25 de febrero 2002 (RJ 6235); [C-A] 4 de febrero 2003 (RJ 1144); y STJCE 18 marzo 1986, caso Spijkers (TJCE 65); STJUE 6 de septiembre de 2011, Scattolon, C-108/10, apartado 60].

“a los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una **entidad económica que mantenga su identidad**, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria”.

Todo depende, en último caso, de si se transmite de un modo lícito una **ENTIDAD ECONÓMICA** y mantenga su **IDENTIDAD** una vez traspasada.

La referencia normativa a la “**entidad económica**” de lo transmitido (art. 44.2 TRET), conlleva una superación de la concepción estrictamente patrimonialista, pudiéndose aplicar en supuestos de transmisión de **elementos de carácter inmaterial** y de **alto “valor económico”**

superación de la concepción estrictamente patrimonialista, pudiéndose aplicar en supuestos de transmisión de **elementos de carácter inmaterial** y de **alto “valor económico”**

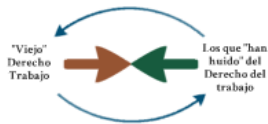
STJUE 12 de febrero 2009, asunto Klarenberg (C-466/07), ámbito de las nuevas tecnologías, adquisición en virtud de un contrato de una serie de derechos de propiedad industrial, clientela y proveedores - entra en Directiva 2001/23 siempre que tales derechos mantengan la conexión funcional que permite dedicarlos a la realización de la actividad productiva anterior

NO es preciso que haya una

NO es preciso que haya una **CONTINUACIÓN** de la actividad empresarial.

Basta que **SEA POSIBLE ESA CONTINUACIÓN**, aunque luego no se haga efectiva. De otro modo, la subrogación estaría supeditada a la mera voluntad del adquirente, pudiendo dar pie a operaciones de **fraude**

"Campo de Batalla" (Choque placas tectónicas)



¿Cuándo se aplica el art. 44 ET?

Norma con "nitida textura abierta"

Para comprobar la existencia de una transmisión de empresas debe remitirse a "una **cuestión de hecho**, que requiere en cada caso su individualizada valoración" (STS 20 de julio 1988, RJ 6211)

STJ 20/07/2011

- Concurrencia Elemento Subjetivo

Cambio de titularidad de la Empresa

- Se ha optado por una **interpretación finalista o teleológica** de la delimitación de la causa de la transmisión.

- Sólo se **exige el cambio de titularidad como hecho**, al margen de la causa o forma en que ha tenido lugar.

- En principio, **no existe limitación alguna (jurídico-formal) respecto de los negocios jurídicos** que pueden quedar comprendidos dentro del supuesto de hecho del art. 44 TRET

- Concurrencia Elemento objetivo

Entrega efectiva de los elementos de la empresa que permitan la continuidad de la actividad empresarial

Art. 44.2 ET
[SSTS 23 de septiembre 1997 (RJ 6582); 15 de abril 1999 (RJ 4408); 25 de febrero 2002 (RJ 6235); [C-A] 4 de febrero 2003 (RJ 1144); y STJCE 18 marzo 1986, caso Spijkers (TJCE 65); STJUE 6 de septiembre de 2011, Scattolon, C-108/10, apartado 60].

"a los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una **entidad económica que mantenga su identidad**, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorias".

Preexistencia entidad económica

STJUE 6/3/14 (C-458/12), Caso **Lorenzo Amatori**: entidad económica debe preexistir a la sucesión [cuánto tiempo antes? / Si no preexistió? Cesión de contrato (art. 1205 CC)?

- SAN 27/2/15 (núm. 30/15) - confirmada por STS 8/6/16 (rec. 224/15) sin cita a Amatori

- STSJ Madrid 29/1/16 (rec. 900/15) (¿Transmisión conjunta de diversas

Actividades empresariales "desmaterializadas"

Supuestos en los que el soporte material, el activo (material o inmaterial) de la empresa transmitida, es escaso o inexistente (contratas y concesiones administrativas de servicios de limpieza y seguridad, etc.)



Reversión externalización (en especial, servicios Públicos)

STJUE 6/9/11, Scattolon (C-108/10)

SSTJUE 19/5/1992, Redmond Stichting, C-29/91; 14/9/2000, Collino, C-343/98; y 29/7/10, C-151/09, FSP-UGT; 26/11/15, C-509/14, Adif.

"Si transmisión deriva de decisiones unilaterales de los poderes públicos y no de un acuerdo de voluntades no excluye la aplicación de la Directiva"

ISSTS 26 de enero de 2013, rec. 917/2011; y 30 de mayo de 2011, rec. 2192/2010; anulación por parte de un Ayuntamiento de un Hogar de Ancianos (STSJ Extremadura 11 de diciembre 2014, rec. 483/2014); o de un Camping Municipal (STSJ Andalucía Sevilla 13 de enero 2009, rec. 1252/2008).

= Empresa privada (STJUE 10/12/1998, Hernández Vidal, C-127/96, 229/96 y 74/97; 20/1/11 CLECE, C-463/09)

Sucesión & Modificación condiciones/CCOL

Doctrina Scattolon: STJUE 6/9/11 (C-108/10)

[apartado 76] el ejercicio de la facultad de sustracción **con efecto inmediato** las condiciones de las que disfrutaban los trabajadores transferidos es vital del convenio colectivo vigente en la empresa del cedente por lo previsto en el convenio colectivo vigente en la del cesionario no puede tener por objeto ni como efecto imponer a esos trabajadores condiciones **globalmente menos favorables que las aplicables antes de la transmisión**. En caso contrario, la realización del objetivo pretendido por la Directiva 77/187 podría ser fácilmente frustrada en cualquier sector regido por convenios colectivos, lo que perjudicaría el efecto útil de esa Directiva.

A nivel interco: STS 12/9/16 (rec. 42/85) (sala citada) y 5/5 n.º 31 BCN núm. 114/2014 de 18 de marzo 2014 (JUR. 2014) (89273), Caso Bankia

Caso OMBUDS: SSTS 27/1/15 y 11/2/15, rec. 3235/13 y 2613/13; y (2) 14/5/14, rec. 2232/13 y 2143/13) En la negociación de MSCIT (previa a sucesión), los acuerdos no han participado los RPTES de los trabajadores transferidos.

Caso Banco Mare Nostrum - STS 12/9/16 (rec.

Otras "Novedades jurisprudenciales"

Despido colectivo fraudulento: extinciones previas a una subrogación legal (Consorcios UTEDLT: STS/IV (2) 17/2/14 (r14 143/13); 18/2/14 (r151/13); 18/2/14 (r228/13); 19/2/14 (r150/13); 2 (r116/13); 26/3/14 (r158/13); 15/4/14 (r86/13); 16/4/14 (r152/13); 16/4/14 (r261/13); 20/5/14 (r153/13); 24/6/14 (r270/13); 25/6/14 (r223/13); 26/6/14 (r219/13); 23/9/14 (r309/13); 11/12/14 (r258/13 3/2/15 (r262/13); 5/2/15 (r259/13); 25/2/15 (r74/14); 24/3/15 (r118 11/3/15 (r171/13); 20/5/15 (r1/14); 15/10/15 (r38/14); APDCM: STS 26/6/14 (r219/13);

Agencia Pedro Lain Entralgo: STS 23/9/14 (r231/13); FSVE: STS 3/12/14 (r201/2013).

Responsabilidad recargo prestaciones: aplicación art. 127.2 LGSS 123.2 LGSS; recargo = prestación/"causada"=generada [SSTS 23/3/1 (r2057/14); 13/10/15 (r2166/14); y 2/11/15 (r3426/14) - rectifica ST 17/8/11 (r2502/10)].

Preexistencia entidad económica

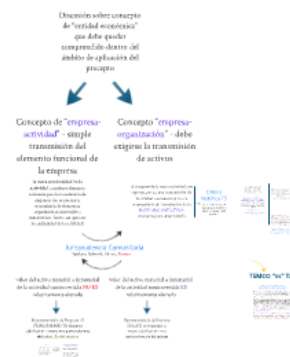
STJUE 6/3/14 (C-458/12), Caso Lorenzo Amatori: entidad económica debe preexistir a la sucesión [cuánto tiempo antes? / Si no preexiste? Cesión de contrato (art. 1205 CC)?

- SAN 27/2/15 (núm. 30/15) - confirmada por STS 8/6/16 (rec. 224/15) sin cita a Amatori

- STSJ Madrid 29/1/16 (rec. 900/15) (¿Transmisión conjunta de diversas porciones de una unidad de negocio ejecutadas por diferentes empresas de un mismo grupo empresarial a una cesionaria puede constituir "una" entidad preexistente *ex art. 44 ET* o son transmisiones parciales?)

Actividades empresaria "desmaterializ

Supuestos en los que el so material, el activo (mater inmaterial) de la empr transmitida, es escaso o ine (contratas y concesion administrativas de servic limpieza y seguridad, e



Existencia entidad económica

3/14 (C-458/12), **Caso**
actori: entidad económica
tir a la sucesión [cuánto
/ Si no preexiste? Cesión
ato (art. 1205 CC)?

5 (núm. 30/15) -
r STS 8/6/16 (rec. 224/15)
tori

29/1/16 (rec. 900/15)
conjunta de diversas
na unidad de negocio
diferentes empresas de un
empresarial a una
de constituir "una" entidad
r art. 44 ET o son

Actividades empresariales "desmaterializadas"

Supuestos en los que el soporte
material, el activo (material o
inmaterial) de la empresa
transmitida, es escaso o inexistente
(contratas y concesiones
administrativas de servicios de
limpieza y seguridad, etc.)



Revers externaliza especial, s Públic

ST JUE 6/9/11, Scattolon (C-

SST JUE 19/5/1992, Redmon
14/9/2000, Collino, C-343/9
FSP-UGT; 26/11/15, C-509/14

"Si transmisión deriva de decisiones unilaterales o un acuerdo de voluntades no excluye la aplicación"

(SSTS 26 de enero de 2012, rec. 917/2011; y STS 14/9/2000, Collino, C-343/99; STS 11 de diciembre 2014, rec. 483/2014; STSJ Andalucía Sevilla 13 de enero 2009, rec. 100/09)

= Empresa privada (ST JUE 19/5/1992, Vidal, C-127/96, 229/96 y 74/97; ST JUE 26/11/15, C-463/09).

Actividad Materializada: Transmisión de actividad materializada? ST JUE 26/11/15, C-509/14

Ámbito de aplicación CCOE

Discusión sobre concepto
de "entidad económica"
que debe quedar
comprendido dentro del
ámbito de aplicación del
precepto

Discusión sobre concepto
de "entidad económica"
que debe quedar
comprendido dentro del
ámbito de aplicación del
precepto



Concepto de “**empresa-
actividad**” - simple
transmisión del
elemento funcional de
la empresa

la mera continuidad en la
actividad constituye elemento

Concepto “**empresa-
organización**” - debe
exigirse la transmisión
de activos

el traspaso de la mera actividad, no

Concepto de “**empresa-actividad**” - simple transmisión del elemento funcional de la empresa

la mera continuidad en la **actividad** constituye elemento suficiente para la transmisión de empresas (no es necesario transmisión de elementos organizativos, materiales o inmateriales - basta con apreciar la continuidad de la actividad)

Concepto “**empresa-organización**” - debe exigirse la transmisión de activos

el traspaso de la mera actividad, no supone, *per se*, una transmisión de la entidad económica si no va acompañada de la traslación de la **BASE ORGANIZATIVA** necesaria para desarrollarla

Crite
históric

→ SSTS 11 de ab
mayo de 2000 (C
4624); y 23 de
(RJ 611

Jurisprudencia Comunitaria

Spijkers, Schmidt, Süzen, **Temco**

valor del activo material o inmaterial

valor del activo material o inmaterial

resa-
le
l de

Concepto “**empresa-organización**” - debe exigirse la transmisión de activos

el traspaso de la mera actividad, no supone, *per se*, una transmisión de la entidad económica si no va acompañada de la traslación de la **BASE ORGANIZATIVA** necesaria para desarrollarla

Criterio histórico TS

→ SSTS 11 de abril y 22 de mayo de 2000 (RJ 3946 y 4624); y 23 de julio 2003 (RJ 6113).

- STS exige (desde STS 1993, RJ 2906) transmisión de la entidad económica o infraestructura u organización empresarial entre la anterior contratista del servicio y el nuevo contratista del servicio.

- Sucesión de contratistas (o revocación o externalización de un servicio) no constituye transmisión de empresa si no va acompañada de una **transmisión de empresa si no va acompañada de una, y comienzo de otra entidad económica o infraestructura u organización empresarial jurídicamente distinta**, con independencia de que los trabajadores, aunque materialmente la contratista anterior sigan prestando el servicio, en el momento de la sucesión de contratistas, en el sentido de que son los mismos trabajadores los que siguen prestando el servicio.

SE APLICA EL 42 Y NO EL 43 DE LA LEY 15/1994, DE 26 DE FEBRERO, DE PROMOCIÓN DE LA EMPLEABILIDAD, EN EL SENTIDO DE QUE LOS TRABAJADORES CONSERVAN SU ENLACE CON EL CONTRATISTA O CONCEPTO DE EMPLEADO DE LA EMPRESA PRESTADORA DEL SERVICIO.



Concepto de “**empresa-actividad**” - simple transmisión del elemento funcional de la empresa

la **mera continuidad en la actividad** constituye elemento suficiente para la transmisión de empresas (no es necesario transmisión de elementos organizativos, materiales o inmateriales - basta con apreciar la continuidad de la actividad)

Concepto “**empresa-organización**” - debe exigirse la transmisión de activos

el traspaso de la mera actividad, no supone, *per se*, una transmisión de la entidad económica si no va acompañada de la traslación de la **BASE ORGANIZATIVA** necesaria para desarrollarla

Criterio histórico TS

SSTS 11 de abril y 22 de mayo de 2000 (RJ 3946 y 4624); y 23 de julio 2003 (RJ 6113).



Jurisprudencia Comunitaria

Spijkers, Schmidt, Süzen, **Temco**

valor del activo material o inmaterial de la actividad controvertida **NO ES** relativamente elevado



Hay transmisión de Empresa SI **PRINCIPALMENTE** el nuevo adjudicatario asume una parte relevante de la **plantilla del anterior**

valor del activo material o inmaterial de la actividad controvertida **ES** relativamente elevado



Hay transmisión de Empresa **SÓLO SI** se transmite al nuevo adjudicatario una parte relevante del mismo



STS 20 y 27 octubre 2020; 28 de abril 2021
El hecho de que un CGL, sociedad de gestión, contratara a lo largo de una parte de su actividad, en todo caso, con el cliente de la transmisión no refiere a una entidad económica.
En consecuencia, puede toda relevancia el hecho de que un CGL, sociedad de gestión, contratara a lo largo de una parte de su actividad, en todo caso, con el cliente de la transmisión no refiere a una entidad económica.
Este artículo también reproduce la ley de estos supuestos sobre registros de CGL, para el poder comparecer a la TRET, no se comprometerá a la...

El artículo 1753 del Código de Comercio establece que la transmisión de una empresa o de una rama de actividad económica, cuando se trata de una actividad económica organizada, requiere la transmisión de los elementos organizativos, materiales e inmateriales que concurren a su funcionamiento, así como la continuidad de la actividad económica. En consecuencia, la mera transmisión de la actividad económica, sin la transmisión de los elementos organizativos, materiales e inmateriales que concurren a su funcionamiento, no constituye una transmisión de empresa o de una rama de actividad económica.

Jurisprudencia Comunitaria

Spijkers, Schmidt, Sūzen, **Temco**

valor del activo material o inmaterial
de la actividad controvertida **NO ES**
relativamente elevado



Hay transmisión de Empresa SI
PRINCIPALMENTE el nuevo
adjudicatario asume una parte relevante
de la **plantilla del anterior**

valor del activo material o inmaterial
de la actividad controvertida **ES**
relativamente elevado



Hay transmisión de Empresa
SÓLO SI se transmite al
nuevo adjudicatario una
parte relevante del mismo

STJCE de 14 de febrero de 2007, Caso Temco

Un empresario transmite una parte de su actividad económica (actividad de fabricación de componentes de un vehículo) a un nuevo adjudicatario.

El nuevo adjudicatario asume una parte relevante de la plantilla del anterior. El nuevo adjudicatario asume una parte relevante de la plantilla del anterior.

El empresario de la actividad de fabricación de componentes de un vehículo transmite una parte relevante de su actividad económica a un nuevo adjudicatario.

STJCE de 14 de febrero de 2007, Caso Temco

Un empresario transmite una parte relevante de su actividad económica (actividad de fabricación de componentes de un vehículo) a un nuevo adjudicatario.

El nuevo adjudicatario asume una parte relevante de la plantilla del anterior. El nuevo adjudicatario asume una parte relevante de la plantilla del anterior.



Hay transmisión de Empresa SI PRINCIPALMENTE el nuevo adjudicatario asume una parte relevante de la **plantilla del anterior**

STJCE 21 de enero 2002, Caso Temco

"en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, **un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera un actividad común puede constituir una entidad económica**".

Si un nuevo contratista asume un **grupo importante de trabajadores en términos cuantitativos y cualitativos** del anterior (por ejemplo, porque así lo determine el convenio colectivo o lo impongan las condiciones de la adjudicación administrativa), constituye un elemento suficiente como para entender que existe una entidad económica, por lo que puede incardinarse en el ámbito de aplicación de la Directiva.

La transmisión de elementos de activo empresarial (infraestructura económica, bienes materiales e inmateriales) **no constituye una condición sine qua non para la aplicación del fenómeno sucesorio** en empresas típicamente "desmaterializadas"

STJUE 20 de enero 2011, C-463/09, Caso CLECE, S.A., y María Socorro Martín Valor, Ayuntamiento de Cobisa (apartados 37 y 38)

"**poco importa que la asunción de una parte esencial del personal** se realice en el marco de la **cesión convencional negociada** entre el cedente y el cesionario o que **resulte de una decisión unilateral del antiguo empresario de rescindir los contratos de trabajo del personal cedido, seguida de una decisión unilateral del nuevo empresario de contratar** a la mayor parte de la plantilla para cumplir las mismas tareas.

En efecto si en caso de asumir una parte esencial de la plantilla, la existencia de una transmisión en el sentido de la Directiva 2001/23 se supeditara a que tal asunción tenga un origen puramente contractual, la protección de los trabajadores que constituye el objetivo de esta Directiva quedaría en manos del empresario, el cual, absteniéndose de celebrar tal contrato, podría eludir la aplicación de dicha Directiva, en perjuicio de los derechos de los trabajadores cedidos que, sin embargo, están garantizados por el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23'.

ST JCE 21 de enero 2002, Caso Temco

“en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, **un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera un actividad común puede constituir una entidad económica**” .

Si un nuevo contratista asume un **grupo importante de trabajadores en términos cuantitativos y cualitativos** del anterior (por ejemplo, porque así lo determine el convenio colectivo o lo impongan las condiciones de la adjudicación administrativa), constituye un elemento suficiente como para entender que existe una entidad económica, por lo que puede incardinarse en el ámbito de aplicación de la Directiva.

La transmisión de elementos de activo empresarial (infraestructura económica, bienes materiales e inmateriales) **no constituye una condición *sine qua non* para la aplicación del fenómeno sucesorio** en empresas típicamente "desmaterializadas"

de la plantilla del anterior

STJCE 21 de enero 2002, Caso Temco

“en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, **un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera un actividad común puede constituir una entidad económica**” .

Si un nuevo contratista asume un **grupo importante de trabajadores en términos cuantitativos y cualitativos** del anterior (por ejemplo, porque así lo determine el convenio colectivo o lo impongan las condiciones de la adjudicación administrativa), constituye un elemento suficiente como para entender que existe una entidad económica, por lo que puede incardinarse en el ámbito de aplicación de la Directiva.

La transmisión de elementos de activo empresarial (infraestructura económica, bienes materiales e inmateriales) **no constituye una condición *sine qua non* para la aplicación del fenómeno sucesorio** en empresas típicamente "desmaterializadas"

STJUE 20 de enero 2011, C-463/09, Caso CLECE, S.A., y María Socorro Martín Valor, Ayuntamiento de Cobisa (apartados 37 y 38)

“**poco importa que la asunción de una parte esencial del personal se realice en el marco de la cesión convencional negociada** entre el cedente y el cesionario o que **resulte de una decisión unilateral del antiguo empresario de rescindir los contratos de trabajo del personal cedido, seguida de una decisión unilateral del nuevo empresario de contratar** a la mayor parte de la plantilla para cumplir las mismas tareas.

En efecto si en caso de asumir una parte esencial de la plantilla, la existencia de una transmisión en el sentido de la Directiva 2001/23 se supeditara a que tal asunción tenga un origen puramente contractual, la protección de los trabajadores que constituye el objetivo de esta Directiva quedaría en manos del empresario, el cual, absteniéndose de celebrar tal contrato, podría eludir la aplicación de dicha Directiva, en perjuicio de los derechos de los trabajadores cedidos que, sin embargo, están garantizados por el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23”.

ST JUE 20 de enero 2011, C-463/09, Caso CLECE, S.A., y María Socorro Martín Valor, Ayuntamiento de Cobisa (apartados 37 y 38)

“poco importa que la asunción de una parte esencial del personal se realice en el marco de la cesión convencional negociada entre el cedente y el cesionario o que resulte de una decisión unilateral del antiguo empresario de rescindir los contratos de trabajo del personal cedido, seguida de una decisión unilateral del nuevo empresario de contratar a la mayor parte de la plantilla para cumplir las mismas tareas.

En efecto si en caso de asumir una parte esencial de la plantilla, la existencia de una transmisión en el sentido de la Directiva 2001/23 se supeditara a que tal asunción tenga un origen puramente contractual, la protección de los trabajadores que constituye el objetivo de esta Directiva quedaría en manos del empresario, el cual, absteniéndose de celebrar tal contrato, podría eludir la aplicación de dicha Directiva, en perjuicio de los derechos de los trabajadores cedidos que, sin embargo, están garantizados por el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23”.

Concepto de “**empresa-actividad**” - simple transmisión del elemento funcional de la empresa

la mera continuidad en la **actividad** constituye elemento suficiente para la transmisión de empresas (no es necesario transmisión de elementos organizativos, materiales o inmateriales - basta con apreciar la continuidad de la actividad)

Concepto “**empresa-organización**” - debe exigirse la transmisión de activos

el traspaso de la mera actividad, no supone, *per se*, una transmisión de la entidad económica si no va acompañada de la traslación de la **BASE ORGANIZATIVA** necesaria para desarrollarla

Criterio histórico TS

→ SSTS 11 de abril y 22 de mayo de 2000 (RJ 3946 y 4624); y 23 de julio 2003 (RJ 6113).

Jurisprudencia Comunitaria

Spijkers, Schmidt, Süzen, **Temco**

Criterio histórico TS



SSTS 11 de abril y 22 de mayo de 2000 (RJ 3946 y 4624); y 23 de julio 2003 (RJ 6113).

- STS exige (desde STS 5 de abril 1993, RJ 2906) transmisión de la infraestructura u organización empresarial entre la anterior y la nueva contratista del servicio.

- Sucesión de contrata (o reversión de la contrata o externalización de un servicio): **“no hay transmisión de empresa sino finalización de una, y comienzo de otra, formal y jurídicamente distinta**, con un nuevo contratista, aunque materialmente la contrata sea la misma en el sentido de que son los mismos servicios los que se siguen prestando.

SE APLICA EL 42 Y NO EL 44 ET!!

los trabajadores conservan su relación de trabajo con el contratista o concesionario saliente

Para que la subrogación de los contratos de los trabajadores **TIENE QUE VENIR** **SECTORIAL** que así lo establece el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, y no las **CONDICIONES** que se establezcan en el convenio colectivo de la empresa nueva.

Los efectos derivados de la subrogación son los que se establecen en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, y no los que se establecen en el convenio colectivo de la empresa nueva.

Si Subrogación se produce en el sector **PRIVADO** entre empresas, los representantes de los trabajadores afectados **NO SE LES** **afecta** el contrato por cambio de empresa a otra, dada la naturaleza de las obligaciones legalmente establecidas, por lo que ello no puede hacer que los acreedores en dicho sector.

Si no hay consentimiento de los trabajadores, se aplica el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

- STS exige (desde STS 5 de abril 1993, RJ 2906) transmisión de la infraestructura u organización empresarial entre la anterior y la nueva contratista del servicio.

- Sucesión de contratas (o reversión de la contrata o externalización de un servicio): “**no hay transmisión de empresa sino finalización de una, y comienzo de otra, formal y jurídicamente distinta**, con un nuevo contratista, aunque materialmente la contrata sea la misma en el sentido de que son los mismos servicios los que se siguen prestando.

SE APLICA EL 42 Y NO EL 44 ET!!

los trabajadores conservan su relación de trabajo con el contratista o concesionario saliente

Para que la subrogación de contratos de los trabajadores

TIENE QUE VER CON EL SECTORIAL que a su vez establece las **CONDICIONES** que

Los efectos derivados de la subrogación son los que la fuente que la regula (y no el

Si Subrogación se produce en el sector **PRIVADO** entre los representantes de

- STS exige (desde STS 5 de abril 1993, RJ 2906) transmisión de la infraestructura u organización empresarial entre la anterior y la nueva contratista del servicio.

- Sucesión de contrata (o reversión de la contrata o externalización de un servicio): **“no hay transmisión de empresa sino finalización de una, y comienzo de otra, formal y jurídicamente distinta**, con un nuevo contratista, aunque materialmente la contrata sea la misma en el sentido de que son los mismos servicios los que se siguen prestando.

SE APLICA EL 42 Y NO EL 44 ET!!

los trabajadores conservan su relación de trabajo con el contratista o concesionario saliente

Para que la subrogación del nuevo contratista en los contratos de los trabajadores de la antigua se produzca **TIENE QUE VENIR IMPUESTO** por **NORMA SECTORIAL** que así lo imponga o por el **PLIEGO DE CONDICIONES** que pueda establecerla, aceptada por el nuevo contratista

Los efectos derivados de la sucesión de empresa, serán los estipulados en la fuente que la regula (y no del 44 ET - aunque se puede remitir a este artículo)

Si Subrogación se produce en virtud de un **ACUERDO PRIVADO** entre empresas (con aquiescencia de los representantes de los trabajadores), a los trabajadores afectados **NO SE LES PUEDE IMPONER** el paso de una empresa a otra, dado que “supone una novación de contrato por cambio de empleador (deudor en cuanto a las obligaciones legalmente impuestas a todo empresario), y ello no puede hacerse sin el consentimiento de los acreedores en dichas obligaciones (art. 1205 CC)

- **Ámbito de aplicación CCOL condicional subrogación**

SSTS 4/7/2000; y 28/10/1996 (RJ 7797); 10/12/2008 (RJ 7678); 30/5/2011 (RJ 5818); 17/6/2011 (RJ 5423); 11/7/2011 (RJ 5667); y 26/7/2012 (RJ 9976) .

Excepción! Centros especiales de empleo:

Entrante: SSTS 21/10/2010 (RJ 7821); 4/10/2011 (RJ 2012, 3353) ; 7/2/2012 (RJ 3753): Subrogación aunque estén fuera ámbito aplicación CCOL y aunque implique adscripción de trabajadores no discapacitados (discap. no tienen derecho a salario de los no discap. - SSTS 9/12/15 (rec. 135/14); y 24/11/15, rec. 136/14)

Saliente: STS 18/12/2012 (Rec. 414/2012): Subrogación aunque quede fuera del CCOL limpieza locales y trabajadora con discapacidad.

Empresas Multiservicios (²): STS 17/3/15 (rec. 1464/2014) - actividad preponderante

<small>El presente convenio colectivo de condiciones de trabajo regula el empleo en el sector de la limpieza de edificios y locales de Santa Cruz de Tenerife, en sus modalidades de limpieza de edificios y locales, limpieza de zonas comunes y limpieza de zonas verdes, y de mantenimiento de zonas verdes. El presente convenio colectivo de condiciones de trabajo regula el empleo en el sector de la limpieza de edificios y locales de Santa Cruz de Tenerife, en sus modalidades de limpieza de edificios y locales, limpieza de zonas comunes y limpieza de zonas verdes, y de mantenimiento de zonas verdes. El presente convenio colectivo de condiciones de trabajo regula el empleo en el sector de la limpieza de edificios y locales de Santa Cruz de Tenerife, en sus modalidades de limpieza de edificios y locales, limpieza de zonas comunes y limpieza de zonas verdes, y de mantenimiento de zonas verdes.</small>	<small>El presente convenio colectivo de condiciones de trabajo regula el empleo en el sector de la limpieza de edificios y locales de Santa Cruz de Tenerife, en sus modalidades de limpieza de edificios y locales, limpieza de zonas comunes y limpieza de zonas verdes, y de mantenimiento de zonas verdes. El presente convenio colectivo de condiciones de trabajo regula el empleo en el sector de la limpieza de edificios y locales de Santa Cruz de Tenerife, en sus modalidades de limpieza de edificios y locales, limpieza de zonas comunes y limpieza de zonas verdes, y de mantenimiento de zonas verdes. El presente convenio colectivo de condiciones de trabajo regula el empleo en el sector de la limpieza de edificios y locales de Santa Cruz de Tenerife, en sus modalidades de limpieza de edificios y locales, limpieza de zonas comunes y limpieza de zonas verdes, y de mantenimiento de zonas verdes.</small>	<small>El presente convenio colectivo de condiciones de trabajo regula el empleo en el sector de la limpieza de edificios y locales de Santa Cruz de Tenerife, en sus modalidades de limpieza de edificios y locales, limpieza de zonas comunes y limpieza de zonas verdes, y de mantenimiento de zonas verdes. El presente convenio colectivo de condiciones de trabajo regula el empleo en el sector de la limpieza de edificios y locales de Santa Cruz de Tenerife, en sus modalidades de limpieza de edificios y locales, limpieza de zonas comunes y limpieza de zonas verdes, y de mantenimiento de zonas verdes. El presente convenio colectivo de condiciones de trabajo regula el empleo en el sector de la limpieza de edificios y locales de Santa Cruz de Tenerife, en sus modalidades de limpieza de edificios y locales, limpieza de zonas comunes y limpieza de zonas verdes, y de mantenimiento de zonas verdes.</small>
---	---	---

- **Cumplimiento requisitos formales establecidos en CCOL** (si no, no operará la subrogación, quedando el trabajador vinculado con la empresa cedente – y pudiendo ver resuelto su contrato en base a alguna de las causas legalmente establecidas; siendo la cedente la única responsable (SSTS 10/6/13, r2208/12; 11/5/2001, RJ 5206; 9/2/1998, RJ 1644; 10/12/1997, RJ 1998\736).

STS 19/09/2012 (rec. 3962/2011) concesionaria entrante no viene obligada a subrogarse si la saliente incumplió el deber de proporcionar a la nueva la documentación prevista en el CCOL (remitió uno de los nueve tipos de documentos a cumplimentar - la relación de trabajadores a subrogar), razón por la que el despido del trabajador – improcedente – y sus efectos han de imputarse a la saliente (y no a la entrante).

Período mínimo de prestación escolar: cómputo en la globalidad y no de la concreta persona prategida (cuya protección puede no ser asumida por contrata entrante): SSTS 24 y 27 abril 2012 (RJ 8142 y 6078); 10 (RJ 6504) y 16 (2) (RJ 6531), (RJ 8528), 17 (RJ 8146) y 18 mayo 2012 (RJ 8319); 5 junio 2012 (RJ 6698)

Empresas Limpieza País Vasco (trabajador ha permanecido al menos los tres meses anteriores en el centro transferido, TS 26 abril 1999, RJ 4532)

Limpieza de Edificios y Locales de Santa Cruz de Tenerife: un mínimo de cuatro meses antes de la novación (STS 23/5/2005, RJ 9701)

Modalización: “la subrogación puede operar”, incluso cuando la documentación exigida por el CCOL no está totalmente completa, siempre que no se trate de la “documentación imprescindible” para informar sobre las circunstancias profesionales de los trabajadores afectados y para justificar que se han atendido sus obligaciones dinerarias y de la Seguridad Social” (SSTS 11/3/2003, RJ 7782; y 28/7/2003, RJ 3353; y STSJ CLM 17/6/2005, AS 2363; y 9/11/2004, AS 3027)

CCOL Estatal Vigilancia y Seguridad: el incumplimiento por la empresa saliente de su deber de información a la entrante permite a los trabajadores afectados mantener su relación con la empresa saliente o instar su incorporación a la nueva adjudicataria: STS 6/3/2007 (RJ 2376) .

Respuesta convencional: Art. 15.6 CCOL Ayuda a Domicilio Galicia: “El no cumplimiento por parte de la empresa saliente de los plazos indicados y de los requisitos previstos en este artículo no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la empresa adjudicataria, siempre que finalmente se acredite el derecho de las personas trabajadoras a ser subrogadas”



Si no hay consentimiento trabajador - no es relación

Para que la subrogación del nuevo contratista en los contratos de los trabajadores de la antigua se produzca **TIENE QUE VENIR IMPUESTO** por **NORMA SECTORIAL** que así lo imponga o por el **PLIEGO DE CONDICIONES** que pueda establecerla, aceptada por el nuevo contratista

Los efectos derivados de la sucesión de empresa, serán los estipulados en la fuente que la regula (y no del 44 ET - aunque se puede remitir a este artículo)

Para que la subrogación del nuevo contratista en los contratos de los trabajadores de la antigua se produzca **TIENE QUE VENIR IMPUESTO** por **NORMA SECTORIAL** que así lo imponga o por el **PLIEGO DE CONDICIONES** que pueda establecerla, aceptada por el nuevo contratista

Los efectos derivados de la sucesión de empresa, serán los estipulados en la fuente que la regula (y no del 44 ET - aunque se puede remitir a este artículo)

Para que la subrogación del nuevo contratista en los contratos de los trabajadores de la antigua se produzca **TIENE QUE VENIR IMPUESTO** por **NORMA SECTORIAL** que así lo imponga o por el **PLIEGO DE CONDICIONES** que pueda establecerla, aceptada por el nuevo contratista

Los efectos derivados de la sucesión de empresa, serán los estipulados en la fuente que la regula (y no del 44 ET - aunque se puede remitir a este artículo)

Si Subrogación se produce en virtud de un **ACUERDO PRIVADO** entre empresas (con aquiescencia de los representantes de los trabajadores), a los trabajadores afectados **NO SE LES PUEDE IMPONER** el paso de una empresa a otra, dado que "supone una novación de contrato por cambio de empleador (deudor en cuanto a las obligaciones legalmente impuestas a todo empresario), y ello no puede hacerse sin el consentimiento de los acreedores en dichas obligaciones (art. 1205 CC)

- **Ámbito de aplicación CCOL condiciona subrogación**

SSTS 4/7/2000; y 28/10/1996 (RJ 7797); 10/12/2008 (RJ 7678); 30/5/2011 (RJ 5818); 17/6/2011 (RJ 5423); 11/7/2011 (RJ 5667); y 26/7/2012 (RJ 9976) .

Excepción! Centros especiales de empleo:

Entrante: SSTS 21/10/2010 (RJ 7821); 4/10/2011 (RJ 2012, 3353) ; 7/2/2012 (RJ 3753): Subrogación aunque estén fuera ámbito aplicación CCOL y aunque implique adscripción de trabajadores no discapacitados (discap. no tienen derecho a salario de los no discap. - SSTS 9/12/15 (rec. 135/14); y 24/11/15, rec. 136/14)

Saliente: STS 18/12/2012 (Rec. 414/2012): Subrogación aunque quede fuera del CCOL limpieza locales y trabajadora con discapacidad.

Empresas Multiservicios (2): STS 17/3/15 (rec. 1464/2014) - actividad preponderante

El artículo 17.1 del Real Decreto 1362/2007, de 19 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 15/2001, de 5 de mayo, de protección de datos de carácter personal, establece en su apartado 1.º que "los datos de carácter personal que se refieran a la actividad profesional de los trabajadores de una empresa o entidad que se transfiera a otra, serán considerados como datos de carácter personal de la actividad profesional de los trabajadores de la empresa o entidad que los recibe". En consecuencia, los datos de carácter personal que se refieran a la actividad profesional de los trabajadores de una empresa o entidad que se transfiera a otra, serán considerados como datos de carácter personal de la actividad profesional de los trabajadores de la empresa o entidad que los recibe.

- **Cumplimiento requisitos formales establecidos en CCOL** (si no, no operará la subrogación, quedando el trabajador vinculado con la empresa cedente – y pudiendo ver resuelto su contrato en base a alguna de las causas legalmente establecidas; siendo la cedente la única responsable (SSTS 10/6/13, r2208/12; 11/5/2001, RJ 5206; 9/2/1998, RJ 1644; 10/12/1997, RJ 1998\736).

STS 19/09/2012 (rec. 3962/2011) concesionaria entrante no viene obligada a subrogarse si la saliente incumplió el deber de proporcionar a la nueva la documentación prevista en el CCOL (remitió uno de los nueve tipos de documentos a cumplimentar - la relación de trabajadores a subrogar, razón por la que el despido del trabajador - improcedente- y sus efectos han de imputarse a la saliente (y no a la entrante).

Periodo mínimo de prestación escoltas: cómputo en la globalidad y no de la concreta persona protegida (cuya protección puede no ser asumida por contrata entrante): SSTS 24 y 27 abril 2012 (RJ 8142 y 6078); 10 (RJ 6504) y 16 (2) (RJ 6531), (RJ 8528), 17 (RJ 8146) y 18 mayo 2012 (RJ 8319); 5 junio 2012 (RJ 6698)

Empresas limpieza País Vasco (trabajador ha permanecido al menos los tres meses anteriores en el centro transferido, TS 26 abril 1999, RJ 4532)

Limpieza de Edificios y Locales de Santa Cruz de Tenerife: un mínimo de cuatro meses antes de la novación (STS 23/5/2005, RJ 9701)

Modalización: "la subrogación puede operar", incluso cuando la documentación exigida por el CCOL no está totalmente completa, siempre que no se trate de la "documentación imprescindible" para informar sobre las circunstancias profesionales de los trabajadores afectados y para justificar que se han atendido sus obligaciones dinerarias y de la Seguridad Social" (SSTS 11/3/2003, RJ 7782; y 28/7/2003, RJ 3353; y STSJ CLM 17/6/2005, AS 2363; y 9/11/2004, AS 3027)

CCOL Estatal Vigilancia y Seguridad: el incumplimiento por la empresa saliente de su deber de información a la entrante permite a los trabajadores afectados mantener su relación con la empresa saliente o instar su incorporación a la nueva adjudicataria: STS 6/3/2007 (RJ 2376) .

Respuesta convencional: Art. 15.6 CCOL Ayuda a Domicilio Galicia: "El no cumplimiento por parte de la empresa saliente de los plazos indicados y de los requisitos previstos en este artículo no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la empresa adjudicataria, siempre que finalmente se acredite el derecho de las personas trabajadoras a ser subrogadas"

- **Ámbito de aplicación CCOL condiciona subrogación**

SSTS 4/7/2000; y 28/10/1996 (RJ 7797); 10/12/2008 (RJ 7678); 30/5/2011 (RJ 5818); 17/6/2011 (RJ 5423); 11/7/2011 (RJ 5667); y 26/7/2012 (RJ 9976) .

Excepción! Centros especiales de empleo:

Entrante: SSTs 21/10/2010 (RJ 7821); 4/10/2011 (RJ 2012, 3353) ; 7/2/2012 (RJ 3753): Subrogación aunque estén fuera ámbito aplicación CCOL y aunque implique adscripción de trabajadores no discapacitados (discap. no tienen derecho a salario de los no discap. - SSTs 9/12/15 (rec. 135/14); y 24/11/15, rec. 136/14)

Saliente: STS 18/12/2012 (Rec. 414/2012): Subrogación aunque quede fuera del CCOL limpieza locales y trabajadora con discapacidad.

Empresas Multiservicios (2): STS 17/3/15 (rec. 1464/2014) - actividad preponderante



- **Cumplimiento requisitos formales establecidos en CCOL** (si no, no operará la subrogación, quedando el trabajador vinculado con la empresa cedente – y pudiendo ver resuelto su contrato en base a alguna de las causas legalmente establecidas; siendo la cedente la única responsable (SSTS 10/6/13, r2208/12; 11/5/2001, RJ 5206; 9/2/1998, RJ 1644; 10/12/1997, RJ 1998\736).

STS 19/09/2012 (rec. 3962/2011) concesionaria entrante no viene obligada a subrogarse si la saliente incumplió el deber de proporcionar a la nueva la documentación prevista en el CCOL (remitió uno de los nueve tipos de documentos a cumplimentar - la relación de trabajadores a subrogar), razón por la que el despido del trabajador – improcedente– y sus efectos han de imputarse a la saliente (y no a la entrante).

Período mínimo de prestación escoltas: cómputo en la globalidad y no de la concreta persona protegida (cuya protección puede no ser asumida por contrata entrante): SSTs 24 y 27 abril 2012 (RJ 8142 y 6078); 10 (RJ 6504) y 16 (2) (RJ 6531), (RJ 8528), 17 (RJ 8146) y 18 mayo 2012 (RJ 8319); 5 junio 2012 (RJ 6698)

Empresas limpieza País Vasco (trabajador ha permanecido al menos los tres meses anteriores en el centro transferido, TS 26 abril 1999, RJ 4532)

Limpieza de Edificios y Locales de Santa Cruz de Tenerife: un mínimo de cuatro meses antes de la novación (STS 23/5/2005, RJ 9701)

Modalización: “la subrogación puede operar”, incluso cuando la documentación exigida por el CCOL no está totalmente completa, siempre que no se trate de la “documentación imprescindible” para informar sobre las circunstancias profesionales de los trabajadores afectados y para justificar que se han atendido sus obligaciones dinerarias y de la Seguridad Social” (SSTS 11/3/2003, RJ 7782; y 28/7/2003, RJ 3353; y STSJ CLM 17/6/2005, AS 2363; y 9/11/2004, AS 3027)

CCOL Estatal Vigilancia y Seguridad: el incumplimiento por la empresa saliente de su deber de información a la entrante permite a los trabajadores afectados mantener su relación con la empresa saliente o instar su incorporación a la nueva adjudicataria: STS 6/3/2007 (RJ 2376) .

- **Ámbito de aplicación CCOL condiciona subrogación**

SSTS 4/7/2000; y 28/10/1996 (RJ 7797); 10/12/2008 (RJ 7678); 30/5/2011 (RJ 5818); 17/6/2011 (RJ 5423); 11/7/2011 (RJ 5667); y 26/7/2012 (RJ 9976) .

Excepción! Centros especiales de empleo:

Entrante: SSTS 21/10/2010 (RJ 7821); 4/10/2011 (RJ 2012, 3353) ; 7/2/2012 (RJ 3753): Subrogación aunque estén fuera ámbito aplicación CCOL y aunque implique adscripción de trabajadores no discapacitados (discap. no tienen derecho a salario de los no discap. - SSTS 9/12/15 (rec. 135/14); y 24/11/15, rec. 136/14)

Saliente: STS 18/12/2012 (Rec. 414/2012): Subrogación aunque quede fuera del CCOL limpieza locales y trabajadora con discapacidad.

Empresas Multiservicios (¿?): STS 17/3/15 (rec. 1464/2014) - actividad preponderante

Convenio colectivo de trabajo del sector de Briqueas de edificios y locales de Cataluña para los años 2000-2013
Artículo de convenio núm. 790-405 Arts. 610.
"Cuando la empresa o contratista principal decida prestar el contrato que viene realizando al servicio y pasar a realizarlo directamente él misma, siempre que para ello precise contratar personal adicional al de su propia plantilla, deberá incorporar los trabajadores que vienen realizando el contrato por cuenta del contratista con sujeción a las condiciones de su convenio laboral.
Por el contrario, si la empresa o contratista principal piensa realizar directamente el servicio mediante trabajadores que no pertenecían a su propia plantilla antes de finalizar la realización de la obra, no estará obligada a incorporar la plantilla que viene realizando el servicio por cuenta del contratista anterior.
En el caso de que la empresa o contratista principal recusara el contrato de prestación de los servicios de Briqueas con la idea de realizarlos con su propia plantilla, y posteriormente contratara con otra empresa el mencionado servicio de Briqueas, siempre que se contratara a dicha empresa en un plazo de un año a contar desde la finalización del anterior, la nueva contratación de Briqueas tendrá que realizarse en su totalidad a todo el personal afectado de la primera empresa como si de una subrogación se tratara."

Convenio Colectivo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid I+D+D
"Ámbito de aplicación funcional. - En concreto regirán las condiciones de trabajo de todos los empleados, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que desarrollen la actividad de limpieza de edificios y locales, así como todas las actividades principales"

STS Madrid 29/10/12 (rec. 610/2012)
"Se le cede que entre los diferentes servicios a su vez en virtud de la actividad de la que ha resultado adjudicatario la empresa, en el momento de suscribir el contrato para poder concluir que entre ellos el principal y preponderante sea el relativo a la limpieza de edificios y locales, por lo que siempre resultará dispendioso a falta de lógica, analizarlo y atribuirlo a la Comunidad Colectiva en su informe de fecha 9-9-11, y que la plantilla de servicios ha hecho pago - F. de D. 10 - , así como que en tales casos, y en ausencia de un convenio de empresa, antes de aplicarse ningún convenio colectivo se como actividades distintas se realizan por la empresa"

- **Cumplimiento requisitos formales establecidos en CCOL** (si no, no operará la subrogación, quedando el trabajador vinculado con la empresa cedente – y pudiendo ver resuelto su contrato en base a alguna de las causas legalmente establecidas; siendo la cedente la única responsable (SSTS 10/6/13,

- Ámbito de aplicación CCOL condiciona subrogación

SSTS 4/7/2000; y 28/10/1996 (RJ 7797); 10/12/2008 (RJ 7678); 30/5/2011 (RJ 5818); 17/6/2011 (RJ 5423); 11/7/2011 (RJ 5667); y 26/7/2012 (RJ 9976) .

Excepción! Centros especiales de empleo:

Entrante: SSTS 21/10/2010 (RJ 7821); 4/10/2011 (RJ 2012, 3353) ; 7/2/2012 (RJ 3753): Subrogación aunque estén fuera ámbito aplicación CCOL y aunque implique adscripción de trabajadores no discapacitados (discap. no tienen derecho a salario de los no discap. - SSTS 9/12/15 (rec. 135/14); y 24/11/15, rec. 136/14)

Saliente: STS 18/12/2012 (Rec. 414/2012): Subrogación aunque quede fuera del CCOL limpieza locales y trabajadora con discapacidad.

Empresas Multiservicios (¿?): STS 17/3/15 (rec. 1464/2014) - actividad preponderante

Consejo Colegiado de Trabajo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Santa Cruz de Tenerife
Indique su número: 7000000000
Cuando la empresa o los socios/proveedores del contrato que tiene un trabajo de servicio o de mantenimiento de limpieza de edificios, locales o partes de ellos, se desvinculan de la actividad laboral, se debe garantizar la continuidad de la actividad laboral y la satisfacción de los trabajadores.
Por lo tanto, si la empresa o los socios/proveedores del contrato que tiene un trabajo de servicio o de mantenimiento de limpieza de edificios, locales o partes de ellos, se desvinculan de la actividad laboral, se debe garantizar la continuidad de la actividad laboral y la satisfacción de los trabajadores.
En el caso de que la empresa o los socios/proveedores del contrato que tiene un trabajo de servicio o de mantenimiento de limpieza de edificios, locales o partes de ellos, se desvinculan de la actividad laboral, se debe garantizar la continuidad de la actividad laboral y la satisfacción de los trabajadores.
En el caso de que la empresa o los socios/proveedores del contrato que tiene un trabajo de servicio o de mantenimiento de limpieza de edificios, locales o partes de ellos, se desvinculan de la actividad laboral, se debe garantizar la continuidad de la actividad laboral y la satisfacción de los trabajadores.

Consejo Colegiado de Trabajo del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Santa Cruz de Tenerife
Indique su número: 7000000000
Cuando la empresa o los socios/proveedores del contrato que tiene un trabajo de servicio o de mantenimiento de limpieza de edificios, locales o partes de ellos, se desvinculan de la actividad laboral, se debe garantizar la continuidad de la actividad laboral y la satisfacción de los trabajadores.
Por lo tanto, si la empresa o los socios/proveedores del contrato que tiene un trabajo de servicio o de mantenimiento de limpieza de edificios, locales o partes de ellos, se desvinculan de la actividad laboral, se debe garantizar la continuidad de la actividad laboral y la satisfacción de los trabajadores.
En el caso de que la empresa o los socios/proveedores del contrato que tiene un trabajo de servicio o de mantenimiento de limpieza de edificios, locales o partes de ellos, se desvinculan de la actividad laboral, se debe garantizar la continuidad de la actividad laboral y la satisfacción de los trabajadores.

STS 17/3/15 (rec. 1464/2014)
Se trata de un caso de subrogación de empresa en virtud de la actividad de limpieza de edificios, locales o partes de ellos, se debe garantizar la continuidad de la actividad laboral y la satisfacción de los trabajadores.
Por lo tanto, si la empresa o los socios/proveedores del contrato que tiene un trabajo de servicio o de mantenimiento de limpieza de edificios, locales o partes de ellos, se desvinculan de la actividad laboral, se debe garantizar la continuidad de la actividad laboral y la satisfacción de los trabajadores.
En el caso de que la empresa o los socios/proveedores del contrato que tiene un trabajo de servicio o de mantenimiento de limpieza de edificios, locales o partes de ellos, se desvinculan de la actividad laboral, se debe garantizar la continuidad de la actividad laboral y la satisfacción de los trabajadores.

- Cumplimiento requisitos formales establecidos en CCOL (si no, no operará la subrogación, quedando el trabajador vinculado con la empresa cedente – y pudiendo ver resuelto su contrato en base a alguna de las causas legalmente establecidas; siendo la cedente la única responsable (SSTS 10/6/13, r2208/12; 11/5/2001, RJ 5206; 9/2/1998, RJ 1644; 10/12/1997, RJ 1998\736).

STS 19/09/2012 (rec. 3962/2011) concesionaria entrante no viene obligada a subrogarse si la saliente incumplió el deber de proporcionar a la nueva la documentación prevista en el CCOL (remitió uno de los nueve tipos de documentos a cumplimentar - la relación de trabajadores a subrogar), razón por la que el despido del trabajador – improcedente– y sus efectos han de imputarse a la saliente (y no a la entrante).

Período mínimo de prestación escoltas: cómputo en la globalidad y no de la concreta persona protegida (cuya protección puede no ser asumida por contrata entrante): SSTS 24 y 27 abril 2012 (RJ 8142 y 6078); 10 (RJ 6504) y 16 (2) (RJ 6531), (RJ 8528), 17 (RJ 8146) y 18 mayo 2012 (RJ 8319); 5 junio 2012 (RJ 6698)

Empresas limpieza País Vasco (trabajador ha permanecido al menos los tres meses anteriores en el centro transferido, TS 26 abril 1999, RJ 4532)

Limpieza de Edificios y Locales de Santa Cruz de Tenerife: un mínimo de cuatro meses antes de la novación (STS 23/5/2005, RJ 9701)

Cumplimiento requisitos formales establecidos en CCOL (si no, no operará la subrogación, quedando el trabajador vinculado con la empresa cedente – y pudiendo ver resuelto su contrato en base a alguna de las causas legalmente establecidas; siendo la cedente la única responsable (SSTS 10/6/13, 2208/12; 11/5/2001, RJ 5206; 9/2/1998, RJ 1644; 10/12/1997, RJ 1998\736).

STS 19/09/2012 (rec. 3962/2011) concesionaria entrante no viene obligada a subrogarse si la saliente incumplió el deber de proporcionar a la nueva la documentación prevista en el CCOL (remitió uno de los nueve tipos de documentos a cumplimentar - la relación de trabajadores a subrogar), razón por la que el despido del trabajador – improcedente– y sus efectos han de imputarse a la saliente (y no a la entrante).

Período mínimo de prestación escoltas: cómputo en la globalidad y no de la concreta persona protegida (cuya protección puede no ser asumida por contrata entrante): SSTS 24 y 27 abril 2012 (RJ 8142 y 6078); 10 (RJ 6504) y 16 (2) (RJ 6531), (RJ 8528), 17 (RJ 8146) y 18 mayo 2012 (RJ 8319); 5 junio 2012 (RJ 6698)

Empresas limpieza País Vasco (trabajador ha permanecido al menos los tres meses anteriores en el centro transferido, TS 26 abril 1999, RJ 4532)

Limpieza de Edificios y Locales de Santa Cruz de Tenerife: un mínimo de cuatro meses antes de la novación (STS 23/5/2005, RJ 9701)

Modalización: “la subrogación puede operar”, incluso cuando la documentación exigida por el CCOL no está totalmente completa, siempre que no se trate de la documentación imprescindible” para informar sobre las circunstancias profesionales de los trabajadores afectados y para justificar que se han atendido sus obligaciones dinerarias y de la Seguridad Social” (SSTS 11/2/2002, RJ 7702).

- **Ámbito de aplicación CCOL condiciona subrogación**

SSTS 4/7/2000; y 28/10/1996 (RJ 7797); 10/12/2008 (RJ 7678); 30/5/2011 (RJ 5818); 17/6/2011 (RJ 5423); 11/7/2011 (RJ 5667); y 26/7/2012 (RJ 9976) .

Excepción! Centros especiales de empleo:

Entrante: SSTS 21/10/2010 (RJ 7821); 4/10/2011 (RJ 2012, 3353) ; 7/2/2012 (RJ 3753): Subrogación aunque estén fuera ámbito aplicación CCOL y aunque implique adscripción de trabajadores no discapacitados (discap. no tienen derecho a salario de los no discap. - SSTS 9/12/15 (rec. 135/14); y 24/11/15, rec. 136/14)

Saliente: STS 18/12/2012 (Rec. 414/2012): Subrogación aunque quede fuera del CCOL limpieza locales y trabajadora con discapacidad.

Empresas Multiservicios (¿?): STS 17/3/15 (rec. 1464/2014) - actividad preponderante

Contenido de la Ley de Empleo de España de 1996 y de la Ley de Empleo de España de 2008. El presente documento es un resumen de la información contenida en la Ley de Empleo de España de 1996 y de la Ley de Empleo de España de 2008. No se garantiza la exactitud de la información contenida en este documento. El presente documento es un resumen de la información contenida en la Ley de Empleo de España de 1996 y de la Ley de Empleo de España de 2008. No se garantiza la exactitud de la información contenida en este documento. El presente documento es un resumen de la información contenida en la Ley de Empleo de España de 1996 y de la Ley de Empleo de España de 2008. No se garantiza la exactitud de la información contenida en este documento.

- **Cumplimiento requisitos formales establecidos en CCOL** (si no, no operará la subrogación, quedando el trabajador vinculado con la empresa cedente – y pudiendo ver resuelto su contrato en base a alguna de las causas legalmente establecidas; siendo la cedente la única responsable (SSTS 10/6/13, r2208/12; 11/5/2001, RJ 5206; 9/2/1998, RJ 1644; 10/12/1997, RJ 1998\736).

STS 19/09/2012 (rec. 3962/2011) concesionaria entrante no viene obligada a subrogarse si la saliente incumplió el deber de proporcionar a la nueva la documentación prevista en el CCOL (remitió uno de los nueve tipos de documentos a cumplimentar - la relación de trabajadores a subrogar), razón por la que el despido del trabajador – improcedente– y sus efectos han de imputarse a la saliente (y no a la entrante).

Periodo mínimo de prestación escoltas: cómputo en la globalidad y no de la concreta persona protegida (cuya protección puede no ser asumida por contrata entrante): SSTS 24 y 27 abril 2012 (RJ 8142 y 6078); 10 (RJ 6504) y 16 (2) (RJ 6531), (RJ 8528), 17 (RJ 8146) y 18 mayo 2012 (RJ 8319); 5 junio 2012 (RJ 6698)

Empresas limpieza País Vasco (trabajador ha permanecido al menos los tres meses anteriores en el centro transferido, TS 26 abril 1999, RJ 4532)

Limpieza de Edificios y Locales de Santa Cruz de Tenerife: un mínimo de cuatro meses antes de la novación (STS 23/5/2005, RJ 9701)

Modalización: “la subrogación puede operar”, incluso cuando la documentación exigida por el CCOL no está totalmente completa, siempre que no se trate de la “documentación imprescindible” para informar sobre las circunstancias profesionales de los trabajadores afectados y para justificar que se han atendido sus obligaciones dinerarias y de la Seguridad Social” (SSTS 11/3/2003, RJ 7782; y 28/7/2003, RJ 3353; y STSJ CLM 17/6/2005, AS 2363; y 9/11/2004, AS 3027)

CCOL Estatal Vigilancia y Seguridad: el incumplimiento por la empresa saliente de su deber de información a la entrante permite a los trabajadores afectados mantener su relación con la empresa saliente o instar su incorporación a la nueva adjudicataria: STS 6/3/2007 (RJ 2376) .

Modalización: “la subrogación puede operar”, incluso cuando la documentación exigida por el CCOL no está totalmente completa, siempre que no se trate de la “documentación imprescindible” para informar sobre las circunstancias profesionales de los trabajadores afectados y para justificar que se han atendido sus obligaciones dinerarias y de la Seguridad Social” (SSTS 11/3/2003, RJ 7782; y 28/7/2003, RJ 3353; y STSJ CLM 17/6/2005, AS 2363; y 9/11/2004, AS 3027)

CCOL Estatal Vigilancia y Seguridad: el incumplimiento por la empresa saliente de su deber de información a la entrante permite a los trabajadores afectados mantener su relación con la empresa saliente o instar su incorporación a la nueva adjudicataria: STS 6/3/2007 (RJ 2376) .

Respuesta convencional: Art. 15.6 CCOL Ayuda a Domicilio Galicia: “El no cumplimiento por parte de la empresa saliente de los plazos indicados y de los requisitos previstos en este artículo no exime de la obligatoriedad de la subrogación por parte de la empresa adjudicataria, siempre que finalmente se acredite el derecho de las personas trabajadoras a ser subrogadas”

de STS 5 de abril
transmisión de la
u organización
anterior y la nueva
del servicio.

reversión de la contrata o
n servicio): **“no hay
sa sino finalización de
de otra, formal y**

con un nuevo contratista,
contrata sea la misma en el
ismos servicios los que se
restando.

Y NO EL 44 ET!!

van su relación de trabajo con
concesionario saliente

Para que la subrogación del nuevo contratista en los
contratos de los trabajadores de la antigua se produzca
TIENE QUE VENIR IMPUESTO por **NORMA
SECTORIAL** que así lo imponga o por el **PLIEGO DE
CONDICIONES** que pueda establecerla, aceptada por el
nuevo contratista

Los efectos derivados de la sucesión de empresa, serán los estipulados en la
fuente que la regula (y no del 44 ET - aunque se puede remitir a este artículo)

Si Subrogación se produce en virtud de un **ACUERDO
PRIVADO** entre empresas (con aquiescencia de los
representantes de los trabajadores), a los trabajadores
afectados **NO SE LES PUEDE IMPONER** el paso de una
empresa a otra, dado que “supone una novación de
contrato por cambio de empleador (deudor en cuanto a las
obligaciones legalmente impuestas a todo empresario), y
ello no puede hacerse sin el consentimiento de los
acreedores en dichas obligaciones (art. 1205 CC)



Si no hay consentimiento trabajador - no es cesión
ilegal (art. 43 ET), sino cesión de contrato (porque la
operación entre los empresarios es transparente - STS
8 de abril 2003, RJ 4954) - cabe aceptación tácita.

- Ámbito de aplicación CCOL condiciona subrogación

SSTS 4/7/2000; y 28/10/1996 (RJ 7797);
10/12/2008 (RJ 7678); 30/5/2011 (RJ
5818); 17/6/2011 (RJ 5423); 11/7/2011 (RJ
5667); y 26/7/2012 (RJ 9976) .

Excepción! Centros especiales de empleo:

Entrante: SSTS 21/10/2010 (RJ 7821); 4/10/2011 (RJ 2012, 3353) ;
7/2/2012 (RJ 3753); Subrogación aunque estén fuera ámbito aplicación
CCOL y aunque implique adscripción de trabajadores no
discapacitados (discap. no tienen derecho a salario de los no discap. -
SSTS 9/12/15 (rec. 135/14); y 24/11/15, rec. 136/14)

Saliente: STS 18/12/2012 (Rec. 414/2012): Subrogación aunque
quede fuera del CCOL limpieza locales y trabajadora con discapacidad.

Empresas Multiservicios (2): STS 17/3/15 (rec. 1464/2014) -
actividad preponderante



- **Cumplimiento requisitos formales establecidos en CCOL** (si no, no
operará la subrogación, quedando el trabajador vinculado con la empresa
cedente – y pudiendo ver resuelto su contrato en base a alguna de las causas
legalmente establecidas; siendo la cedente la única responsable (SSTS 10/6/13,
r2208/12; 11/5/2001, RJ 5206; 9/2/1998, RJ 1644; 10/12/1997, RJ 1998\736).

STS 19/09/2012 (rec. 3962/2011) concesionaria entrante no viene
obligada a subrogarse si la saliente incumplió el deber de proporcionar
a la nueva la documentación prevista en el CCOL (remitió uno de los
nueve tipos de documentos a complementar - la relación de
trabajadores a subrogar), razón por la que el despido del trabajador –
improcedente– y sus efectos han de imputarse a la saliente (y no a la
entrante).

Período mínimo de prestación escolar: cómputo en la
globalidad y no de la concreta persona protegida (cuya
protección puede no ser asumida por contratista entrante):
SSTS 24 y 27 abril 2012 (RJ 8142 y 6078); 10 (RJ 6504) y
16 (2) (RJ 6531), (RJ 8528), 17 (RJ 8146) y 18 mayo 2012
(RJ 8319); 5 junio 2012 (RJ 6698)

Empresas Limpieza País Vasco (trabajador ha permanecido
al menos los tres meses anteriores en el centro transferido,
TS 26 abril 1999, RJ 4532)

Limpieza de Edificios y Locales de Santa Cruz de
Tenerife: un mínimo de cuatro meses antes de la
novación (STS 23/5/2005, RJ 9701)

Modalización: “la subrogación puede operar”, incluso cuando la documentación
exigida por el CCOL no está totalmente completa, siempre que no se trate de la
“documentación imprescindible” para informar sobre las circunstancias
profesionales de los trabajadores afectados y para justificar que se han atendido
sus obligaciones dinerarias y de la Seguridad Social” (SSTS 11/3/2003, RJ 7782; y
28/7/2003, RJ 3353; y STSJ CLM 17/6/2005, AS 2363; y 9/11/2004, AS 3027)

CCOL Estatal Vigilancia y Seguridad: el incumplimiento por la empresa
saliente de su deber de información a la entrante permite a los trabajadores
afectados mantener su relación con la empresa saliente o instar su
incorporación a la nueva adjudicataria: STS 6/3/2007 (RJ 2376) .

Respuesta convencional: Art. 15.6 CCOL Ayuda a Domicilio Galicia: “El no
cumplimiento por parte de la empresa saliente de los plazos indicados y de los
requisitos previstos en este artículo no exime de la obligatoriedad de la
subrogación por parte de la empresa adjudicataria, siempre que finalmente se
acredite el derecho de las personas trabajadoras a ser subrogadas”

Si Subrogación se produce en virtud de un **ACUERDO PRIVADO** entre empresas (con aquiescencia de los representantes de los trabajadores), a los trabajadores afectados **NO SE LES PUEDE IMPONER** el paso de una empresa a otra, dado que “supone una novación de contrato por cambio de empleador (deudor en cuanto a las obligaciones legalmente impuestas a todo empresario), y ello no puede hacerse sin el consentimiento de los acreedores en dichas obligaciones (art. 1205 CC)



Si no hay consentimiento trabajador - no es cesión ilegal (art. 43 ET), sino cesión de contrato (porque la operación entre los empresarios es transparente - STS 8 de abril 2003, RJ 4954) - cabe aceptación tácita.

salien
afecta
incor

Resp
cump
requi
subro
acred

Criterio histórico TS



SSTS 11 de abril y 22 de mayo de 2000 (RJ 3946 y 4624); y 23 de julio 2003 (RJ 6113).

- STS exige (desde STS 5 de abril 1993, RJ 2906) transmisión de la infraestructura u organización empresarial entre la anterior y la nueva contratista del servicio.

- Sucesión de contrata (o reversión de la contrata o externalización de un servicio): **“no hay transmisión de empresa sino finalización de una, y comienzo de otra, formal y jurídicamente distinta**, con un nuevo contratista, aunque materialmente la contrata sea la misma en el sentido de que son los mismos servicios los que se siguen prestando.

SE APLICA EL 42 Y NO EL 44 ET!!

los trabajadores conservan su relación de trabajo con el contratista o concesionario saliente

Para que la subrogación de los contratos de los trabajadores **TIENE QUE VENIR** **SECTORIAL** que así lo establece las **CONDICIONES** que prevalecen en el nuevo contrato.

Los efectos derivados de la subrogación son de la fuente que la regula (y no del nuevo contrato).

Si Subrogación se produce en el sector **PRIVADO** entre empresas representadas por los representantes de los trabajadores afectados **NO SE LES** **afecta** el contrato por cambio de empresa a otra, dada la naturaleza de las obligaciones legalmente asumidas por ello no puede hacerlos acreedores en dicho sector.

Si no hay consentimiento de los trabajadores, se aplica el artículo 47 ET.

TEMCO "vs" TS

STS 20 y 27 octubre 2004 (RJ 7162; y 7202); 28 de abril 2009 (R. 4614/2007)

El hecho de que un CCOL sectorial/pliego de condiciones obligue al nuevo contratista a hacerse cargo de una parte del personal del anterior, "dicha circunstancia, en todo caso, carece de incidencia sobre el hecho de que la transmisión se refiere a una entidad económica".

En consecuencia, **pierde toda relevancia las disposiciones que por CCOL exijan la asunción de un número determinado de trabajadores o un porcentaje del mismo, o bien exija una antigüedad determinada para que el trabajador adquiera el derecho a que la nueva contratista se subroge en su contrato, "en la medida que ni la Directiva ni el art. 44 ET admiten exclusiones de cobertura en función de la duración del contrato", siempre y cuando se transmita una entidad económica, en términos numéricos o cualitativos, según caso Temco.**

Este criterio también repercutirá (o debería repercutir) en los **efectos jurídicos** de estos supuestos subrogatorios establecidos en un pliego de condiciones o en un CCOL, pues al quedar comprendidos dentro del ámbito de aplicación del art. 44 TRET, **no se circunscribirán a la mera subrogación empresarial**

¿Qué es una actividad 'desmaterializada'?

STS 5/3/13 (rec. 3984): Por el contrario, no se considera que hay sucesión de empresa "si la actividad de que se trata no descansa fundamentalmente en la mano de obra, sino que **exige material e instalaciones importantes**, aunque se produzca la continuidad de la actividad por un nuevo empresario y éste asuma un número importante de trabajadores del anterior"; y

Contact Center

STS 10/7/13 (rec. 13726/13)

"Por cuanto ningún acuerdo sobre la transmisión de la actividad y de los medios materiales e instalaciones de la misma ha existido de acuerdo a lo que se ha manifestado en el presente por la propia actividad de todos los tipos necesarios para el desarrollo de esa actividad, como lo del Contact Center, que necesita de inmuebles, teléfonos, aparatos informáticos etc. que son imprescindibles para su desarrollo. El cambio de contratista en estas condiciones no encaja en el art. 44.3 del E.T., ni en el 1.º de la Directiva 2001/23, porque no se ha transmitido en conjunto de medios organizados para llevar a cabo una actividad económica y no se ha dado ocupación a la totalidad o parte de la plantilla anterior. Lo más que se puede alegar es el art. 18 del Convenio Colectivo, pero no obliga a la organización productiva".

Servicio informático SAS

STS 27/4/15 (rec. 1983/15)

"Una especie de contrato de pliego de condiciones que permite una o varias de las 1.ª, 2.ª, 3.ª y 4.ª actividades que se encuentran en el artículo 1.º de la Directiva 2001/23, de las que se trata en el art. 44.3 del E.T., de un modo que no se ha dado ocupación a la totalidad o parte de la plantilla anterior. Lo más que se puede alegar es el art. 18 del Convenio Colectivo, pero no obliga a la organización productiva".

La actividad ETI no se ha transmitido en conjunto de medios organizados para llevar a cabo una actividad económica y no se ha dado ocupación a la totalidad o parte de la plantilla anterior. Lo más que se puede alegar es el art. 18 del Convenio Colectivo, pero no obliga a la organización productiva".

¿Cuándo debe entenderse que la relación está viva?

SSTS 20 septiembre 2016 (rec. 3954/2014); y (3) 27 de abril 2016 (rec. 329/2015, rec. 335/2015 y rec. 336/2015)

Rescisión de contrata (primera) por principal, adjudicación a nueva contratista (segunda) de forma temporal y definitiva adjudicación a última contratista (tercera); las trabajadoras de la primera no pueden impugnar (exigir responsabilidad) contra la tercera porque relación contractual no está viva (desde segunda a tercera transmisión y han pasado 10 meses desde la primera a la tercera).

¿Cuándo se ha producido una "asunción de una parte esencial de la plantilla"?

Pliego de condiciones	Pliego de condiciones
1. Objeto del contrato: suministro de servicios de mantenimiento y reparación de maquinaria pesada.	1. Objeto del contrato: suministro de servicios de mantenimiento y reparación de maquinaria pesada.
2. Descripción de las condiciones de trabajo: el contratista deberá garantizar la disponibilidad de personal cualificado para atender las necesidades de mantenimiento y reparación de la maquinaria pesada.	2. Descripción de las condiciones de trabajo: el contratista deberá garantizar la disponibilidad de personal cualificado para atender las necesidades de mantenimiento y reparación de la maquinaria pesada.
3. Obligaciones del contratista: el contratista deberá garantizar la disponibilidad de personal cualificado para atender las necesidades de mantenimiento y reparación de la maquinaria pesada.	3. Obligaciones del contratista: el contratista deberá garantizar la disponibilidad de personal cualificado para atender las necesidades de mantenimiento y reparación de la maquinaria pesada.
4. Obligaciones del contratista: el contratista deberá garantizar la disponibilidad de personal cualificado para atender las necesidades de mantenimiento y reparación de la maquinaria pesada.	4. Obligaciones del contratista: el contratista deberá garantizar la disponibilidad de personal cualificado para atender las necesidades de mantenimiento y reparación de la maquinaria pesada.
5. Obligaciones del contratista: el contratista deberá garantizar la disponibilidad de personal cualificado para atender las necesidades de mantenimiento y reparación de la maquinaria pesada.	5. Obligaciones del contratista: el contratista deberá garantizar la disponibilidad de personal cualificado para atender las necesidades de mantenimiento y reparación de la maquinaria pesada.

"García" = "Prescripción" art. 44 ET (norma inaplicable - art. 3.5 ET, STJ-C 10/6/2005 1988, C 32/85, Dado/ya Dado 15/02)

STS 7 de abril 2016 (rec. 2267/2014), y 1 y 30 de mayo (rec. 366/2014 y rec. 2957/2014)

¿Responsabilidad en sucesión ex CCOL es disponible?

El artículo 44.3 ET no impone la obligación de asumir la responsabilidad por el cumplimiento de las obligaciones de las partes del contrato de trabajo que se transmiten al nuevo empresario.

"Cuando la actividad de parte o de la totalidad de la plantilla de la anterior empresa contratista que pasa a ser la actividad de la nueva contratista, se transmite a una nueva contratista, esta se subroga en el cumplimiento de las obligaciones de las partes del contrato de trabajo que se transmiten al nuevo empresario, por lo que el nuevo empresario es responsable de las obligaciones de las partes del contrato de trabajo que se transmiten al nuevo empresario."

El artículo 44.3 ET no impone la obligación de asumir la responsabilidad por el cumplimiento de las obligaciones de las partes del contrato de trabajo que se transmiten al nuevo empresario.

Temco & Cesión de contrato ex CCOL

Handling

STSJ Madrid 10/10/14 (rec. 109/2014)

"El hecho de que el art. 44.3 del Convenio Colectivo no otorga a la actividad económica su propia entidad empresarial (Kaufel y Gó)"

"Por tanto, al no haberse transmitido la actividad económica en su totalidad, no se ha producido la sucesión de empresa, por lo que el nuevo empresario no es responsable de las obligaciones de las partes del contrato de trabajo que se transmiten al nuevo empresario."

Contra la sentencia (rec. 109/2014) se interpuso recurso de amparo.



TEMCO "vs" TS

STS 20 y 27 octubre 2004 (RJ 7162; y 7202); 28 de abril 2009 (R. 4614/2007)

El hecho de que un CCOL sectorial/pliego de condiciones obligue al nuevo contratista a hacerse cargo de una parte del personal del anterior, "dicha circunstancia, en todo caso, carece de incidencia sobre el hecho de que la



TEMCO "vs" TS

STS 20 y 27 octubre 2004 (RJ 7162; y 7202); 28 de abril 2009 (R. 4614/2007)

El hecho de que un CCOL sectorial/pliego de condiciones obligue al nuevo contratista a hacerse cargo de una parte del personal del anterior, “dicha circunstancia, en todo caso, carece de incidencia sobre el hecho de que la transmisión se refiere a una entidad económica”.

En consecuencia, **pierde toda relevancia las disposiciones que por CCOL exijan la asunción de un número determinado de trabajadores o un porcentaje del mismo, o bien exija una antigüedad determinada para que el trabajador adquiera el derecho a que la nueva contratista se subrogue en su contrato, “en la medida que ni la Directiva ni el art. 44 ET admiten exclusiones de cobertura en función de la duración del contrato”, siempre y cuando se transmita una entidad económica, en términos numéricos o cualitativos, según caso Temco.**

Este criterio también repercutirá (**o debería repercutir**) en los **efectos jurídicos** de estos supuestos subrogatorios establecidos en un pliego de condiciones o en un CCOL, pues al quedar comprendidos dentro del ámbito de aplicación del art. 44 TRET, **no se circunscribirán a la mera subrogación empresarial**

TEMCO "vs" TS

STS 20 y 27 octubre 2004 (RJ 7162; y 7202); 28 de abril 2009 (R. 4614/2007)

El hecho de que un CCOL sectorial/pliego de condiciones obligue al nuevo contratista a hacerse cargo de una parte del personal del anterior, "dicha circunstancia, en todo caso, carece de incidencia sobre el hecho de que la transmisión se refiere a una entidad económica".

En consecuencia, pierde toda relevancia las disposiciones que por CCOL exijan la asunción de un número determinado de trabajadores o un porcentaje del mismo, o bien exija una antigüedad determinada para que el trabajador adquiera el derecho a que la nueva contratista se subroge en su contrato, "en la medida que ni la Directiva ni el art. 44 ET admiten exclusiones de cobertura en función de la duración del contrato", siempre y cuando se transmita una entidad económica, en términos numéricos o cualitativos, según caso Temco.

Este criterio también repercutirá (o debería repercutir) en los efectos jurídicos de estos supuestos subrogatorios establecidos en un pliego de condiciones o en un CCOL, pues al quedar comprendidos dentro del ámbito de aplicación del art. 44 TRET, **no se circunscribirán a la mera subrogación empresarial**

¿Qué es una actividad 'desmaterializada'?

STS 5/3/13 (rec. 3984): Por el contrario, no se considera que hay sucesión de empresa "si la actividad de que se trata no descansa fundamentalmente en la mano de obra, sino que **exige material e instalaciones importantes**, aunque se produzca la continuidad de la actividad por un nuevo empresario y éste asuma un número importante de trabajadores del anterior"; y

conviene que la sucesión sea en la actividad económica de la empresa receptora para el desarrollo de una actividad, como ha sido expresado en la doctrina de la Sala IV del Tribunal Supremo, que ha considerado que la actividad económica de la empresa receptora debe ser la misma que la de la empresa transmitida. El hecho de que la actividad económica de la empresa receptora sea la misma que la de la empresa transmitida no es suficiente para considerar que se trata de una actividad económica desmaterializada. En consecuencia, la actividad económica de la empresa receptora debe ser la misma que la de la empresa transmitida, y debe consistir en la explotación de un negocio que requiera de instalaciones importantes y de personal especializado.

Servicio informático SAS

STS 5/3/13 (rec. 3984): Por el contrario, no se considera que hay sucesión de empresa "si la actividad de que se trata no descansa fundamentalmente en la mano de obra, sino que exige material e instalaciones importantes, aunque se produzca la continuidad de la actividad por un nuevo empresario y éste asuma un número importante de trabajadores del anterior"; y

¿Cuándo debe entenderse que la relación está viva?

SSTS 20 septiembre 2016 (rec. 3954/2014); y (S) 27 de abril 2016 (rec. 129/2015), rec. 335/2015 y rec. 336/2015)

Reacción de sorpresa (primera) por principal, adjudicación a nueva contratista (segunda) de forma temporal y definitiva (tercera) a última contratista (terceras): las trabajadoras de la primera no pueden impugnar (otorgar responsabilidad) contra la tercera por que relación contractual no está viva (desde segunda a tercera transmisión y han pasado 10 meses desde la primera a la tercera).

STS 20 septiembre 2016 (rec. 3954/2014); y (S) 27 de abril 2016 (rec. 129/2015), rec. 335/2015 y rec. 336/2015)

¿Cuándo se ha producido una "asunción de una parte esencial de la plantilla"?

¿Responsabilidad en sucesión ex CCOL es disponible?

STS 16 de abril 2015 (rec. 1248/2014) y 16 de marzo 2015 (rec. 107/2014)

El hecho de que la actividad económica de la empresa receptora sea la misma que la de la empresa transmitida no es suficiente para considerar que se trata de una actividad económica desmaterializada. En consecuencia, la actividad económica de la empresa receptora debe ser la misma que la de la empresa transmitida, y debe consistir en la explotación de un negocio que requiera de instalaciones importantes y de personal especializado.

STS 16 de abril 2015 (rec. 1248/2014) y 16 de marzo 2015 (rec. 107/2014)

Temco & Cesión de contrato ex CCOL

Handling

STS Madrid 10/3/14 (rec. 107/2014)

STS 10 de marzo 2014 (rec. 107/2014)

STS 10 de marzo 2014 (rec. 107/2014)

¿Subrogación parcial (exceso de jornada)?

- ¿Puede la jornada resultante ser superior a la máxima legal convencional?
- En subrogación, ¿puede legalmente darse presunción de sucesión a la transferencia?
- Si "sujeto" la jornada, se produce una nueva creación de plantilla, por tanto, debe o no regirse la jornada que supera la máxima legal (límite)
- La aplicación del art. 44 ET puede dar a los trabajadores en una situación de sucesión que si, de hecho, con anterioridad
- ¿Puede dársele en estos casos una subrogación parcial?

STS 10 de marzo 2014 (rec. 107/2014) y STJ Madrid 13/11/13 (rec. 4947/13) (rec. 107/2014) modificación por jurisprudencia por arts. 41 ET - que define VP - 7/03/13 (STC 10/2013) y 13/11/13 (STC 10/2013)

STS 10 de marzo 2014 (rec. 107/2014) y STJ Madrid 13/11/13 (rec. 4947/13) (rec. 107/2014) modificación por jurisprudencia por arts. 41 ET - que define VP - 7/03/13 (STC 10/2013) y 13/11/13 (STC 10/2013)

Sucesión contratista responsabilidad y prescripción

Responsabilidad solidaria impropia sucesión plantilla ex CCOL (efectos prescripción): "La interrupción de la prescripción por el ejercicio de la acción sólo [aprovecha] frente al deudor a quien se reclama". El reclamante debe interrumpir la prescripción frente a todos y cada uno de los que considere que son responsables solidarios, pues, de otro modo, podría prescribir la acción frente a los que no lo haga. STS 3/6/14 (rec. 1237/2013)

¿Qué es una actividad 'desmaterializada'?

STS 5/3/13 (rec. 3984): Por el contrario, no se considera que hay sucesión de empresa "si la actividad de que se trata no descansa fundamentalmente en la mano de obra, sino que **exige material e instalaciones importantes**, aunque se produzca la continuidad de la actividad por un nuevo empresario y éste asuma un número importante de trabajadores del anterior"; y

¿Cuándo debe entenderse

Contact Center

STS 15/7/13 (rec. 137/2012)

"por cuanto ningún acuerdo sobre la transmisión de la actividad y de los medios materiales e infraestructuras de la misma ha existido entre la antigua y la nueva contratista que ha puesto por su cuenta **los medios materiales de todo tipo necesarios para el desarrollo de una actividad, como la del Contact Center, que necesita de inmuebles, teléfonos, aparatos informáticos etc. etc. que son imprescindibles para su desarrollo**. El cambio de contratista en estas condiciones no encaja en el art. 44.2 del E.T., ni en el 1.1 de la Directiva 2001/23, porque no se ha transmitido un conjunto de medios organizados para llevar a cabo una actividad económica y si se ha dado ocupación a la totalidad o parte de la plantilla anterior ha sido para cumplir lo dispuesto en el art. 18 del Convenio Colectivo, norma que sólo obliga a lo que en ella se dispone, aparte que el factor humano es sólo uno de los que componen la organización productiva".

Servicio informático SAS

STS 27/4/15 (rec. 348/2014)

"Este supuesto de sucesión de plantilla es lo que sucede en el presente caso a la vista de que (...) quedó acreditado que la empresa entrante no se ha subrogado en la relación laboral de los actores, habiendo contratado a 70 trabajadores procedentes de AMS y de INDRA SISTEMAS, SA, de un total de 87, es decir, una parte significativa de la plantilla (un 80%) en términos de número y de competencias, y que, por tanto, el activo principal transmitido fue, precisamente, la mano de obra o 'capital humano', **dada la escasa entidad de los elementos materiales** arriba mencionados, sin que ni siquiera esté ya en discusión (la UTE no ha impugnado el recurso) que la nueva contratista se haya hecho cargo de la misma actividad desempeñada para el SAS por la anterior adjudicataria. La garantía de continuidad de los contratos laborales se establece tanto en el art. 44.1 del ET como en los arts. 1.1 y 3.1 de la Directiva 2001/23".

La referida UTE no se ha subrogado en la relación laboral de los actores, habiendo contratado a 70 trabajadores procedentes de AMS y de INDRA, de un total de 87, contando en la actualidad con 124 empleados, a los que **ha dotado de herramientas de trabajo tales como ordenadores, teléfonos móviles y software**.

SSTS 20 septiembre 2016 (rec. 3954/2014); y (3) 27 de abril 2016 (rec. 329/2015, rec. 325/2015)

Rescisión de contrata (prim principal, adjudicación a nu (segunda) de forma tempor: adjudicación a última contr: las trabajadoras de la primer impugnar (exigir responsab

Contact Center

STS 15/7/13 (rec. 137/2012)

“por cuanto ningún acuerdo sobre la transmisión de la actividad y de los medios materiales e infraestructuras de la misma ha existido entre la antigua y la nueva contratista que ha puesto por su cuenta **los medios materiales de todo tipo necesarios para el desarrollo de una actividad, como la del Contact Center, que necesita de inmuebles, teléfonos, aparatos informáticos etc. etc. que son imprescindibles para su desarrollo.** El cambio de contratista en estas condiciones no encaja en el art. 44.2 del E.T., ni en el 1.1 de la Directiva 2001/23 , porque no se ha transmitido un conjunto de medios organizados para llevar a cabo una actividad económica y si se ha dado ocupación a la totalidad o parte de la plantilla anterior ha sido para cumplir lo dispuesto en el art. 18 del Convenio Colectivo, norma que sólo obliga a lo que en ella se dispone, aparte que el factor humano es sólo uno de los que componen la organización productiva”.

Servicio informático SAS

lo que en ella se dispone, aparte que el factor humano es solo uno de los que conforma la organización productiva”.

Servicio informático SAS

STS 27/4/15 (rec. 348/2014)

“Este supuesto de sucesión de plantilla’ es lo que sucede en el presente caso a la vista de que (...) quedó acreditado que la empresa entrante ‘no se ha subrogado en la relación laboral de los actores, habiendo contratado a 70 trabajadores procedentes de AMS y de INDRA SISTEMAS, SA, de un total de 87 , es decir, una parte significativa de la plantilla (un 80%) en términos de número y de competencias, y que, por tanto, el activo principal transmitido fue, precisamente, la mano de obra o ‘capital humano’, **dada la escasa entidad de los elementos materiales** arriba mencionados, sin que ni siquiera esté ya en discusión (la UTE no ha impugnado el recurso) que la nueva contratista se haya hecho cargo de la misma actividad desempeñada para el SAS por la anterior adjudicataria. La garantía de continuidad de los contratos laborales se establece tanto en el art. 44.1 del ET como en los arts. 1.1 y 3.1 de la Directiva 2001/23”.

La referida UTE no se ha subrogado en la relación laboral de los actores, habiendo contratado a 70 trabajadores procedentes de AMS y de INDRA, de un total de 87, contando en la actualidad con 124 empleados, a los que **ha dotado de herramientas de trabajo tales como ordenadores, teléfonos móviles y software.**

'desmaterializada'?

STS 5/3/13 (rec. 3984): Por el contrario, no se considera que hay sucesión de empresa "si la actividad de que se trata no descansa fundamentalmente en la mano de obra, sino que **exige material e instalaciones importantes**, aunque se produzca la continuidad de la actividad por un nuevo empresario y éste asuma un número importante de trabajadores del anterior"; y

¿Cuándo debe entenderse que la relación está viva?

SSTS 20 septiembre 2016 (rec. 3954/2014); y (3) 27 de abril 2016 (rec. 329/2015, rec. 335/2015 y rec. 336/2015)

¿Cuándo se ha producido una "asunción de una parte esencial de la plantilla"?

económica y si se ha dado ocupación a la totalidad o parte de la plantilla anterior ha sido para cumplir lo dispuesto en el art. 18 del Convenio Colectivo, norma que sólo obliga a lo que en ella se dispone, aparte que el factor humano es sólo uno de los que componen la organización productiva".

Servicio informático SAS

STS 27/4/15 (rec. 348/2014)

"Este supuesto de sucesión de plantilla' es lo que sucede en el presente caso a la vista de que (...) quedó acreditado que la empresa entrante 'no se ha subrogado en la relación laboral de los actores, habiendo contratado a 70 trabajadores procedentes de AMS y de INDRA SISTEMAS, SA, de un total de 87 , es decir, una parte significativa de la plantilla (un 80%) en términos de número y de competencias, y que, por tanto, el activo principal transmitido fue, precisamente, la mano de obra o 'capital humano', **dada la escasa entidad de los elementos materiales** arriba mencionados, sin que ni siquiera esté ya en discusión (la UTE no ha impugnado el recurso) que la nueva contratista se haya hecho cargo de la misma actividad desempeñada para el SAS por la anterior adjudicataria. La garantía de continuidad de los contratos laborales se establece tanto en el art. 44.1 del ET como en los arts. 1.1 y 3.1 de la Directiva 2001/23".

La referida UTE no se ha subrogado en la relación laboral de los actores, habiendo contratado a 70 trabajadores procedentes de AMS y de INDRA, de un total de 87, contando en la actualidad con 124 empleados, a los que **ha dotado de herramientas de trabajo tales como ordenadores, teléfonos móviles y software.**

Rescisión de contrata (primera) por principal, adjudicación a nueva contratista (segunda) de forma temporal y, definitiva adjudicación a última contratista (tercera): las trabajadoras de la primera no pueden impugnar (exigir responsabilidad) contra la tercera porque relación contractual no está viva (desde segunda a tercera transmisión y han pasado 10 meses desde la primera a la tercera).



presario
y

70 trabajadores procedentes de AMS y de INDRA, de un total de 87, contando en la actualidad con 124 empleados, a los que **ha dotado de herramientas de trabajo tales como ordenadores, teléfonos móviles y software.**

nderse viva?

SSTS 20 septiembre 2016 (rec. 3954/2014);
y (3) 27 de abril 2016
(rec. 329/2015, rec.
335/2015 y rec.
336/2015)

Rescisión de contrata (primera) por principal, adjudicación a nueva contratista (segunda) de forma temporal y, definitiva adjudicación a última contratista (tercera): las trabajadoras de la primera no pueden impugnar (exigir responsabilidad) contra la tercera porque relación contractual no está viva (desde segunda a tercera transmisión y han pasado 10 meses desde la primera a la tercera).

Criterio TJUE (TEMCOE)
"Un contrato de trabajo que surge de una actividad económica puede considerarse susceptible de ser impugnado si la actividad económica no ha cesado, aun después del cumplimiento del contrato, cuando el nuevo empresario no se dedica con la actividad que se trata a un negocio de una parte esencial, un elemento y de importancia del patrimonio anterior (distrito especializado o dicho

- STS 4/4/05 (rec. 2423/2003): "términos significativos de calidad y número de parte de personal del cliente".

- STS 17/6/06 (rec. 4426/2006): "asunción de las relaciones laborales con un núcleo considerable de la plantilla anterior dando lugar a una actividad económica de carácter de "entidad económica".

- STS 28/4/09 (rec. 4654/2007): se hace cargo de una

uido una

TEMCO "vs" TS

STS 20 y 27 octubre 2004 (RJ 7162; y 7202); 28 de abril 2009 (R. 4614/2007)

El hecho de que un CCOL sectorial/pliego de condiciones obligue al nuevo contratista a hacerse cargo de una parte del personal del anterior, "dicha circunstancia, en todo caso, carece de incidencia sobre el hecho de que la transmisión se refiere a una entidad económica".

En consecuencia, pierde toda relevancia las disposiciones que por CCOL exijan la asunción de un número determinado de trabajadores o un porcentaje del mismo, o bien exija una antigüedad determinada para que el trabajador adquiera el derecho a que la nueva contratista se subroge en su contrato, "en la medida que ni la Directiva ni el art. 44 ET admiten exclusiones de cobertura en función de la duración del contrato", siempre y cuando se transmita una entidad económica, en términos numéricos o cualitativos, según caso Temco.

Este criterio también repercutirá (o debería repercutir) en los efectos jurídicos de estos supuestos subrogatorios establecidos en un pliego de condiciones o en un CCOL, pues al quedar comprendidos dentro del ámbito de aplicación del art. 44 TRET, no se circunscribirán a la mera subrogación empresarial.

¿Qué es una actividad 'desmaterializada'?

STS 5/3/13 (rec. 3984): Por el contrario, no se considera que hay sucesión de empresa "si la actividad de que se trata no desmora fundamentalmente en la mano de obra, sino que exige material e instalaciones importantes, aunque se produzca la continuidad de la actividad por un nuevo empresario y éste asuma un número importante de trabajadores del anterior"; y

considera que la venta de una actividad desmaterializada debe figurar como un elemento de desmaterialización de una actividad, como ha afirmado la Sala IV del Tribunal Constitucional en sus sentencias de 14 de junio de 2012 y 12 de julio de 2012.

Servicio informático SAS

Este servicio informático SAS se trata de un servicio que se presta a través de un ordenador personal, por lo que no se considera una actividad desmaterializada. El hecho de que el servicio se preste a través de un ordenador personal, no implica que el servicio sea desmaterializado, ya que el servicio requiere de instalaciones importantes, como un ordenador personal, una línea de conexión a Internet, etc.

¿Cuándo debe entenderse que la relación está viva?

SSTS 20 septiembre 2016 (rec. 3954/2014); y 15/27 de abril 2016 (rec. 2297/2013), rec. 335/2015 y rec. 336/2015)

Revisión de contrato (primera) por principal, adjudicación a nueva contratista (segunda) de forma temporal y definitiva (tercera) en última contratista (tercera); las trabajadoras de la primera no pueden impugnar (otorgar responsabilidad) contra la tercera por que relación contractual no está viva (desde segunda a tercera transmisión y han pasado 10 meses desde la primera a la tercera).



¿Cuándo se ha producido una "asunción de una parte esencial de la plantilla"?

STS 3 de abril 2013 (rec. 2267/2013) y 14 de marzo 2014 (rec. 295/2014)

¿Responsabilidad en sucesión ex CCOL es disponible?

El artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores establece que la responsabilidad por el pago de las prestaciones derivadas de la alta en la Seguridad Social corresponde al empresario que, en el momento de producirse el siniestro, sea el responsable de la actividad que origina el siniestro.

Temco & Cesión de contrato ex CCOL

Handling

STS Madrid 16/3/14 (rec. 107/2014)

¿Cesión contrato ex CCOL y Directiva 1978? No es aplicable la Directiva 1978 en el caso de cesión de contrato ex CCOL.

¿Subrogación parcial (exceso de jornada)?

- Puede la jornada resultante ser superior a la máxima legal ordinaria?
- Es subrogación "pro rata" legal o debe considerarse una sucesión a la transformación?
- Si "subrogación" la jornada se produce con nueva entidad de plantilla, ¿se tiene derecho a exigirle la jornada que represente la misma legal? ¿cómo?
- La aplicación del art. 44 ET puede dar a los trabajadores en una situación menos favorable que la derivada con anterioridad?
- Puede determinarse en estos casos una subrogación parcial?

STS de octubre 2011 (rec. 309/2010) y 9/9 y 12/3 Madrid 12/11/11 (rec. 4047/2011) y 14/11/11 (rec. 397/2011) modificación por jurisprudencia legal ya por arts. 41 ET -- que durante VP -- FOLIO SEPTIMO FOLIO TERCERO FOLIO CINCO.

"sustituir es más que un 'seguido' que los trabajadores afectadas se encuentren en una situación menos favorable que la derivada con anterioridad" tanto para el art. 41 ET como para el art. 41 ET, artículo 41.1 y 41.2.

STS de junio 2011 (rec. 364/2010) - VP - trabajo tiempo de contrato con la misma empresa y que durante el desarrollo en los contratos de trabajo. NO RESPONDE EN LA SUELO.

¿subrogación parcial? sólo hasta el máximo de la jornada laboral se sustituye contrato con anterioridad. 30/12/2011 NO ES POSIBLE SI TRABAJADOR YA ESTÁ A JORNADA COMPLETA.

Sucesión contratatas responsabilidad y prescripción

Responsabilidad solidaria impropia sucesión plantilla ex CCOL (efectos prescripción): "la interrupción de la prescripción por el ejercicio de la acción sólo [aprovecha] frente al deudor a quien se reclama". El reclamante debe interrumpir la prescripción frente a todos y cada uno de los que considere que son responsables solidarios, pues, de otro modo, podría prescribir la acción frente a los que no lo haga. STS 3/6/14 (rec. 1237/2013)

¿Cuándo debe entenderse que la relación está viva?

SSTS 20 septiembre 2016 (rec. 3954/2014); y (3) 27 de abril 2016 (rec. 329/2015, rec. 335/2015 y rec. 336/2015)

Rescisión de contrata (primera) por principal, adjudicación a nueva contratista (segunda) de forma temporal y, definitiva adjudicación a última contratista (tercera): las trabajadoras de la primera no pueden impugnar (exigir responsabilidad) contra la tercera porque relación contractual no está viva (desde segunda a tercera transmisión y han pasado 10 meses desde la primera a la tercera).

¿Cuándo se ha producido una "asunción de una parte esencial de la plantilla"?

Sección 1ª de la Sala IV del Tribunal Supremo, 10 de febrero de 2016 (rec. 100/2015).
 Sección 1ª de la Sala IV del Tribunal Supremo, 10 de febrero de 2016 (rec. 100/2015).
 Sección 1ª de la Sala IV del Tribunal Supremo, 10 de febrero de 2016 (rec. 100/2015).

<p>STC 10/2015, de 10 de febrero de 2015, por la que se declara inconstitucional el artículo 17.1 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo de 1982, en relación con el artículo 14.1 de la Constitución Española de 1978.</p>	<p>STC 10/2015, de 10 de febrero de 2015, por la que se declara inconstitucional el artículo 17.1 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo de 1982, en relación con el artículo 14.1 de la Constitución Española de 1978.</p>
<p>STC 10/2015, de 10 de febrero de 2015, por la que se declara inconstitucional el artículo 17.1 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo de 1982, en relación con el artículo 14.1 de la Constitución Española de 1978.</p>	<p>STC 10/2015, de 10 de febrero de 2015, por la que se declara inconstitucional el artículo 17.1 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo de 1982, en relación con el artículo 14.1 de la Constitución Española de 1978.</p>
<p>STC 10/2015, de 10 de febrero de 2015, por la que se declara inconstitucional el artículo 17.1 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo de 1982, en relación con el artículo 14.1 de la Constitución Española de 1978.</p>	<p>STC 10/2015, de 10 de febrero de 2015, por la que se declara inconstitucional el artículo 17.1 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo de 1982, en relación con el artículo 14.1 de la Constitución Española de 1978.</p>

¿Ámbito de cómputo?

<p>STC 10/2015, de 10 de febrero de 2015, por la que se declara inconstitucional el artículo 17.1 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo de 1982, en relación con el artículo 14.1 de la Constitución Española de 1978.</p>	<p>STC 10/2015, de 10 de febrero de 2015, por la que se declara inconstitucional el artículo 17.1 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo de 1982, en relación con el artículo 14.1 de la Constitución Española de 1978.</p>
<p>STC 10/2015, de 10 de febrero de 2015, por la que se declara inconstitucional el artículo 17.1 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo de 1982, en relación con el artículo 14.1 de la Constitución Española de 1978.</p>	<p>STC 10/2015, de 10 de febrero de 2015, por la que se declara inconstitucional el artículo 17.1 de la Ley Orgánica 1/1982, de 5 de mayo de 1982, en relación con el artículo 14.1 de la Constitución Española de 1978.</p>

"Goteo" + "Precipitación" art. 44 ET (norma indisponible - art. 3.5 ET, STJCE 10 febrero 1988, C 324-83, Daddy's Dance Hall)

SSTS 7 de abril 2016 (rec. 2269/2014); y 3 y 10 de mayo (rec. 3165/2014; y rec. 2957/2014)

¿Responsabilidad en sucesión ex CCOL es disponible?

El mandato art. 44.3 ET es una previsión específica incorporada por el legislador español que va más allá del comunitario

art. 3.2 Directiva 2001/23, la responsabilidad **solidaria "puede ser establecida"** por los Estados miembros. **La transferencia de las "obligaciones del cedente al cesionario es imperativa"** (art. 3.1): "Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso"

"cuando la asunción de parte o de la totalidad de la plantilla de la anterior empresa contratista por parte de la que la sucede en la prestación de los servicios de seguridad a un tercero, no obedece a una decisión voluntaria, sino al cumplimiento de la cláusula de subrogación establecida en el convenio colectivo sectorial, el régimen jurídico aplicable, tanto en lo relativo al alcance de la citada obligación como en materia de responsabilidad por las deudas laborales previas al cambio de la contrata, es el previsto en la norma paccionada" [DEPENDE]

Si plantilla es "esencial": art. 44.3 ET No es norma dispositiva, el art. 3.5 prohíbe renuncia derechos, el CCOL no tiene preeminencia (principio jerarquía)

Criterio TJUE (TEMCO):

"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".

- STS 4/4/05 (rec. 2423/2003): "**términos significativos de calidad y número** de parte de personal del cedente".

- STS 17/6/08 (rec. 4426/2006): "asunción de las relaciones laborales con **un núcleo considerable de la plantilla anterior** dando la sentencia a ese conjunto el carácter de "entidad económica".

- STS 28/4/09 (rec. 4614/2007): se hace cargo de **una parte esencial** del personal del anterior empresario" [el subrayado es nuestro].

- STS 12/7/10 (rec. 2300/2009): "asunción de **una parte significativa** del personal que venía realizando las tareas de la anterior contrata" [el subrayado es nuestro].

- STS 7/12/11 (rec. 4665/2010): "emplea en la misma a un **número de trabajadores relevante, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo**, de la empresa cesante".

- STS 28/2/13 (rec. 542/2012): "se hace cargo de **una parte cuantitativamente importante** de la plantilla del anterior".

- STS 5/3/13 (rec. 3984/2011): "**una parte importante, cualitativa o cuantitativamente**, de la plantilla de trabajadores de la "empresa saliente".

- STS 5/4/13 (rec. 1435/2012): "asunción de las relaciones laborales con **un núcleo, considerable de la plantilla anterior**, de tal forma que la sentencia del asunto Süzen vino a dar a ese conjunto el carácter de entidad económica"

¿Ámbito de cómputo?

No es la contrata es su globalidad: opera en el ámbito en que esta sucesión tenga lugar, esto es a nivel de empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma en la que se asuma la mayor parte de la plantilla

SSTS 9/7/14 (r1201/13);
8/7/14 (r1741/13);
10/7/14 (r1051/13);
9/12/14 (r109/14); y
12/3/15 (r480/14).

- STS 27/10/04 (rec. 899/2000) **un trabajador** [hay sucesión]

- STS 3/1/06 (rec. 2603/2005), **una trabajadora** [no hay sucesión]

- STS 7/12/11 (rec. 4665/2010): **36 de los 46 trabajadores**, siendo uno de los contratados el encargado general de control de personal y distribución de trabajos (80% de la plantilla) [hay sucesión].

- STS 27/2/12 (rec. 202/2010) Obiter dicta: **22 de 26** (84% de los trabajadores de la anterior) [hay sucesión]

- STS 9/4/13 (rec. 1435/2012): **3 de 7/8** (no representa meramente un 50% o menos sino que en realidad es parte esencial para el desempeño de la contrata si nos atenemos a las condiciones en que la misma se lleva a cabo) [hay sucesión]

- STS 9/7/14 (rec. 1201/2013): **70-75%** de los trabajadores de la anterior contratista

- STSJ Murcia 12/7/04 (rec. 777/2004) si se asumen **2 de los 6 trabajadores** (por tanto, un 33 %) debe entenderse que **se ha asumido** una "parte esencial o sustancial de la plantilla".

- STSJ Asturias 21/11/14 (rec. 1906/2014): "la empresa entrante **no ha asumido** una parte cuantitativamente importante de la mano de obra de la anterior, y ello al haber contratado a **una de las tres trabajadoras** de la misma lo que impide entender concurrente en autos la sucesión de plantilla".

- STSJ CyL\Burgos 3/12/14 (rec. 867/2014): "**No hay una asunción**, por la empresa entrante, Seguritas, de una parte cuantitativamente importante de la plantilla de la anterior empresa, pues ha permanecido exclusivamente **dos de ocho trabajadores** (25 % de la plantilla)".

Criterio TJUE (TEMCO):

“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”.

- STS 4/4/05 (rec. 2423/2003): “**términos significativos de calidad y número** de parte de personal del cedente”.
- STS 17/6/08 (rec. 4426/2006): "asunción de las relaciones laborales con **un núcleo considerable de la plantilla anterior** dando la sentencia a ese conjunto el carácter de “entidad económica”.
- STS 28/4/09 (rec. 4614/2007): se hace cargo de **una parte esencial** del personal del anterior empresario” [el subrayado es nuestro].
- STS 12/7/10 (rec. 2300/2009): “asunción de **una parte significativa** del personal que venía realizando las tareas de la anterior contrata” [el subrayado es nuestro].

-
- STS 7/12/11 (rec. 4665/2010): “emplea en la misma a un **número de trabajadores relevante, tanto a nivel cuantitativo como cualitativo**, de la empresa cesante”.
 - STS 28/2/13 (rec. 542/2012): “se hace cargo de **una parte cuantitativamente importante** de la plantilla del anterior”.
 - STS 5/3/13 (rec. 3984/2011): “**una parte importante, cualitativa o cuantitativamente**, de la plantilla de trabajadores de la “empresa saliente”.
 - STS 5/4/13 (rec. 1435/2012): “asunción de las relaciones laborales con **un núcleo, considerable de la plantilla anterior**, de tal forma que la sentencia del asunto Süzen vino a dar a ese conjunto el carácter de entidad económica”
-

trabajadores de la “empresa saliente”.

asunción de **una parte**
nía realizando las
ubrayado es nuestro].

– **STS 5/4/13 (rec. 1435/2012)**: “asunción de las relaciones laborales con **un núcleo, considerable de la plantilla anterior**, de tal forma que la sentencia del asunto Süzen vino a dar a ese conjunto el carácter de entidad económica”

¿Ámbito de cómputo?

No es la contrata es su globalidad: opera en el ámbito en que esta sucesión tenga lugar, esto es a nivel de empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma en la que se asuma la mayor parte de la plantilla

SSTS 9/7/14 (r1201/13);
8/7/14 (r1741/13);
10/7/14 (r1051/13);
9/12/14 (r109/14); y
12/3/15 (r480/14).

) **un trabajador** [hay sucesión]

una trabajadora [no hay

– STSJ Murcia 12/7/04 (rec. 777/2004) si se asumen **2 de los 6 trabajadores** (por tanto, un 33 %) debe entenderse que **se ha asumido** una “parte esencial o sustancial de la plantilla”.

- STS 27/10/04 (rec. 899/2000) **un trabajador** [hay sucesión]

- STS 3/1/06 (rec. 2603/2005), **una trabajadora** [no hay sucesión]

- STS 7/12/11 (rec. 4665/2010): **36 de los 46 trabajadores**, siendo uno de los contratados el encargado general de control de personal y distribución de trabajos (80% de la plantilla) [hay sucesión].

- STS 27/2/12 (rec. 202/2010) Obiter dicta: **22 de 26** (84% de los trabajadores de la anterior) [hay sucesión]

- STS 9/4/13 (rec. 1435/2012): **3 de 7/8** (no representa meramente un 50% o menos sino que en realidad es parte esencial para el desempeño de la contrata si nos atenemos a las condiciones en que la misma se lleva a cabo) [hay sucesión]

- STS 9/7/14 (rec. 1201/2013): **70-75%** de los trabajadores de la anterior contratista

- STSJ Murcia
los 6 trabajadores
que **se ha asumido**
plantilla”.

- STSJ Asturias
entrante **no ha**
importante de l
haber contratado
misma lo que in
sucesión de plan

- STSJ CyL\Bu
una asunción,
parte cuantitati
anterior empre
dos de ocho tr

sucesión]

– STSJ Murcia 12/7/04 (rec. 777/2004) si se asumen **2 de los 6 trabajadores** (por tanto, un 33 %) debe entenderse que **se ha asumido** una “parte esencial o sustancial de la plantilla”.

hay

dores,

control

illa) [hay

(84% de

– STSJ Asturias 21/11/14 (rec. 1906/2014): “la empresa entrante **no ha asumido** una parte cuantitativamente importante de la mano de obra de la anterior, y ello al haber contratado **a una de las tres trabajadoras** de la misma lo que impide entender concurrente en autos la sucesión de plantilla”.

ta

arte

mos a las

sión]

– STSJ CyL\Burgos 3/12/14 (rec. 867/2014): “**No hay una asunción**, por la empresa entrante, Seguritas, de una parte cuantitativamente importante de la plantilla de la anterior empresa, pues ha permanecido exclusivamente **dos de ocho trabajadores** (25 % de la plantilla)”.

ores de la

cómputo?

de empresa, centro de
trabajo o unidad productiva
autónoma en la que se
asuma la mayor parte de la
plantilla

10/7/14 (r1051/13);
9/12/14 (r109/14); y
12/3/15 (r480/14).

- STS 27/10/04 (rec. 899/2000) **un trabajador** [hay sucesión]
- STS 3/1/06 (rec. 2603/2005), **una trabajadora** [no hay sucesión]
- STS 7/12/11 (rec. 4665/2010): **36 de los 46 trabajadores**, siendo uno de los contratados el encargado general de control de personal y distribución de trabajos (80% de la plantilla) [hay sucesión].
- STS 27/2/12 (rec. 202/2010) Obiter dicta: **22 de 26** (84% de los trabajadores de la anterior) [hay sucesión]
- STS 9/4/13 (rec. 1435/2012): **3 de 7/8** (no representa meramente un 50% o menos sino que en realidad es parte esencial para el desempeño de la contrata si nos atenemos a las condiciones en que la misma se lleva a cabo) [hay sucesión]
- STS 9/7/14 (rec. 1201/2013): **70-75%** de los trabajadores de la anterior contratista

- STSJ Murcia 12/7/04 (rec. 777/2004) si se asumen **2 de los 6 trabajadores** (por tanto, un 33 %) debe entenderse que **se ha asumido** una "parte esencial o sustancial de la plantilla".
- STSJ Asturias 21/11/14 (rec. 1906/2014): "la empresa entrante **no ha asumido** una parte cuantitativamente importante de la mano de obra de la anterior, y ello al haber contratado **a una de las tres trabajadoras** de la misma lo que impide entender concurrente en autos la sucesión de plantilla".
- STSJ CyL\Burgos 3/12/14 (rec. 867/2014): "**No hay una asunción**, por la empresa entrante, Seguritas, de una parte cuantitativamente importante de la plantilla de la anterior empresa, pues ha permanecido exclusivamente **dos de ocho trabajadores** (25 % de la plantilla)".

"Goteo" + "Precipitación" art. 44 ET (norma indisponible - art. 3.5 ET, STJCE 10 febrero 1988, C 324-83, Daddy's Dance Hall)

STJUE 9-3-2006, caso Werhof (C-499/04) obligada observancia de las previsiones contenidas en la Directiva: "las disposiciones de la Directiva deben considerarse imperativas, en el sentido de que en perjuicio de los trabajadores no pueden admitirse excepciones a lo previsto en ellas (véase la sentencia Martín y otros, antes citada, apartado 39). De ello se deduce que los contratos de trabajo y las relaciones laborales que, en la fecha de la transmisión de una empresa, existan entre el cedente y los trabajadores de la empresa transmitida serán transferidos de pleno derecho al cesionario por el solo hecho de la transmisión de la empresa"

STS 9/7/14 (rec. 1201/2013) "En estos supuestos, si el nuevo contratista asume la mayor parte del personal que empleaba el anterior, **se entiende que existe sucesión de empresa en su modalidad de "sucesión de plantillas", lo que obliga al nuevo contratista a subrogarse en los contratos laborales del anterior, no de forma voluntaria sino por imperativo legal**, al haberse transmitido una organización empresarial basada esencialmente en el factor humano, en el trabajo, cual se deriva de la doctrina antes reseñada".

STJUE 9-3-2006, caso Werhof (C-499/04) obligada observancia de las previsiones contenidas en la Directiva: **"las disposiciones de la Directiva deben considerarse imperativas, en el sentido de que en perjuicio de los trabajadores no pueden admitirse excepciones a lo previsto en ellas** (véase la sentencia Martín y otros, antes citada, apartado 39). De ello se deduce que **los contratos de trabajo y las relaciones laborales que, en la fecha de la transmisión de una empresa, existan entre el cedente y los trabajadores de la empresa transmitida serán transferidos de pleno derecho al cesionario por el solo hecho de la transmisión de la empresa"**

STS 9/7/14 (rec. 1201/2013) "En estos supuestos, si el nuevo contratista asume la mayor parte del personal que empleaba el anterior, **se entiende que existe sucesión de empresa en su modalidad de "sucesión de plantillas", lo que obliga al nuevo contratista a subrogarse en los contratos laborales del anterior. no de forma voluntaria sino por**

CIAS (véase la sentencia MARTÍN Y OTROS, antes citada, apartado 37). De ello se deduce que **los contratos de trabajo y las relaciones laborales que, en la fecha de la transmisión de una empresa, existan entre el cedente y los trabajadores de la empresa transmitida serán transferidos de pleno derecho al cesionario por el solo hecho de la transmisión de la empresa"**

STS 9/7/14 (rec. 1201/2013) "En estos supuestos, si el nuevo contratista asume la mayor parte del personal que empleaba el anterior, **se entiende que existe sucesión de empresa en su modalidad de "sucesión de plantillas", lo que obliga al nuevo contratista a subrogarse en los contratos laborales del anterior, no de forma voluntaria sino por imperativo legal**, al haberse transmitido una organización empresarial basada esencialmente en el factor humano, en el trabajo, cual se deriva de la doctrina antes reseñada".

siendo uno de los contratados el encargado general de control de personal y distribución de trabajos (80% de la plantilla) [hay sucesión].

– STS 27/2/12 (rec. 202/2010) Obiter dicta: **22 de 26** (84% de los trabajadores de la anterior) [hay sucesión]

– STS 9/4/13 (rec. 1435/2012): **3 de 7/8** (no representa meramente un 50% o menos sino que en realidad es parte esencial para el desempeño de la contrata si nos atenemos a las condiciones en que la misma se lleva a cabo) [hay sucesión]

- STS 9/7/14 (rec. 1201/2013): **70-75%** de los trabajadores de la anterior contratista

entrante **no ha asumido** una parte cuantitativamente importante de la mano de obra de la anterior, y ello al haber contratado **a una de las tres trabajadoras** de la misma lo que impide entender concurrente en autos la sucesión de plantilla".

– STSJ CyL\Burgos 3/12/14 (rec. 867/2014): "**No hay una asunción**, por la empresa entrante, Seguritas, de una parte cuantitativamente importante de la plantilla de la anterior empresa, pues ha permanecido exclusivamente **dos de ocho trabajadores** (25 % de la plantilla)".

"Goteo" + "Precipitación" art. 44 ET (norma indisponible - art. 3.5 ET, STJCE 10 febrero 1988, C 324-83, Daddy's Dance Hall)

STJUE 9-3-2006, caso Werhof (C-499/04) obligada observancia de las previsiones contenidas en la Directiva: "**las disposiciones de la Directiva deben considerarse imperativas, en el sentido de que en perjuicio de los trabajadores no pueden admitirse excepciones a lo previsto en ellas** (véase la sentencia Martín y otros, antes citada, apartado 39). De ello se deduce que **los contratos de trabajo y las relaciones laborales que, en la fecha de la transmisión de una empresa, existan entre el cedente y los trabajadores de la empresa transmitida serán transferidos de pleno derecho al cesionario por el solo hecho de la transmisión de la empresa**"

STS 9/7/14 (rec. 1201/2013) "En estos supuestos, si el nuevo contratista asume la mayor parte del personal que empleaba el anterior, **se entiende que existe sucesión de empresa en su modalidad de "sucesión de plantillas", lo que obliga al nuevo contratista a subrogarse en los contratos laborales del anterior, no de forma voluntaria sino por imperativo legal**, al haberse transmitido una organización empresarial basada esencialmente en el factor humano, en el trabajo, cual se deriva de la doctrina antes reseñada".

TEMCO "vs" TS

STS 20 y 27 octubre 2004 (RJ 7162; y 7202); 28 de abril 2009 (R. 4614/2007)

El hecho de que un CCOL sectorial/pliego de condiciones obligue al nuevo contratista a hacerse cargo de una parte del personal del anterior, "dicha circunstancia, en todo caso, carece de incidencia sobre el hecho de que la transmisión se refiere a una entidad económica".

En consecuencia, **pierde toda relevancia las disposiciones que por CCOL exijan la asunción de un número determinado de trabajadores o un porcentaje del mismo, o bien exija una antigüedad determinada para que el trabajador adquiera el derecho a que la nueva contratista se subroge en su contrato, "en la medida que ni la Directiva ni el art. 44 ET admiten exclusiones de cobertura en función de la duración del contrato", siempre y cuando se transmita una entidad económica, en términos numéricos o cualitativos, según caso Temco.**

Este criterio también repercutirá (o debería repercutir) en los **efectos jurídicos** de estos supuestos subrogatorios establecidos en un pliego de condiciones o en un CCOL, pues al quedar comprendidos dentro del ámbito de aplicación del art. 44 TRET, **no se circunscribirán a la mera subrogación empresarial**

¿Qué es una actividad 'desmaterializada'?

STS 5/3/13 (rec. 3984): Por el contrario, no se considera que hay sucesión de empresa "si la actividad de que se trata no descansa fundamentalmente en la mano de obra, sino que **exige material e instalaciones importantes**, aunque se produzca la continuidad de la actividad por un nuevo empresario y éste asuma un número importante de trabajadores del anterior"; y

¿Cuándo debe entenderse que la relación está viva?

SSTS 20 septiembre 2016 (rec. 3954/2014); y (3) 27 de abril 2016 (rec. 329/2015, rec. 335/2015 y rec. 336/2015)

Rescisión de contrata (primera) por principal, adjudicación a nueva contratista (segunda) de forma temporal y, definitiva adjudicación a última contratista (tercera): las trabajadoras de la primera no pueden impugnar (exigir responsabilidad) contra la tercera porque relación contractual no está viva (desde segunda a tercera transmisión y han pasado 10 meses desde la primera a la tercera).

¿Cuándo se ha producido una "asunción de una parte esencial de la plantilla"?

"Giteco" "Precipitación" art. 44 ET (nueva redugible - art. 3.5 ET, STCE 10 febrero 1988, C. 324-85, Dady's Busca 1140)

¿Responsabilidad en sucesión ex CCOL es disponible?

STS 4 de abril 2016 (rec. 280/2016) y 30 de mayo (rec. 340/2014 y rec. 1957/2016)

El artículo 44.1 ET en sus términos expone la responsabilidad que se atribuye al empresario que asume el contrato de trabajo.

Contra la asunción de un contrato de trabajo por parte de la nueva empresa contratista, por tanto, no se atribuye la responsabilidad de las obligaciones de carácter económico y social de la empresa que asume el contrato de trabajo, sino que se atribuye la responsabilidad de las obligaciones de carácter económico y social de la empresa que asume el contrato de trabajo.

art. 44.1 ET (nueva redugible) "Por la transmisión de un contrato de trabajo, el empresario que asume el contrato de trabajo responde de las obligaciones de carácter económico y social de la empresa que asume el contrato de trabajo, salvo que se trate de obligaciones de carácter económico y social de la empresa que transmite el contrato de trabajo".

El pliego de condiciones del art. 3.5 ET no es un pliego de condiciones que atribuya la responsabilidad de las obligaciones de carácter económico y social de la empresa que asume el contrato de trabajo.

Temco & Cesión de contrato ex CCOL

Handling

STSJ Madrid 06/10/14 (rec. 119/2014)

El artículo 44.1 ET en sus términos expone la responsabilidad que se atribuye al empresario que asume el contrato de trabajo.

Por tanto, la responsabilidad de las obligaciones de carácter económico y social de la empresa que asume el contrato de trabajo, no se atribuye al empresario que transmite el contrato de trabajo, sino que se atribuye al empresario que asume el contrato de trabajo. En consecuencia, el artículo 44.1 ET no es un pliego de condiciones que atribuya la responsabilidad de las obligaciones de carácter económico y social de la empresa que asume el contrato de trabajo.

¿Cuándo se ha producido una "asunción de una parte esencial de la plantilla"?

¿Responsabilidad en sucesión *ex* CCOL es disponible?

Temco & Cesión de contrato *ex* CCOL

SSTS 7 de abril 2016 (rec. 2269/2014); y 3 y 10 de mayo (rec. 3165/2014; y rec. 2957/2014)

El mandato art. 44.3 ET es una previsión específica incorporada por el legislador español que va más allá del comunitario

art. 3.2 Directiva 2001/23, la **responsabilidad solidaria "puede ser establecida"** por los Estados miembros. **La transferencia de las "obligaciones" cedente al cesionario es imperativa** (art. 3.1): "Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso"

"cuando la asunción de parte o de la totalidad de la plantilla de la anterior empresa contratista por parte de la que la sucede en la prestación de los servicios de seguridad a un tercero, **no obedece a una decisión voluntaria, sino al cumplimiento de la cláusula de subrogación** establecida en el convenio colectivo sectorial, el régimen jurídico aplicable, en lo relativo al alcance de la citada obligación como en materia de responsabilidad por las deudas laborales previas al cambio de la contrata, es el previsto en la norma paccionada" [DEPENDE]

Si **plantilla es "esencial"**: art. 44.3 ET No es norma dispositiva, el art. 3.5 prohíbe renuncia derechos, el CCOL no tiene preeminencia (principio jerarquía)

Handling

STSJ Madrid 10/10/14 (rec. 119/2014)

Último párrafo del art. 65 del "II Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (-handling)-":

"Las partes signatarias firman el presente Convenio con el fin de dar cumplimiento a los principios de estabilidad y calidad del empleo de los trabajadores y trabajadoras del sector acuerdan establecer un mecanismo de subrogación empresarial, por quien suceda o capte parte de la actividad de otro operador, de tal forma que los trabajadores y trabajadoras de la empresa o entidad cedente de la actividad que voluntariamente lo acepten, podrán pasar a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad que vaya a realizar el servicio, en los supuestos y condiciones que se establecen en el presente Capítulo"

Cesión de contrato (art. 1205 CC); no excluye aplicación art. 44 ET

¿Cesión contrato y Directiva 98/59 despedido SJS BCN nº 33 21/7/16 (AS 2016\1493)

El art. 3.2 Directiva 2001/23, la responsabilidad solidaria "puede ser establecida" por los Estados miembros. La transferencia de las "obligaciones" cedente al cesionario es imperativa (art. 3.1): "Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso"

STJ 10/10/14 (rec. 119/2014)
STJ 10/10/14 (rec. 119/2014)
STJ 10/10/14 (rec. 119/2014)
STJ 10/10/14 (rec. 119/2014)
STJ 10/10/14 (rec. 119/2014)
STJ 10/10/14 (rec. 119/2014)
STJ 10/10/14 (rec. 119/2014)
STJ 10/10/14 (rec. 119/2014)
STJ 10/10/14 (rec. 119/2014)
STJ 10/10/14 (rec. 119/2014)

"Goteo" + indisponib 1988, C. 32

SSTS 7 de abril 2016 (rec. 2269/2014); y 3 y 10 de mayo (rec. 3165/2014; y rec. 2957/2014)

ón

El mandato art. 44.3 ET es una previsión específica incorporada por el legislador español que va más allá del comunitario

art. 3.2 Directiva 2001/23, **la responsabilidad solidaria “puede ser establecida”** por los Estados miembros. **La transferencia de las “obligaciones” del cedente al cesionario es imperativa** (art. 3.1): “Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso”

“cuando la asunción de parte o de la totalidad de la plantilla de la anterior empresa contratista por parte de la que la sucede en la prestación de los servicios de seguridad a un tercero, **no obedece a una decisión voluntaria, sino al cumplimiento de la cláusula de subrogación** establecida en el convenio colectivo sectorial, el **régimen jurídico aplicable**, tanto en lo relativo al **alcance de la citada obligación como en materia de responsabilidad por las deudas laborales previas al cambio de la contrata, es el previsto en la norma paccionada**” **[DEPENDE!]**

Si plantilla es "esencial": art. 44.3 ET No es norma dispositiva, el art. 3.5 prohíbe renuncia derechos, el CCOL no tiene preeminencia (principio jerarquía)

¿Responsabilidad en sucesión *ex* CCOL es disponible?

El mandato art. 44.3 ET es una previsión específica incorporada por el legislador español que va más allá del comunitario

"cuando la asunción de parte o de la totalidad de la anterior empresa contratista por parte de la que la prestación de los servicios de seguridad a un trabajador **obedece a una decisión voluntaria, sino al contenido de la cláusula de subrogación establecida en el convenio colectivo sectorial, el régimen jurídico aplicable relativo al alcance de la citada obligación comunitaria de responsabilidad por las deudas laborales previas al cambio de la contrata, es el previsto en la norma paccionada**" [DEPENDE!]

Temco & Cesión de contrato *ex* CCOL

Handling

STSJ Madrid 10/10/14 (rec. 119/2014)

Último párrafo del art. 65 del "II Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos («handling»):

"Las partes signatarias firman el presente Convenio con el fin de dar cumplimiento a los principios de estabilidad y calidad del empleo de los trabajadores y trabajadoras del sector acuerdan establecer un **mecanismo de subrogación empresarial**, por quien suceda o capte parte de la actividad de otro operador, de tal forma que **los trabajadores y trabajadoras de la empresa o entidad cedente de la actividad que voluntariamente lo acepten, podrán pasar a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad que vaya a realizar el servicio**, en los supuestos y condiciones que se establecen en el presente Capítulo"

Cesión de contrato (art. 1205 CC): no excluye aplicación art. 44 ET!

¿Cesión contrato y Directiva 98/59 despedido colectivo? **SJS BCN nº 33 21/7/16 (AS 2016/1493)**

STJSC 11 de octubre de 2017 (C-42/17). **Primer litigio de estabilidad del contrato de trabajo de los trabajadores ocupados a bordo de barcos de pesca** con un **libro de reclamaciones** en el momento de la cesión de la actividad de pesca por parte de una empresa de pesca.

Importa: El apartado de la base de que la Directiva se aplica de forma expresa al contrato de trabajo, con excepción de los contratos en el ámbito de que regulan cualquier actividad del sector de servicios de transporte y de almacenamiento, de su competencia.

¿La cesión de contrato en CCOL hace falta una "voluntaria decisión"?

¿Subrogación parcial (exceso

- ¿Puede la jornada resultante ser superior a la máxima legal o convencional?
- En caso negativo, ¿cómo (qué cauce legal) debe procederse para su ajuste a la jornada máxima?
- Si, "adaptada" la jornada, se produce una nueva sucesión de plantilla, ¿se tiene derecho a recuperar la jornada que superaba la máxima legal? ¿Cómo?

STS 15 de octubre 2015
12/1/15 (rec. 890/2015)
modificación por imp
defiende VP) - **NO RE**

"consiste en esencia
se vean en una situ
de la transmisión"
asunto Scattolon,

Handling

STSJ Madrid 10/10/14 (rec. 119/2014)

Último párrafo del art. 65 del “II Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos («handling»):

“Las partes signatarias firman el presente Convenio con el fin de dar cumplimiento a los principios de estabilidad y calidad del empleo de los trabajadores y trabajadoras del sector acuerdan establecer un **mecanismo de subrogación empresarial**, por quien suceda o capte parte de la actividad de otro operador, de tal forma que **los trabajadores y trabajadoras de la empresa o entidad cedente de la actividad que voluntariamente lo acepten, podrán pasar a adscribirse a la empresa cesionaria o entidad que vaya a realizar el servicio**, en los supuestos y condiciones que se establecen en el presente Capítulo”

Cesión de contrato (art. 1205 CC): no excluye aplicación art. 44 ET!!

**¿Cesión contrato
y Directiva 98/59
despido
colectivo?**

**SJS BCN nº 33
21/7/16 (AS
2016\1493)**

STJUE 11 de noviembre 2015 (C-422/14, asunto Pujante Rivera) redefinió el método de cálculo de las extinciones computables a los efectos del despido colectivo: por un lado, deben computarse las “extinciones asimiladas” siempre que el número de despidos por ‘causas de empresa’ sea, al menos, de cinco; y, por otro lado, se incluye en el concepto de “extinciones asimiladas” las producidas a continuación de una modificación unilateral del empresario de carácter esencial.

(apartado 48) partiendo de la base de que la Directiva no define de forma expresa el concepto de «despido», “este concepto debe interpretarse en el sentido de que engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento”.

¿La cesión de contrato ex CCOL handling = a “extinción asimilada”?

Aplicación art. 44 E.T.!!

nº 33

AS

3)

STJUE 11 de noviembre 2015 (C-422/14, asunto Pujante Rivera) redefinió el método de cálculo de las extinciones computables a los efectos del despido colectivo: por un lado, deben computarse las “extinciones asimiladas” siempre que el número de despidos por ‘causas de empresa’ sea, al menos, de cinco; y, por otro lado, se incluye en el concepto de “extinciones asimiladas” las producidas a continuación de una modificación unilateral del empresario de carácter esencial.

(apartado 48) partiendo de la base de que la Directiva no define de forma expresa el concepto de «despido», “este concepto debe interpretarse en el sentido de que engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento”.

¿La cesión de contrato *ex* CCOL handling = a "extinción asimilada"?

TEMCO "vs" TS

STS 20 y 27 octubre 2004 (RJ 7162; y 7202); 28 de abril 2009 (R. 4614/2007)

El hecho de que un CCOL sectorial/pliego de condiciones obligue al nuevo contratista a hacerse cargo de una parte del personal del anterior, "dicha circunstancia, en todo caso, carece de incidencia sobre el hecho de que la transmisión se refiere a una entidad económica".

En consecuencia, pierde toda relevancia las disposiciones que por CCOL exijan la asunción de un número determinado de trabajadores o un porcentaje del mismo, o bien exija una antigüedad determinada para que el trabajador adquiera el derecho a que la nueva contratista se subroge en su contrato, "en la medida que ni la Directiva ni el art. 44 ET admiten exclusiones de cobertura en función de la duración del contrato", siempre y cuando se transmita una entidad económica, en términos numéricos o cualitativos, según caso Temco.

Este criterio también repercutirá (o debería repercutir) en los efectos jurídicos de estos supuestos subrogatorios establecidos en un pliego de condiciones o en un CCOL, pues al quedar comprendidos dentro del ámbito de aplicación del art. 44 TRET, **no se circunscribirán a la mera subrogación empresarial**

¿Qué es una actividad 'desmaterializada'?

STS 5/3/13 (rec. 3984): Por el contrario, no se considera que hay sucesión de empresa "si la actividad de que se trata no desmota fundamentalmente en la mano de obra, sino que **exige material e instalaciones importantes**, aunque se produzca la continuidad de la actividad por un nuevo empresario y éste asuma un número importante de trabajadores del anterior"; y

...con el fin de que la persona que presta la actividad desmaterializada debe estar reconocida para el desarrollo de una actividad, como la del Contable. Como una actividad de naturaleza vitalicia, requiere de formación de un tipo de conocimientos que se adquieren con el tiempo y que se pierden con la falta de práctica. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza.

Servicio informático SAS

...no se considera que haya sucesión de empresa cuando se transmite una actividad que requiere de conocimientos que se adquieren con el tiempo y que se pierden con la falta de práctica. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza.

¿Cuándo debe entenderse que la relación está viva?

SSTS 20 septiembre 2016 (rec. 3954/2014); y (S) 27 de abril 2016 (rec. 129/2015), rec. 335/2015 y rec. 336/2015)

Reacción de sorpresa (primera) por principal, adjudicación a nueva contratista (segunda) de forma temporal y definitiva (tercera) a última contratista (terceras): las trabajadoras de la primera no pueden impugnar (otorgar responsabilidad) contra la tercera por que relación contractual no está viva (desde segunda a tercera transmisión y han pasado 10 meses desde la primera a la tercera).

¿Cuándo se ha producido una "asunción de una parte esencial de la plantilla"?

¿Responsabilidad en sucesión ex CCOL es disponible?

STS 16 de abril 2005 (rec. 1248/2005) y 16 de marzo 2011 (rec. 357/2010)

...no se considera que haya sucesión de empresa cuando se transmite una actividad que requiere de conocimientos que se adquieren con el tiempo y que se pierden con la falta de práctica. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza.

...no se considera que haya sucesión de empresa cuando se transmite una actividad que requiere de conocimientos que se adquieren con el tiempo y que se pierden con la falta de práctica. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza.

Temco & Cesión de contrato ex CCOL

Handling

STS Madrid 16/3/14 (rec. 397/2014)

...no se considera que haya sucesión de empresa cuando se transmite una actividad que requiere de conocimientos que se adquieren con el tiempo y que se pierden con la falta de práctica. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza.

...no se considera que haya sucesión de empresa cuando se transmite una actividad que requiere de conocimientos que se adquieren con el tiempo y que se pierden con la falta de práctica. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza.

¿Subrogación parcial (exceso de jornada)?

- ¿Puede la jornada resultante ser superior a la máxima legal convencional?
- En subrogación, ¿puede legalmente darse presunción de sucesión a la transferencia?
- Si "subrogación" la jornada se produce en nueva entidad de plantilla, ¿se tiene derecho a exigir la jornada que representa la misma legal (límite)?
- La aplicación del art. 44 ET puede dar a los trabajadores en una entidad nueva responsabilidad que le atribuya con anterioridad?
- ¿Puede determinarse en estas sucesiones subrogación parcial?

STS 6 de octubre 2011 (rec. 309/2010) y STJ Madrid 13/11/11 (rec. 2947/11) y STJ Madrid 13/11/11 (rec. 2947/11) ...no se considera que haya sucesión de empresa cuando se transmite una actividad que requiere de conocimientos que se adquieren con el tiempo y que se pierden con la falta de práctica. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza. El hecho de que existiera en otra condición no es relevante para su naturaleza.

STS 6 de junio 2011 (rec. 36/2010) - VP - trabajador tiempo completo con la empresa y que en la actualidad es de jornada reducida. No se tiene derecho a exigir la jornada que representa la misma legal (límite). No se tiene derecho a exigir la jornada que representa la misma legal (límite). No se tiene derecho a exigir la jornada que representa la misma legal (límite).

Sucesión contratas responsabilidad y prescripción

Responsabilidad solidaria impropia sucesión plantilla ex CCOL (efectos prescripción): "La interrupción de la prescripción por el ejercicio de la acción sólo [aprovecha] frente al deudor a quien se reclama". El reclamante debe interrumpir la prescripción frente a todos y cada uno de los que considere que son responsables solidarios, pues, de otro modo, podría prescribir la acción frente a los que no lo haga. STS 3/6/14 (rec. 1237/2013)

¿Subrogación parcial (exceso de jornada)?

- ¿Puede la jornada resultante ser superior a la máxima legal o convencional?
- En caso negativo, ¿cómo (qué cauce legal) debe procederse para su ajuste a la jornada máxima?
- Si, “adaptada” la jornada, se produce una nueva sucesión de plantilla, ¿se tiene derecho a recuperar la jornada que superaba la máxima legal? ¿Cómo?
- ¿La aplicación del art. 44 ET puede dejar a los trabajadores en una situación menos favorable que la disfrutada con anterioridad?
- ¿Podría defenderse en estos casos una subrogación parcial?

Sucesión contratas

**Responsabilidad solidaria
(efectos prescripción).**

**¿Cesión contrato
y Directiva 98/59
despido
colectivo?**

**SJS BCN nº 33
21/7/16 (AS
2016\1493)**

STJUE 11 de noviembre 2015 (C-415/14), asunto Praxair Kintra relativo al método de cálculo de las extinciones colectivas a los efectos del despido colectivo: por su lado, deben compararse las "extinciones colectivas" con el término de despido por causas de empresa, en el mismo sentido, y, por otro lado, se independen el concepto de "extinciones colectivas" las presuntas a continuación de una modificación sustancial del organismo de carácter esencial.

[aquí se 44] partiendo de la base de que la Directiva no define de forma expresa el concepto de "despido", este concepto debe interpretarse en el sentido de que engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento".

¿La cesión de contrato es CCOL? ¿staffing = a "extinción colectiva"?

- ¿Puede la jornada resultante ser superior a la máxima legal o convencional?
- En caso negativo, ¿cómo (qué cauce legal) debe procederse para su ajuste a la jornada máxima?
- Si, "adaptada" la jornada, se produce una nueva sucesión de plantilla, ¿se tiene derecho a recuperar la jornada que superaba la máxima legal? ¿Cómo?
- ¿La aplicación del art. 44 ET puede dejar a los trabajadores en una situación menos favorable que la disfrutada con anterioridad?
- ¿Podría defenderse en estos casos una subrogación parcial?

STS 15 de octubre 2013 (rec. 3098/2012) + VP; y STSJ Madrid 12/1/15 (rec. 890/2014); y 18/12/15 (rec. 597/2015):
modificación por imperativo legal (y no por arts. 41 ET - que defiende VP) - **NO RESPETO EFECTO NEUTRO SUCESIÓN**

"consiste en esencia en impedir que los trabajadores afectados se vean en una situación menos favorable por la mera causa de la transmisión" (entre otras, STJUE 6 de septiembre 2011, asunto Scattolon, C-108/10).

STS 1 de junio 2012 (rec. 1630/2011) +VP: trabajador tenga dos contratos con la misma empresa y que ésta le dé ocupación en dos centros de trabajo - **NO RESPETO JORNADA MÁXIMA**

¿Subrogación parcial?: sólo hasta el máximo de la jornada (el resto se mantiene contrato con saliente) -
SUCESIÓN NO ES POSIBLE SI TRABAJADOR YA
ESTÁ A JORNADA COMPLETA

¿Subrogación parcial (exceso de jornada)?

- ¿Puede la jornada resultante ser superior a la máxima legal o convencional?

- En caso negativo, ¿cómo (qué cauce legal) debe procederse para su ajuste a la jornada máxima?

- Si, "adaptada" la jornada, se produce una nueva sucesión de plantilla, ¿se tiene derecho a recuperar la jornada que superaba la máxima legal? ¿Cómo?

- ¿La aplicación del art. 44 ET puede dejar a los trabajadores en una situación menos favorable que la disfrutada con anterioridad?

- ¿Podría defenderse en estos casos una subrogación parcial?

STS 15 de octubre 2013 (rec. 3098/2012) + VP; y STSJ Madrid 12/1/15 (rec. 890/2014); y 18/12/15 (rec. 597/2015): modificación por imperativo legal (y no por arts. 41 ET - que defiende VP) - **NO RESPETO EFECTO NEUTRO SUCESIÓN**

"consiste en esencia en impedir que los trabajadores afectados se vean en una situación menos favorable por la mera causa de la transmisión" (entre otras, STJUE 6 de septiembre 2011, asunto Scattolon, C-108/10).

STS 1 de junio 2012 (rec. 1630/2011) +VP: trabajador tenga dos contratos con la misma empresa y que ésta le dé ocupación en dos centros de trabajo - **NO RESPETO JORNADA MÁXIMA**

¿Subrogación parcial?: sólo hasta el máximo de la jornada (el resto se mantiene contrato con saliente) - **SUCESIÓN NO ES POSIBLE SI TRABAJADOR YA ESTÁ A JORNADA COMPLETA**

Sucesión contratas responsabilidad y prescripción

Responsabilidad solidaria impropia sucesión plantilla ex CCOL (efectos prescripción): "la interrupción de la prescripción por el ejercicio de la acción sólo [aprovecha] frente al deudor a quien se reclama". El reclamante debe interrumpir la prescripción frente a todos y cada uno de los que considere que son responsables solidarios, pues, de otro modo, podría prescribir la acción frente a los que no lo haga.
STS 3/6/14 (rec. 1237/2013)

Podría defenderse en estos casos una subrogación parcial?

¿**Subrogación parcial**? sólo hasta el máximo de la jornada (el resto se mantiene contrato con saliente) -
SUCESIÓN NO ES POSIBLE SI TRABAJADOR YA
ESTÁ A JORNADA COMPLETA

S **Responsabilidad solidaria impropia sucesión plantilla ex CCOL (efectos prescripción):** “la interrupción de la prescripción por el ejercicio de la acción sólo [aprovecha] frente al deudor a quien se reclama”. El reclamante debe interrumpir la prescripción frente a todos y cada uno de los que considere que son responsables solidarios, pues, de otro modo, podría prescribir la acción frente a los que no lo haga.
STS 3/6/14 (rec. 1237/2013)

TEMCO "vs" TS

STS 20 y 27 octubre 2004 (RJ 7162; y 7202); 28 de abril 2009 (R. 4614/2007)

El hecho de que un CCOL sectorial/pliego de condiciones obligue al nuevo contratista a hacerse cargo de una parte del personal del anterior, "dicha circunstancia, en todo caso, carece de incidencia sobre el hecho de que la transmisión se refiere a una entidad económica".

En consecuencia, pierde toda relevancia las disposiciones que por CCOL exijan la asunción de un número determinado de trabajadores o un porcentaje del mismo, o bien exija una antigüedad determinada para que el trabajador adquiera el derecho a que la nueva contratista se subroge en su contrato, "en la medida que ni la Directiva ni el art. 44 ET admiten exclusiones de cobertura en función de la duración del contrato", siempre y cuando se transmita una entidad económica, en términos numéricos o cualitativos, según caso Temco.

Este criterio también repercutirá (o debería repercutir) en los efectos jurídicos de estos supuestos subrogatorios establecidos en un pliego de condiciones o en un CCOL, pues al quedar comprendidos dentro del ámbito de aplicación del art. 44 TRET, **no se circunscribirán a la mera subrogación empresarial**

¿Qué es una actividad 'desmaterializada'?

STS 5/3/13 (rec. 3984): Por el contrario, no se considera que hay sucesión de empresa "si la actividad de que se trata no desmota fundamentalmente en la mano de obra, sino que exige material e instalaciones importantes, aunque se produzca la continuidad de la actividad por un nuevo empresario y éste asuma un número importante de trabajadores del anterior"; y

...con el fin de que la sucesión se produzca en la misma entidad económica, debe haberse producido una actividad de una actividad, como la del Centro Comercial, que consista en actividades similares, que se refieren a una actividad económica que se realiza en un espacio físico determinado, que exige material e instalaciones importantes para su desarrollo. El hecho de que exista en el momento de la transmisión un conjunto de trabajadores que continúan en la actividad económica, o que exista un conjunto de instalaciones que continúan en la actividad económica, no es suficiente para considerar que se ha producido una actividad económica que se realiza en un espacio físico determinado, que exige material e instalaciones importantes para su desarrollo.

Servicio informático SAS

...no se considera que haya sucesión de empresa cuando se transmite un negocio que se realiza en un espacio físico determinado, que exige material e instalaciones importantes para su desarrollo, como el caso de un negocio de servicios informáticos, que se realiza en un espacio físico determinado, que exige material e instalaciones importantes para su desarrollo, como el caso de un negocio de servicios informáticos, que se realiza en un espacio físico determinado, que exige material e instalaciones importantes para su desarrollo.

¿Cuándo debe entenderse que la relación está viva?

SSTS 20 septiembre 2016 (rec. 3954/2014); y (S) 27 de abril 2016 (rec. 2492/2015), rec. 335/2015 y rec. 336/2015)

Revisión de contrato (primera) por principal, adjudicación a nueva contratista (segunda) de forma temporal y definitiva (tercera) o adjudicación a última contratista (tercera): las trabajadoras de la primera no pueden impugnar (otorgar responsabilidad) contra la tercera por que relación contractual no está viva (desde segunda a tercera transmisión y han pasado 10 meses desde la primera a la tercera).

...no se considera que haya sucesión de empresa cuando se transmite un negocio que se realiza en un espacio físico determinado, que exige material e instalaciones importantes para su desarrollo, como el caso de un negocio de servicios informáticos, que se realiza en un espacio físico determinado, que exige material e instalaciones importantes para su desarrollo.

STS 10 de octubre 2014 (RJ 7162 y 7202); 28 de abril 2009 (R. 4614/2007)

STS 10 de octubre 2014 (RJ 7162 y 7202); 28 de abril 2009 (R. 4614/2007)

¿Cuándo se ha producido una "asunción de una parte esencial de la plantilla"?

¿Responsabilidad en sucesión ex CCOL es disponible?

STS 10 de octubre 2014 (RJ 7162 y 7202); 28 de abril 2009 (R. 4614/2007)

...no se considera que haya sucesión de empresa cuando se transmite un negocio que se realiza en un espacio físico determinado, que exige material e instalaciones importantes para su desarrollo, como el caso de un negocio de servicios informáticos, que se realiza en un espacio físico determinado, que exige material e instalaciones importantes para su desarrollo.

STS 10 de octubre 2014 (RJ 7162 y 7202); 28 de abril 2009 (R. 4614/2007)

Temco & Cesión de contrato ex CCOL

Handling

STS Madrid 10/3/14 (rec. 397/2014)

...no se considera que haya sucesión de empresa cuando se transmite un negocio que se realiza en un espacio físico determinado, que exige material e instalaciones importantes para su desarrollo, como el caso de un negocio de servicios informáticos, que se realiza en un espacio físico determinado, que exige material e instalaciones importantes para su desarrollo.

STS 10 de octubre 2014 (RJ 7162 y 7202); 28 de abril 2009 (R. 4614/2007)

STS 10 de octubre 2014 (RJ 7162 y 7202); 28 de abril 2009 (R. 4614/2007)

STS 10 de octubre 2014 (RJ 7162 y 7202); 28 de abril 2009 (R. 4614/2007)

¿Subrogación parcial (exceso de jornada)?

- ¿Puede la jornada resultante ser superior a la máxima legal convencional?
- En subrogación, ¿puede el nuevo titular exigir presunción de sucesión a la transfirida?
- Si "subrogación" la jornada se produce en nueva entidad de plantilla, ¿se tiene derecho a exigir la jornada que representa la misma legal (límite)?
- La aplicación del art. 44 ET puede dar a los trabajadores en una situación de sucesión de empresa que le transfirida con responsabilidad?
- ¿Puede determinarse en estos casos una subrogación parcial?

STS 10 de octubre 2014 (RJ 7162 y 7202); 28 de abril 2009 (R. 4614/2007)

STS 10 de octubre 2014 (RJ 7162 y 7202); 28 de abril 2009 (R. 4614/2007)

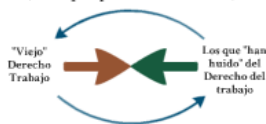
STS 10 de octubre 2014 (RJ 7162 y 7202); 28 de abril 2009 (R. 4614/2007)

STS 10 de octubre 2014 (RJ 7162 y 7202); 28 de abril 2009 (R. 4614/2007)

Sucesión contratas responsabilidad y prescripción

Responsabilidad solidaria impropia sucesión plantilla ex CCOL (efectos prescripción): "La interrupción de la prescripción por el ejercicio de la acción sólo [aprovecha] frente al deudor a quien se reclama". El reclamante debe interrumpir la prescripción frente a todos y cada uno de los que considere que son responsables solidarios, pues, de otro modo, podría prescribir la acción frente a los que no lo haga. STS 3/6/14 (rec. 1237/2013)

"Campo de Batalla" (Choque placas tectónicas)



¿Cuándo se aplica el art. 44 ET?

Norma con "nitida textura abierta"

Para comprobar la existencia de una transmisión de empresas debe remitirse a "una **cuestión de hecho**, que requiere en cada caso su individualizada valoración" (STS 20 de julio 1988, RJ 6211)

1000

- Concurrencia Elemento Subjetivo

Cambio de titularidad de la Empresa

- Concurrencia Elemento objetivo

Entrega efectiva de los elementos de la empresa que permitan la continuidad de la actividad empresarial

- Se ha optado por una **interpretación finalista o teleológica** de la delimitación de la causa de la transmisión.

- Sólo se **exige el cambio de titularidad como hecho**, al margen de la causa o forma en que ha tenido lugar.

- En principio, **no existe limitación alguna (jurídico-formal) respecto de los negocios jurídicos** que pueden quedar comprendidos dentro del supuesto de hecho del art. 44 TRET

Art. 44.2 ET

[SSTS 23 de septiembre 1997 (RJ 6582); 15 de abril 1999 (RJ 4408); 25 de febrero 2002 (RJ 6235); [C-A] 4 de febrero 2003 (RJ 1144); y STJCE 18 marzo 1986, caso Spijkers (TJCE 65); STJUE 6 de septiembre de 2011, Scattolon, C-108/10, apartado 60].

"a los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe **sucesión de empresa** cuando la transmisión afecte a una **entidad económica que mantenga su identidad**, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorias".

Preexistencia entidad económica

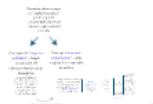
STJUE 6/3/14 (C-458/12), **Caso Lorenzo Amatori**: entidad económica debe preexistir a la sucesión [cuánto tiempo antes? / Si no preexiste? Cesión de contrato (art. 1205 CC)?

- SAN 27/2/15 (núm. 30/15) - confirmada por STS 8/6/16 (rec. 224/15) sin cita a Amatori

- STSJ Madrid 29/1/16 (rec. 900/15) (¿Transmisión conjunta de diversas

Actividades empresariales "desmaterializadas"

Supuestos en los que el soporte material, el activo (material o inmaterial) de la empresa transmitida, es escaso o inexistente (contratas y concesiones administrativas de servicios de limpieza y seguridad, etc.)



Reversión externalización (en especial, servicios Públicos)

STJUE 6/9/11, Scattolon (C-108/10)

SSTJUE 19/5/1992, Redmond Stichting, C-29/91; 14/9/2000, Collino, C-343/98; y 29/7/10, C-151/09, FSP-UGT; 26/11/15, C-509/14, Adif.

"Si transmisión deriva de decisiones unilaterales de los poderes públicos y no de un acuerdo de voluntades no excluye la aplicación de la Directiva"

(SSTS 26 de enero de 2011, rec. 917/2011; y 30 de mayo de 2011, rec. 2192/2010); asunción por parte de un Ayuntamiento de un Hogar de Ancianos (STS) Extremadura 11 de diciembre 2014, rec. 483/2014), o de un Camping Municipal (STS) Andalucía Sevilla 13 de enero 2009, rec. 1252/2008).

= Empresa privada (STJUE 10/12/1998, Hernández Vidal, C-127/96, 229/96 y 74/97; 20/1/11 CLECE, C-463/09).

Sucesión & Modificación condiciones/CCOL

Doctrina Scattolon: STJUE 6/9/11 (C-108/10)

Artículo 76: el ejercicio de la facultad de sustituir con efecto inmediato las condiciones de las que disfrutaban los trabajadores transferidos en virtud del convenio colectivo vigente en la empresa del cedente por las previstas en el convenio colectivo vigente en la del cesionario no puede tener por objeto ni como efecto imponer a esos trabajadores condiciones globalmente menos favorables que las aplicables antes de la transmisión. En caso contrario, la realización del objeto previsto por la Directiva 77/187 podrá ser fácilmente frustrada en cualquier sector regido por convenios colectivos, lo que perjudicaría el efecto útil de esa Directiva.

A nivel interno: STS 12/9/96 (rec. 42/95) (ain ciliarak) y 5/5/07 (STC núm. 154/2007 de 18 de marzo 2004 (UR 2014/18927), Caso Bankia

Caso OMBUDS: SSTS 27/1/15 y 11/2/15, rec. 3235/13 y 2613/13; y (2) 14/5/14, rec. 2232/13 y 2143/13)

En la negociación de MSCT (previa a sucesión), los acuerdos no han participado los RPTES de los trabajadores transferidos.

Caso Banco Mare Nostrum - STS 12/9/16 (rec.

Otras "Novedades jurisprudenciales"

Despido colectivo fraudulento: extinciones previas a una subrogación legal (Consortios UTEDELT: STS/IV (2) 17/2/14 (r14 143/13); 18/2/14 (r151/13); 18/2/14 (r228/13); 19/2/14 (r150/13); 2 (r116/13); 26/3/14 (r158/13); 15/4/14 (r86/13); 16/4/14 (r152/13); 16/4/14 (r261/13); 20/5/14 (r153/13); 24/6/14 (r270/13); 25/6/14 (r223/13); 26/6/14 (r219/13); 23/9/14 (r309/13); 11/12/14 (r258/13) 3/2/15 (r262/13); 5/2/15 (r259/13); 25/2/15 (r74/14); 24/3/15 (r118 11/3/15 (r171/13); 20/5/15 (r1/14); 15/10/15 (r38/14); APDCM: ST 26/6/14 (r219/13); Agencia Pedro Lain Entralgo: STS 23/9/14 (r231/13); FSVE: STS 3/12/14 (r201/2013).

Responsabilidad recargo prestaciones: aplicación art. 127.2 LGSS 123.2 LGSS; recargo = prestación "causada" = generada [SSTS 23/3/1 (r2057/14); 13/10/15 (r2166/14); y 2/11/15 (r3426/14) - rectifica ST 17/8/11 (r2502/10)].

Reversión externalización (en especial, servicios Públicos)

STJUE 6/9/11, Scattolon (C-108/10)



**SSTJUE 19/5/1992, Redmond Stichting, C-29/91;
14/9/2000, Collino, C-343/98; y 29/7/10, C-151/09,
FSP-UGT; 26/11/15, C-509/14, Adif).**

“Si transmisión deriva de decisiones unilaterales de los poderes públicos y no de un acuerdo de voluntades no excluye la aplicación de la Directiva”

(SSTS 26 de enero de 2012, rec. 917/2011; y 30 de mayo de 2011, rec. 2192/2010);
asunción por parte de un Ayuntamiento de un Hogar de Ancianos (STSJ
Extremadura 11 de diciembre 2014, rec. 483/2014); o de un Camping Municipal
(STSJ AndalucíaSevilla 13 de enero 2009, rec. 1252/2008).

Doct

(apartado
condicion
colectivo
vigente en
trabajado
de la tran
Directiva
colectivos

A nivel in
citarla); y
marzo 20

Caso
3235
y 214

- **Directiva 2001/23/CE es aplicable a un servicio público**, puesto que se trata de una actividad económica, aún cuando sea desarrollada por la Administración.

No obstante, la mera decisión de reversión no describe *per se* una subrogación *ex art.* 44 ET (STJUE 20 de enero 2011, C-463/09)

- **Piscina Municipal:** SSTSJ CyL\Vall 17, (2) 23 y 24/9/15 (rec. 1280, 1285, 1275 y 1286/15); 1, 22 y (2) 29/10/15 (rec. 1341, 1344, 1726 y 1276/15);

- **Supresión Zona Azul:** no subrogación (STSJ AND\GRA 22/5/14, r709/14)

- **Fin de la explotación de la cafetería de la Intervención General del Estado:** no subrogación (STS 21 de abril 2015 (rec. 91/2014).

- **Extinción de la concesión del servicio de cafetería-restaurante del Auditorio de Galicia:** no subrogación (STSJ Galicia 30 noviembre de 2015 (rec. 734/2015)

- **Rescate comedor de internos y de funcionarios de prisión:** no subrogación (STSJ Cataluña 17 de noviembre 2015 (rec. 4216/2015) - a pesar titularidad de la AP de los bienes.

Si reversión no implica ni transmisión de elementos objetivos ni de plantilla (porque no lo exige CCOL ni se ha asumido voluntariamente) no aplicación del art. 44 ET - STS 9/2/16 (rec. 400/2014)

STJUE 6/9/11, Scattolon (C-108/10)



SSTJUE 19/5/1992, Redmond Stichting, C-29/91; 14/9/2000, Collino, C-343/98; y 29/7/10, C-151/09, FSP-UGT; 26/11/15, C-509/14, Adif).

“Si transmisión deriva de decisiones unilaterales de los poderes públicos y no de un acuerdo de voluntades no excluye la aplicación de la Directiva”

(SSTS 26 de enero de 2012, rec. 917/2011; y 30 de mayo de 2011, rec. 2192/2010); asunción por parte de un Ayuntamiento de un Hogar de Ancianos (STSJ Extremadura 11 de diciembre 2014, rec. 483/2014); o de un Camping Municipal (STSJ Andalucía Sevilla 13 de enero 2009, rec. 1252/2008).

= Empresa privada (STJUE 10/12/1998, Hernández Vidal, C-127/96, 229/96 y 74/97; 20/1/11 CLECE, C-463/09).

Actividad Materializada: Titularidad Bienes contrata? STJUE 26/11/15. C-509/14. Adif

Vidal, C-12/196, 229/96 y 74/97; 20/1/11 CLECE, C-463/09).

Actividad Materializada: Titularidad Bienes contrata? ST JUE 26/11/15, C-509/14, Adif

Ámbito de aplicación CCOL: ST JUE 20/1/11, C-463/09 (CLECE)

[STS 17 junio 2011 \(RJ 5423\)](#)

[+ SSTS 11 julio 2011, RJ 5667;](#)
[y 26 julio 2012 \(RJ 9976\).](#)

El Ayuntamiento que tenía adjudicado el servicio de limpieza viaria a una empresa del sector, cuando rescinde dicha adjudicación y asume directamente la ejecución del servicio público, no actúa como otro contratista del sector que obtenga una nueva adjudicación ni que suceda en la contrata a otro contratista anterior. Por lo tanto, no le es aplicable el CCOL y, por consiguiente, no es aplicable la cláusula que exige la asunción de la plantilla ni el art. 44 ET

Reversión servicio público: indefinidos no fijos - STS 24/6/14 (rec. 217/2013); Condiciones trabajo: **STS 22/12/14 (rec. 264/14)??**

Sucesión & Modificación condiciones/CCOL

Doctrina Scattolon: ST JUE 6/9/11 (C-108/10)

(apartado 76): el ejercicio de la facultad de sustituir **con efecto inmediato** las condiciones de las que disfrutaban los trabajadores transferidos en virtud del convenio colectivo vigente en la empresa del cedente por las previstas en el convenio colectivo vigente en la del cesionario **no puede tener por objeto ni como efecto imponer a esos trabajadores condiciones globalmente menos favorables que las aplicables antes de la transmisión**. En caso contrario, la realización del objetivo pretendido por la Directiva 77/187 podría ser fácilmente frustrada en cualquier sector regido por convenios colectivos, lo que perjudicaría el efecto útil de esa Directiva.

A nivel interno: **STS 12/9/16 (rec. 42/15) (sin citarla); y SJS nº 33 BCN núm. 134/2014 de 18 de marzo 2014 (JUR 2014\189927), Caso Bankia**

condiciones/CCUL

Doctrina Scattolon: ST JUE 6/9/11 (C-108/10)

(apartado 76): el ejercicio de la facultad de sustituir **con efecto inmediato** las condiciones de las que disfrutaban los trabajadores transferidos en virtud del convenio colectivo vigente en la empresa del cedente por las previstas en el convenio colectivo vigente en la del cesionario **no puede tener por objeto ni como efecto imponer a esos trabajadores condiciones globalmente menos favorables que las aplicables antes de la transmisión**. En caso contrario, la realización del objetivo pretendido por la Directiva 77/187 podría ser fácilmente frustrada en cualquier sector regido por convenios colectivos, lo que perjudicaría el efecto útil de esa Directiva.

A nivel interno: **STS 12/9/16 (rec. 42/15) (sin citarla)**; y **SJS nº 33 BCN núm. 134/2014 de 18 de marzo 2014 (JUR 2014\189927)**, Caso Bankia

El texto completo de esta sentencia se encuentra en el archivo adjunto. Este es un extracto de la misma. El texto completo de esta sentencia se encuentra en el archivo adjunto. Este es un extracto de la misma.

Caso OMBUDS: SSTs 27/1/15 y 11/2/15, rec.

000/10 000/10 000/10 000/10 000/10 000/10

- Los acuerdos alcanzados *ex ante* por la empresa cedente a través del art. 44.9 ET **no puede sustituir el convenio colectivo de origen por el convenio colectivo de la empresa cesionaria**. Las partes no pueden disponer válidamente con carácter previo de la garantía de mantenimiento del convenio colectivo de origen, en la medida que esta cuestión tiene una regla especial en el art. 44 (apartado 4) ET.

- El pacto debe ser posterior

El cesionario está facultado para aplicar desde la fecha de la transmisión las condiciones de trabajo previstas por el convenio colectivo vigente en su empresa incluidas las referidas a la retribución, pero tal posibilidad esta sujeta a dos límites **dos límites**:

1. Límite Procedimental: pacto en contrario una vez consumada la transmisión, o bien, expiración CCOL cedente/entrada en vigor nuevo CCOL cesionaria.

2. Límite finalístico: la sustitución convencional no puede tener por objeto ni como efecto imponer a los trabajadores transmitidos condiciones globalmente menos favorables que las aplicables antes de la transmisión.

Reversión Perpetuación (en especial, servicios Públicos)

1, Scattolon (C-108/10)



/1992, Redmond Stichting, C-29/91;
Collino, C-343/98; y 29/7/10, C-151/09,
25/11/15, C-509/14, Adif).

deriva de decisiones unilaterales de los poderes públicos y no de
voluntades no excluye la aplicación de la Directiva"

ero de 2012, rec. 917/2011; y 30 de mayo de 2011, rec. 2192/2010);
rte de un Ayuntamiento de un Hogar de Ancianos (STSJ
de diciembre 2014, rec. 483/2014); o de un Camping Municipal
a Sevilla 13 de enero 2009, rec. 1252/2008).

privada (STJUE 10/12/1998, Hernández
/96, 229/96 y 74/97; 20/1/11 CLECE,

Materializada: Titularidad Bienes
CJUE 26/11/15, C-509/14, Adif

Aplicación CCOL: STJUE
13/09 (CLECE)

2011 (RJ 5423)

2011, RJ 5667;
2012 (RJ 9976).

El Ayuntamiento que tenía adjudicado el servicio de
limpieza viaria a una empresa del sector, cuando rescinde
dicha adjudicación y asume directamente la ejecución del
servicio público, no actúa como otro contratista del sector
que obtenga una nueva adjudicación ni que suceda en la
contrata a otro contratista anterior. Por lo tanto, no le es
aplicable el CCOL y, por consiguiente, no es aplicable la
cláusula que exige la asunción de la plantilla ni el art. 44 ET

Servicio público: indefinidos no
16/14 (rec. 217/2013); Condiciones

Sucesión & Modificación condiciones/CCOL

Doctrina Scattolon: STJUE 6/9/11 (C-108/10)

(apartado 76): el ejercicio de la facultad de sustituir **con efecto inmediato** las
condiciones de las que disfrutaban los trabajadores transferidos en virtud del convenio
colectivo vigente en la empresa del cedente por las previstas en el convenio colectivo
vigente en la del cesionario **no puede tener por objeto ni como efecto imponer a esos
trabajadores condiciones globalmente menos favorables que las aplicables antes
de la transmisión**. En caso contrario, la realización del objetivo pretendido por la
Directiva 77/187 podría ser fácilmente frustrada en cualquier sector regido por convenios
colectivos, lo que perjudicaría el efecto útil de esa Directiva.

A nivel interno: STS 12/9/16 (rec. 42/15) (sin
citarla); y SJS nº 33 BCN núm. 134/2014 de 18 de
marzo 2014 (JUR 2014\189927), Caso Bankia



Caso OMBUDS: SSTs 27/1/15 y 11/2/15, rec.
3235/13 y 2613/13; y (2) 14/5/14, rec. 2232/13

y 2143/13) En la negociación de MSCT (previa a sucesión),
los acuerdos no han participado los RPTES de los
trabajadores transferidos.

Caso Banco Mare Nostrum - STS 12/9/16 (rec.
42/15) SAN 14/7/14 (núm. 130/14):

Aplicación indebida art. 44.9 ET (reinterpretación?)
+STSJ CVAl 15/1/15 (rec. 2453/14);

Sucesión Empresa, CCOL y ultraactividad

Contractualización **ab**
origine CCOL???

STJUE 11/9/14 (C-328/13)
Österreichischer
Gewerkschaftsbund; STS
6/10/15 (rec. 268/2014)

STJUE 14/9/2000, Renato Collino (C-343/98)

La Directiva 77/187 no se opone a que el cesionario modifique las
condiciones de dicha relación laboral en la medida en que el Derecho
nacional admita tal modificación fuera del supuesto de la transmisión de
empresa

Otras "Novedades" jurisprudencial

Despido colectivo fraudulento: extinciones por
subrogación legal (Consortios UTEDLT: STS/1

143/13); 18/2/14 (r151/13); 18/2/14 (r228/13); 19/1/14 (r116/13); 26/3/14 (r158/13); 15/4/14 (r86/13); 16/4/14 (r261/13); 20/5/14 (r153/13); 24/6/14 (r223/13); 26/6/14 (r219/13); 23/9/14 (r309/13); 3/2/15 (r262/13); 5/2/15 (r259/13); 25/2/15 (r74/11/3/15 (r171/13); 20/5/15 (r1/14); 15/10/15 (r38/26/6/14 (r219/13);

Agencia Pedro Laín Entralgo: STS 23/9/14 (r23/3/12/14 (r201/2013).

Responsabilidad recargo prestaciones: aplicación 123.2 LGSS); recargo = prestación/"causada"=generación (r2057/14); 13/10/15 (r2166/14); y 2/11/15 (r3420/17/8/11 (r2502/10)].

Caso OMBUDS: SSTS 27/1/15 y 11/2/15, rec. 3235/13 y 2613/13; y (2) 14/5/14, rec. 2232/13

y 2143/13) En la negociación de MSCT (previa a sucesión), los acuerdos no han participado los RPTES de los trabajadores transferidos.

Caso Banco Mare Nostrum - STS 12/9/16 (rec. 42/15) SAN 14/7/14 (núm. 130/14):

Aplicación indebida art. 44.9 ET (reinterpretación?)
+STSJ CVal 15/1/15 (rec. 2453/14);

Sucesión Empresa, CCOL y ultraactividad

Contractualización *ab origine* CCOL???

STJUE 11/9/14 (C-328/13)
Österreichischer
Gewerkschaftsbund; STS
6/10/15 (rec. 268/2014)

STJUE 14/9/2000, Renato Collino (C-343/98)

La Directiva 77/187 no se opone a que el cesionario modifique las condiciones de dicha relación laboral en la medida en que el Derecho nacional admita tal modificación fuera del supuesto de la transmisión de empresa

Agencia

3/12/14 (

Responsa

123.2 LGS

(r2057/14

17/8/11 (

Reversión Perpetuación (en especial, servicios Públicos)

1, Scattolon (C-108/10)



/1992, Redmond Stichting, C-29/91;
Collino, C-343/98; y 29/7/10, C-151/09,
25/11/15, C-509/14, Adif).

deriva de decisiones unilaterales de los poderes públicos y no de
voluntades no excluye la aplicación de la Directiva"

ero de 2012, rec. 917/2011; y 30 de mayo de 2011, rec. 2192/2010);
parte de un Ayuntamiento de un Hogar de Ancianos (STSJ
de diciembre 2014, rec. 483/2014); o de un Camping Municipal
a Sevilla 13 de enero 2009, rec. 1252/2008).

privada (STJUE 10/12/1998, Hernández
/96, 229/96 y 74/97; 20/1/11 CLECE,

Materializada: Titularidad Bienes
CJUE 26/11/15, C-509/14, Adif

Aplicación CCOL: STJUE
13/09 (CLECE)

2011 (RJ 5423)

2011, RJ 5667;
2012 (RJ 9976).

El Ayuntamiento que tenía adjudicado el servicio de
limpieza viaria a una empresa del sector, cuando rescinde
dicha adjudicación y asume directamente la ejecución del
servicio público, no actúa como otro contratista del sector
que obtenga una nueva adjudicación ni que suceda en la
contrata a otro contratista anterior. Por lo tanto, no le es
aplicable el CCOL y, por consiguiente, no es aplicable la
cláusula que exige la asunción de la plantilla ni el art. 44 ET

Servicio público: indefinidos no
16/14 (rec. 217/2013); Condiciones

Sucesión & Modificación condiciones/CCOL

Doctrina Scattolon: STJUE 6/9/11 (C-108/10)

(apartado 76): el ejercicio de la facultad de sustituir **con efecto inmediato** las
condiciones de las que disfrutaban los trabajadores transferidos en virtud del convenio
colectivo vigente en la empresa del cedente por las previstas en el convenio colectivo
vigente en la del cesionario **no puede tener por objeto ni como efecto imponer a esos
trabajadores condiciones globalmente menos favorables que las aplicables antes
de la transmisión**. En caso contrario, la realización del objetivo pretendido por la
Directiva 77/187 podría ser fácilmente frustrada en cualquier sector regido por convenios
colectivos, lo que perjudicaría el efecto útil de esa Directiva.

A nivel interno: STS 12/9/16 (rec. 42/15) (sin
citarla); y SJS nº 33 BCN núm. 134/2014 de 18 de
marzo 2014 (JUR 2014\189927), Caso Bankia



Caso OMBUDS: SSTs 27/1/15 y 11/2/15, rec.
3235/13 y 2613/13; y (2) 14/5/14, rec. 2232/13

y 2143/13) En la negociación de MSCT (previa a sucesión),
los acuerdos no han participado los RPTES de los
trabajadores transferidos.

Caso Banco Mare Nostrum - STS 12/9/16 (rec.
42/15) SAN 14/7/14 (núm. 130/14):

Aplicación indebida art. 44.9 ET (reinterpretación?)
+STSJ CVAl 15/1/15 (rec. 2453/14);

Sucesión Empresa, CCOL y ultraactividad

Contractualización **ab**
origine CCOL???

STJUE 11/9/14 (C-328/13)
Österreichischer
Gewerkschaftsbund; STS
6/10/15 (rec. 268/2014)

STJUE 14/9/2000, Renato Collino (C-343/98)

La Directiva 77/187 no se opone a que el cesionario modifique las
condiciones de dicha relación laboral en la medida en que el Derecho
nacional admita tal modificación fuera del supuesto de la transmisión de
empresa

Otras "Novedades" jurisprudencial

Despido colectivo fraudulento: extinciones por
subrogación legal (Consortios UTEDLT: STS/1

143/13); 18/2/14 (r151/13); 18/2/14 (r228/13); 19/1/14 (r116/13); 26/3/14 (r158/13); 15/4/14 (r86/13); 16/4/14 (r261/13); 20/5/14 (r153/13); 24/6/14 (r223/13); 26/6/14 (r219/13); 23/9/14 (r309/13); 3/2/15 (r262/13); 5/2/15 (r259/13); 25/2/15 (r74/11/3/15 (r171/13); 20/5/15 (r1/14); 15/10/15 (r38/26/6/14 (r219/13);

Agencia Pedro Laín Entralgo: STS 23/9/14 (r23/3/12/14 (r201/2013).

Responsabilidad recargo prestaciones: aplicación 123.2 LGSS); recargo = prestación/"causada"=generación (r2057/14); 13/10/15 (r2166/14); y 2/11/15 (r3420/17/8/11 (r2502/10)].

Otras "Novedades jurisprudenciales"

DL
108/10)

convenio
colectivo
poner a esos
bles antes
por la
or convenios

5, rec.
32/13

esión),
ES de los

9/16 (rec.

Despido colectivo fraudulento: extinciones previas a una subrogación legal (Consortios UTEDLT: STS/IV (2) 17/2/14 (r142/13 y 143/13); 18/2/14 (r151/13); 18/2/14 (r228/13); 19/2/14 (r150/13); 20/2/14 (r116/13); 26/3/14 (r158/13); 15/4/14 (r86/13); 16/4/14 (r152/13); 16/4/14 (r261/13); 20/5/14 (r153/13); 24/6/14 (r270/13); 25/6/14 (r223/13); 26/6/14 (r219/13); 23/9/14 (r309/13); 11/12/14 (r258/13); 3/2/15 (r262/13); 5/2/15 (r259/13); 25/2/15 (r74/14); 24/3/15 (r118/13); 11/3/15 (r171/13); 20/5/15 (r1/14); 15/10/15 (r38/14); APDCM: STS 26/6/14 (r219/13); Agencia Pedro Laín Entralgo: STS 23/9/14 (r231/13); FSVE: STS 3/12/14 (r201/2013).

Responsabilidad recargo prestaciones: aplicación art. 127.2 LGSS (y no 123.2 LGSS); recargo = prestación/"causada"=generada [SSTS 23/3/15 (r2057/14); 13/10/15 (r2166/14); y 2/11/15 (r3426/14) - rectifica STS 17/8/11 (r2502/10)].

"Campo de Batalla" {Choque placas tectónicas}



¿Cuándo se aplica el art. 44 ET?

Norma con "nitida textura abierta"

Para comprobar la existencia de una transmisión de empresas debe resolverse a "una cuestión de hecho, que requiere en cada caso su individualizada valoración" (STS 20 de julio 1988, RJ 6211)

- Concurrencia Elemento Subjetivo

Cambio de titularidad de la Empresa

- Concurrencia Elemento objetivo

Entrega efectiva de la empresa que permitan la continuidad de la actividad empresarial

- Se ha optado por una interpretación finalista o teleológica de la delimitación de la causa de la transmisión.

- Sólo se exige el cambio de titularidad como hecho, al margen de la causa o forma en que ha tenido lugar.

- En principio, no existe limitación alguna (jurídico-formal) respecto de los negocios jurídicos que pueden quedar comprendidos dentro del supuesto de hecho del art. 44 TRTET

Art. 44.2 ET

[SSTS 23 de septiembre 1997 (RJ 6582); 15 de abril 1999 (RJ 4408); 25 de febrero 2002 (RJ 6235); C-AJ 4 de febrero 2005 (RJ 1442); STJCE 18 marzo 1986, caso Spijkers (TJCE 65); STJUE 6 de septiembre de 2011, Scartolon, C-108/10, apartado 60].

"a los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesorio".

Basta cualquier tipo de negocio traslativo o un mero poder de explotación temporal, sin que sea necesaria la existencia de un tracto sucesivo directo, incluso operaciones en dos fases a través de un tercero

La pérdida de función definitoria de la causa o modo de transmisión ha hecho que el acento se ponga en el concepto de empresa, centro de trabajo o parte "separable" de una y otro

Tal decisión se basa en el hecho de que la transmisión de empresas es un fenómeno jurídico que se produce en el momento en que se celebra el acto de transmisión.

La sucesión de empresas es una realidad jurídica que se produce en el momento en que se celebra el acto de transmisión, independientemente de que se trate de una transmisión de empresas o de una transmisión de partes de una empresa.

El artículo 44.2 ET establece que la transmisión de 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, constituye una sucesión de empresa.

Esta definición de entidad económica es la que debe aplicarse en cada caso, teniendo en cuenta las circunstancias de hecho que concurren en cada caso.

Preexistencia entidad económica

STJUE 6/3/14 (C-658/12), **Caso Lorenzo Amatori**: entidad económica debe preexistir a la sucesión (cuánto tiempo antes? / Si no preexiste? Cesión de contrato (art. 1205 CC)?

- SAN 27/2/15 (núm. 30/15) - confirmada por STS 8/6/16 (rec. 224/15) sin cita a Amatori

- STS Madrid 29/1/16 (rec. 900/15) (Transmisión conjunta de diversas porciones de una unidad de negocio ejecutadas por diferentes empresas de un mismo grupo empresarial a una cesionaria puede constituir "una" entidad preexistente ex art. 44 ET o son transmisiones parciales?)

Actividades empresariales "desmaterializadas"

Supuestos en los que el soporte material, el activo (material o inmaterial) de la empresa transmitida, es escaso o inexistente (contratas y concesiones administrativas de servicios de limpieza y seguridad, etc.)



Reversión externalización (en especial, servicios Públicos)

STJUE 6/9/11, Scartolon (C-108/10)

SST JUE 19/5/1992, Redmond Stichting, C-29/91; 14/9/2000, Collino, C-343/98; y 29/7/10, C-151/09, FSP-UGT; 26/11/15, C-509/14, Adif.

"Se trata de un servicio público que se presta en el ámbito de un servicio de interés de aplicación de la Directiva"

QUEST 10 de mayo de 2014, rec. 167384 y 16 de diciembre 2014, rec. 167390, en materia de un contrato de arrendamiento de un espacio de almacenamiento (STJ) (Recurso 11 de diciembre 2014, rec. 4832918, Jefe de Centro Municipal STJ) (Recurso 11 de mayo 2015, rec. 1522060)

= Empresa privada (ST JUE 30/12/1998, Hernández Vidal, C-127/96, 229/96 y 74/97; 20/1/11 CLECE, C-463/09).

Actividad Materializada: Titularidad Bienes contratada STJUE 26/11/15, C-509/14, Adif

Ámbito de aplicación CCOL: STJUE 20/1/11, C-463/09 (CLECE)

Reversión servicio público indefinidos no fijos - STS 24/6/14 (rec. 217/2013); Condiciones trabajos STS 22/12/14 (rec. 264/14)?

Sucesión & Modificación condiciones/CCOL

Doctrina Scartolon: STJUE 6/9/11 (C-108/10)

Supuesto: "El concepto de la entidad económica que constituye la unidad de explotación empresarial, en el momento de la transmisión, se refiere a la actividad económica que se desarrolla en el momento de la transmisión, independientemente de que se trate de una transmisión de empresas o de una transmisión de partes de una empresa"

Caso OMBUDS: SSTs 27/1/15 y 11/2/15, rec. 3235/13 y 2613/13; y (2) 14/5/14, rec. 2232/13 y 2143/13

La sucesión de empresas se produce en el momento en que se celebra el acto de transmisión, independientemente de que se trate de una transmisión de empresas o de una transmisión de partes de una empresa.

Caso Banco Mare Nostrum - STS 12/9/16 (rec. 42/15) SAN 14/7/14 (núm. 130/14)

Aplicación del artículo 44.2 ET (transmisión de partes de una empresa)

Sucesión Empresa, CCOL y ultraactividad

Contractualización ab origine CCOL???

STJUE 14/9/2000, Renato Collino (C-343/98)

La Directiva 77/187 no se aplica a que el empresario no dispone la explotación de una actividad económica en la medida que el Servicio Nacional de Inspección de Trabajo del supuesto de la transmisión de empresa

Otras "Novedades jurisprudenciales"

Despido colectivo fraudulento extinciones previas a una subrogación legal (Consejeros UTEDEL: STS/IV (2) 17/2/14 (142/13 y 143/13); 18/2/14 (151/13); 18/2/14 (228/13); 19/2/14 (150/13); 20/2/14 (116/13); 26/3/14 (158/13); 15/4/14 (186/13); 16/4/14 (152/13); 16/4/14 (261/13); 20/5/14 (155/13); 24/6/14 (270/13); 25/6/14 (223/13); 26/6/14 (129/13); 23/9/14 (189/13); 11/12/14 (1250/13); 3/2/15 (262/13); 5/2/15 (259/13); 25/2/15 (174/14); 24/3/15 (118/13); 15/3/15 (171/13); 20/5/15 (1/14); 15/10/15 (181/14); APDCM: STS 26/6/14 (219/13); Agencia Pedro Lain Entralgo: STS 23/9/14 (231/13); FSVE: STS 5/12/14 (201/2013).

Responsabilidad recargo prestaciones: aplicación art. 127.2 LGSS (y no 123.2 LGSS); escape - prestación "constata" - general (SSTS 23/3/15 (2007/14); 13/10/15 (2166/14); y 2/1/15 (13426/14) - rectifica STS 17/8/11 (23502/10).

Valoración final

- Norma textura (excesivamente) abierta (escasa intervención legislativa)
- Dispersión interpretativa jurisdiccional
- (in) Seguridad Jurídica (cuánto) Cambios masas regulatoria interna de la

**Reversión servicio público: indefinido
fijos - STS 24/6/14 (rec. 217/2013); Condi
trabajo: STS 22/12/14 (rec. 264/14)??**

Valoración final

- Norma textura (excesivamente) abierta (escasa intervención legislativa)
- Dispersión interpretativa jurisdiccional
- (in) Seguridad Jurídica
- (quizás) Conviene marco regulatorio integral de la descentralización/reversión productiva



«Sucesión de contratas con los nuevos criterios jurisprudenciales»

Ignasi Beltran de Heredia Ruiz
Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

@ibdehere
www.ignasibeltran.com

13 diciembre 2016

Moltes gràcies!



¿Cuándo se aplica el art. 44 ET?

Norma con "albedo textural abierto"
Para comprender la extensión de una normativa de regulación de materias "sin rasgos de hecho, con rasgos en su fondo, con independencia de lo que el STS 26 de julio 1964, RJ 5410

Concurrencia Elemento Subjetivo

Cambio de titularidad de la Empresa

Concurrencia Elemento objetivo

Estrategia efectiva de los negocios que preserva la centralidad de la actividad empresarial

- Se ha optado por una **interpretación finalista o teleológica** de la delimitación de la causa de la transmisión.
- Sólo se exige el **cambio de titularidad** como hecho, al margen de la causa o forma en que ha tenido lugar.
- En principio, **no existe limitación alguna (jurídico-formal) respecto de los negocios jurídicos** que pueden quedar comprendidos dentro del supuesto de hecho del art. 44 TRET

Art. 44 ET
[STS 22 de septiembre 1997 RJ 6540], [3 de abril 1999 RJ 4948], [16 de febrero 2003 RJ 8255], [6 de febrero 2003 RJ 1043] y [STJCE 16 marzo 1984, caso 33/84] [STJCE 10/1/1984] de la jurisprudencia de 2011, [Sentencia C-108/03, apartado 102]

"Los efectos de la presente en el presente artículo, se consideran que están sustruendo de empresa cuando la transmisión afecta a una entidad económica que **mantenga en identidad, esencial, cierta o completa** ciertos elementos a fin de llevar a cabo una actividad económica, social o laboral".

Preexistencia entidad económica

ST JUE 4/5/14 (C-484/13), **Caso Lorenzo Amadori**: entidad económica debe preexistir a la sucesión (cambio de tiempo sucesivo) si no preexisten Causas de contrato (art. 1305 CCJ)

- SAN 27/2/15 (Ireca, 30/15) - confirmada por STS 8/6/16 (Ireca, 224/15) (HR Lita 4 00440)

- STJ Madrid 29/1/16 (Ireca, 90/15) (Transmisión conjunta de diversos negocios de una unidad de negocio operativos por diferentes empresas de un mismo grupo empresarial a una entidad preexistente en art. 44 ET o son transmisiones parciales?)

Actividades empresariales "desmaterializadas"

Supuestos en los que el soporte material, el activo (material o inmaterial) de la empresa transmitida, es escaso o inexistente. Fuentes y conexiones administrativas de servicios de limpieza y seguridad, etc.)

Actividad Materializada: Titularidad Brutas contrato ST JUE 30/10/15, C-589/14, Adif

Reversión externalización (en especial, servicios Públicos)

ST JUE 4/9/10, **Scarlato** (C-88/10)

ST JUE 8/5/1999, **Rufinosa y Sotolongo**, C-20/99, 14/9/2000, **Callizo**, C-348/98, y 29/7/98, C-45/99, FSP-UEP, 16/10/15, C-500/14, Adif.

- Empresa privada (ST JUE 16/12/1998, **Hernández Vidal**, C-427/98, 23/3/99 y 7/6/99, 28/1/03 CEJCE, C-463/09).

Reversión servicio público independiente no tipo STS 3/6/14 (Ireca, 87/2008), Condiciones trabajo STS 33/2/14 (Ireca, 358/14)

Sucesión & Modificación condiciones/CCOL

Directiva Socialon: ST JUE 6/9/10 (C-88/10)

Caso OMBUDS: STS 27/3/15 y 11/2/15, rec. 3235/15 y 2015/15 y (D) 16/5/16, rec. 2212/15 y 3145/15

Caso Banco Mare Nostrum: STS 02/9/16 (rec. 42/16) SAN 16/7/16 (Ireca, 190/16)

Secesión Empresa, COOL y ultraactividad Contractualización ab origen CCOL??

ST JUE 14/9/2006, **Renato Callizo** (C-543/06)

Otras "Novedades jurisprudenciales"

Doctrina Socialon: ST JUE 6/9/10 (C-88/10)

Agencia Publica Lita Intelingo: STS 26/9/14 (4443/14), RRJFV: STS 21/2/15 (220/15)

Responsabilidad negocio preexistente: según artículo 137.2 CCOL (Ireca 25/2/15) 2/2017 (Ireca, 15/16) y 12/16 (Ireca, 2/16) y 11/16 (Ireca, 11/16)

Valoración final

- Norma textura (excesivamente) abierta (escasa intervención legislativa)
- Dispersión interpretativa jurisdiccional
- (in) Seguridad Jurídica
- (quizás) Conviene marco regulatorio integral de la descentralización/reversión productiva