

TRASPASO DE UNA RAMA DE ACTIVIDAD: NI SU FALTA DE AUTONOMÍA NI LA CONTINUACIÓN DEL DOMINIO DE LA CEDENTE SOBRE LA CESIONARIA IMPIDEN LOS EFECTOS SUCESORIOS INHERENTES A SU TRANSMISIÓN

Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 6 de marzo de 2014 –asunto C-458/12

Antonio Tapia Hermida

Profesor titular. Universidad Complutense de Madrid

1. EL MARCO LEGAL: VOLUNTAD DEL LEGISLADOR Y VOLUNTAD LEGISLATIVA

Los «traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión» conllevan que «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 sean transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso» (arts. 1.1 y 3.1 [Directiva 2001/23/CE](#)).

Esto es, ese efecto sucesorio «debe reputarse existente cuantas veces el ciclo productivo o la generación de servicios públicos se sometan al poder de organización y dirección de un titular que, sin sustituir necesariamente al anterior en la acepción técnico jurídica de la sucesión, le reemplaza para reiniciar o proseguir, aun mediando un discreto intervalo de inactividad, la dedicación que el precedente explotador dejó de realizar en su momento» (STSJ del País Vasco de 28 de febrero de 1991, rec. núm. 2086/1990).

El criterio decisivo para determinar la existencia de un traspaso a los efectos de la Directiva 2001/35/CE consiste en «determinar si la entidad de que se trata mantiene su identidad, lo que se desprende, en particular, de la circunstancia de que continúe efectivamente su explotación o de que esta se reanude» (SSTJCE de 18 de marzo de 1986, asunto C-24/85, [Spijkers](#); de [11 de marzo de 1997](#), asunto [C-13/95](#), [Süzen](#); y de [9 de diciembre de 2004](#), asunto [C-460/02](#), Comisión contra República Italiana).

El traspaso debe referirse a una «entidad económica organizada de forma estable, cuya actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada», o tratarse de un «conjun-

to organizado de personas y elementos que permiten el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio» (SSTJCE de 19 de septiembre de 1995, asunto C-48/94, Rygaard; de 11 de marzo de 1997, asunto C-13/95, Süzen; de 20 de noviembre de 2003, asunto C-340/01, Abler y otros; de 9 de diciembre de 2004, asunto C-460/02, Comisión contra República Italiana; y de 15 de diciembre de 2005, asuntos acumulados C-232/04 y 233/02, Nurten Güney-Görres y Gul Demir), con lo que la cuestión, en definitiva, se traslada a la noción de «entidad» y a su «permanencia» o no desmembramiento, disolución o dilución como consecuencia de la transmisión.

En todo caso, han de «tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación examinada, entre las cuales figura, 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» (STJCE de 15 de diciembre de 2005, asuntos acumulados C-232/04 y 233/02, Nurten Güney-Görres y Gul Demir). La importancia relativa de cada parámetro, en esa pluralidad, ha de ajustarse a cada caso, en función de la actividad desarrollada por la empresa (SSTJCE de 18 de marzo de 1986, asunto 24/85, Spijkers; de 19 de mayo de 1992, asunto C-29/91, Redmond Stichtin; de 12 de noviembre de 1992, asunto C-209/91, Watson Rask y Christensen; de 11 de marzo de 1997, asunto C-13/95, Süzen; y de 20 de noviembre de 2003, asunto C-340/01, Abler y otros).

Según el Derecho español, «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» (STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 8 de febrero de 2005). Explicación del fenómeno que atiende a su regulación normativa en el artículo 44 del ET y «que supone una evidente innovación respecto a la noción anterior, al alterar de manera esencial la descripción del objeto de la transmisión, que ya no se define como una empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma» (STSJ del País Vasco de 8 de febrero de 2005).

2. EL CASO: SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

En términos de la sentencia objeto de comentario, los hechos fueron los siguientes: En febrero de 2010 Telecom Italia procedió a una reorganización interna. Antes de dicha reorganización, la estructura de Telecom Italia incluía una división denominada «Technology and Operations» integrada por una serie de departamentos que comprendían, en particular, la rama «Information Technology». Esta constituía una estructura única a la que correspondían las actividades opera-

tivas informáticas de innovación, concepción, ejecución, explotación, aplicación y explotación de infraestructuras. Con motivo de dicha reorganización interna, Telecom Italia subdividió la aludida rama en una decena de ramas que incluyen las denominadas «IT Operations», «IT Governance» e «Ingénieries».

La rama Ingénieries ha reunido las funciones de innovación y de concepción. Tres subdivisiones, entre las que se encuentra el servicio «Software and Test Factory» destinado a las funciones de ejecución, fueron integradas en la rama IT Operations. Tras la creación de la rama IT Operations, nunca cesó la colaboración mutua entre los trabajadores adscritos a la rama Ingénieries y al servicio Software and Test Factory. Además, posteriormente a la creación y a la transmisión de la rama IT Operations, se impartieron al servicio Software and Test Factory instrucciones específicas procedentes de Telecom Italia. El 28 de abril del mismo año Telecom Italia transmitió dicha rama a su filial TIIT en forma de aportación no dineraria al capital de esta última. Los demandantes en el procedimiento principal, adscritos a dicha rama, sin haber consentido la transmisión, prosiguieron su relación laboral con el cesionario con arreglo al artículo 2.112, apartado 1, del Codice Civile.

El tribunal *a quo* (Tribunale di Trento), planteó al tribunal de Justicia, como cuestiones prejudiciales, si la Directiva 2001/35/CE excluía el fenómeno sucesorio laboral, en el supuesto de que la parte de empresa objeto de transmisión no constituyese una unidad económica funcionalmente autónoma preexistente a la transmisión, sin perjuicio de que el cedente y el cesionario pudieran haberla calificado como tal en el momento de su transmisión, y si el hecho de que tras la transmisión, la empresa cedente continuase ejerciendo, con respecto al cesionario, unas facultades significativas de dominio o control podía también preterir los efectos sucesorios laborales.

3. DOCTRINA SENTADA: EL TRASPASO O APORTACIÓN DE RAMA DE ACTIVIDAD Y EL MANTENIMIENTO DEL CONTROL O PODER DE DOMINIO NO IMPIDEN LA SUCESIÓN DE EMPRESA

Resume la sentencia objeto de comentario la jurisprudencia del TJUE en materia de «traspaso/sucesión de empresa», afirmando que:

- a) La Directiva 2001/23/CE es aplicable a todos los supuestos de cambio, en el marco de relaciones contractuales, de la persona física o jurídica responsable de la explotación de la empresa, que asume las obligaciones de empresario frente a los empleados de la empresa (STJUE de 20 de enero de 2011, asunto C-463/09, CLECE).
- b) Para determinar la existencia de «traspaso» de la empresa, en el sentido del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE, el criterio decisivo es determinar si la unidad de que se trata mantiene su identidad tras su adquisición por el nuevo empresario (STJUE de 6 de septiembre de 2011, asunto C-108/10, Scattolon).

- c) Dicha transmisión debe referirse a una unidad económica organizada de forma estable cuya actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada. Constituyendo tal unidad todo conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio, suficientemente estructurada y autónoma (SSTJCE de [10 de diciembre de 1998](#), asuntos acumulados [C-127/96](#), [C-229/96](#) y [C-74/97](#), Hernández Vidal y otros; y de [13 de septiembre de 2007](#), asunto [C-458/05](#), Jouini y otros; y STJUE de [6 de septiembre de 2011](#), asunto [C-108/10](#), Scattolon).

Concluyendo que «para la aplicación de la referida Directiva, la unidad económica de que se trate debe, con anterioridad a la transmisión, en particular, gozar de una autonomía funcional suficiente, refiriéndose el concepto de autonomía a las facultades, conferidas a los responsables del grupo de trabajadores afectado, de organizar de manera relativamente libre e independiente el trabajo dentro del referido grupo, y más concretamente de dar órdenes e instrucciones y distribuir tareas entre los trabajadores subordinados pertenecientes al grupo en cuestión, ello sin intervención directa de otras estructuras de organización del empresario». Pero que no procede interpretar dicha directiva en el sentido de que prohíbe que un Estado miembro establezca tal mantenimiento de los derechos de los trabajadores en una situación en que la unidad transferida no disponga, con anterioridad a la transmisión, de una autonomía funcional suficiente.

Esto es, «la mera falta de autonomía funcional de la unidad transmitida no puede, de por sí, impedir que un Estado miembro garantice en su Derecho interno el mantenimiento de los derechos de los trabajadores posteriormente al cambio de empresario», habida cuenta de que el «considerando 3 de la misma Directiva enuncia que son necesarias disposiciones para proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos», y que «dicho considerando pone de manifiesto el riesgo que representa, para el mantenimiento de los derechos de los trabajadores, la situación de cambio de empresario y la necesidad de preservar a los trabajadores de ese riesgo mediante la adopción de disposiciones adecuadas».

Según la sentencia comentada «corroboración esta conclusión el artículo 8 de la Directiva 2001/23/CE, que dispone que esta no afecta a la facultad de los Estados miembros de aplicar o adoptar disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores. En efecto, dicha directiva solo persigue una armonización parcial de la materia de que se trata y no pretende instaurar un grado de protección uniforme para toda la Unión en función de criterios comunes, sino garantizar que el trabajador interesado quede protegido en sus relaciones con el cesionario tal como lo estaba en sus relaciones con el cedente, en virtud de la normativa del Estado miembro de que se trate» (SSTJCE de [12 de noviembre de 1992](#), asunto [C-209/91](#), Watson Rask y Christensen; y de [6 de noviembre de 2003](#), [C-4/01](#), Martin y otros). Por ello resuelve que «el artículo 1, apartado 1, letras a) y b), de la Directiva 2001/23/CE debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una norma nacional que, con motivo de la transmisión de

una parte de empresa, permite que el cesionario suceda al cedente en las relaciones laborales en el supuesto de que esa parte de empresa no constituya una unidad económica funcionalmente autónoma preexistente a su transmisión».

Añadiendo la sentencia objeto de comentario que el objetivo de la directiva «es regular toda mutación jurídica de la persona del empresario, siempre que se reúnan los demás requisitos que determina, y que, por tanto, pueda aplicarse a una transmisión entre dos sociedades filiales de un mismo grupo que constituyen personas jurídicas diferentes que mantienen, cada una por su lado, relaciones laborales específicas con sus trabajadores». Por ello no duda en afirmar que «la circunstancia de que las sociedades de que se trate tengan no solo los mismos propietarios, sino también la misma dirección y las mismas instalaciones, y trabajen en la misma obra es indiferente al respecto».

Esto es, «nada justifica que, para la aplicación de dicha Directiva, la unidad del comportamiento en el mercado de la sociedad matriz y de sus filiales prevalezca sobre la separación formal entre estas sociedades que tienen personalidades jurídicas distintas. En efecto, una solución de esta naturaleza, que tendría la consecuencia de excluir las transmisiones entre sociedades de un mismo grupo del ámbito de aplicación de la Directiva, iría precisamente en contra del objetivo de esta, que es garantizar, en la medida de lo posible, el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario, permitiéndoles seguir al servicio del nuevo empresario en las mismas condiciones que las pactadas con el cedente» ([STJCE de 2 de diciembre de 1999, asunto C-234/98, Allen y otros](#)).

En definitiva, un supuesto «en el que la empresa cedente ejerce, con respecto al cesionario, facultades de control significativas que se manifiestan a través de una íntima relación de principal a encargado y un reparto del riesgo empresarial, no puede, de por sí, impedir la aplicación de la Directiva 2001/23/CE», porque «una interpretación distinta permitiría burlar fácilmente el objetivo perseguido por dicha Directiva que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, es garantizar la continuidad de las relaciones laborales existentes en el marco de una unidad económica, con independencia del cambio de propietario».

4. TRASCENDENCIA PRÁCTICA DE SENTENCIA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN COMO JURISPRUDENCIA

La doctrina contenida en la sentencia objeto de comentario supone una ampliación del fenómeno laboral conocido como traspaso/sucesión de empresa, al establecer que el cesionario sucede al cedente en las relaciones laborales incluso en el supuesto de que la parte de empresa traspasada no constituya unidad económica funcionalmente autónoma preexistente al traspaso, y sin perjuicio de que, con posterioridad a esa transmisión, el cedente continúe ejerciendo o ad-

quiera, con respecto al cesionario, facultades de dominio o de control significativas. Su consolidación futura no parece que ofrezca dudas dada su coherencia con la época que nos ha tocado vivir de «empresarios polisocietarios».