



Jurisdicción SOCIAL

REVISTA ON-LINE DE LA COMISIÓN DE LO SOCIAL DE

JUECES *para la* DEMOCRACIA

NÚMERO 51

AGOSTO 2006

SUMARIO:

[LAS WEBS DEL MES](#)
[NOTICIAS Y NOVEDADES](#)
[ARTÍCULOS DOCTRINALES](#)
[CONVENIOS COLECTIVOS](#)
[LEGISLACIÓN](#)
[SENTENCIAS](#)
[ENLACES](#)

Director: Miquel Falguera Baró : miquel.falgueraARROBAmenta.net
Los números anteriores pueden consultarse en: <http://www.juecesdemocracia.es>

LA WEB DEL MES

EL DEBATE RELATIVO A SI LA PROSTITUCIÓN DEBE REGULARSE, CON PLENO RECONOCIMIENTO DE DERECHOS LABORALES, O SI, POR EL CONTRARIO, DEBE SER ABOLIDA SE PLASMA TAMBIÉN EN LA RED. PUDEN VISITARSE, EN DICHO SENTIDO -Y ENTRE OTRAS MUCHAS- LAS WEBS: <http://www.colectivohetaira.org/> , http://www.hombresabolicionistas.org/tiki-view_articles.php Y <http://abolicondelaprostitucion.org/>

NOTICIAS Y NOVEDADES

- ❑ **MODIFICACIONES EN LA REGULACIÓN GENERAL DE LOS FONDOS COMUNITARIOS** (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:210:0025:0078:ES:PDF>) **Y EN LA ESPECÍFICA DEL FONDO SOCIAL EUROPEO** (<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:210:0012:0018:ES:PDF>)
- ❑ **LA AMPLIACIÓN DE LOS PLAZOS DE CADUCIDAD HASTA LAS QUINCE HORAS DEL DÍA SIGUIENTE DEL VENCIMIENTO DEL TÉRMINO QUE OBSERVA LA LEC NO ES APLICABLE A LOS RECURSOS DE AMPARO:** <http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-230.htm>
- ❑ **REGLAMENTO DE APLICACIONES INFORMÁTICAS DE GESTIÓN DE PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.boe.es/boe/dias/2006/08/18/pdfs/A30681-30685.pdf>
- ❑ **RESOLUCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL RECONOCIENDO INDEMNIZACIONES POR ORFANDAD ABSOLUTA A LOS HIJOS EXTRAMATRIMONIALES. ADAPTACIÓN DEL SISTEMA A LA STC 154/2006:** <http://www.boe.es/boe/dias/2006/08/21/pdfs/A30809-30809.pdf>
- ❑ **LA OCTAVA SESIÓN DEL COMITÉ ESPECIAL DE LA ONU PARA LA ELABORACIÓN DE UNA CONVENCIÓN INTERNACIONAL DE PROTECCIÓN Y PROMOCIÓN INTEGRAL DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD FINALIZA CON UN INICIO DE ACUERDO:** <http://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahc7ann2rep.htm>
- ❑ **TERCERA Y ÚLTIMA ENTREGA DEL ARTÍCULO DE MIQUEL FALGUERA SOBRE DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA:** [IR A ARTÍCULO](#)

[Ir a inicio](#)

CONVENIOS COLECTIVOS

- [SECTORIALES ESTATALES](#)
- [EMPRESAS ESTATALES](#)

SECTORIALES ESTATALES			
SECTOR	RESOLUCIÓN	BOE	LOCALIZACIÓN
ENSEÑANZA PRIVADA SUBVENCIONADA	Resolución de 28 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de Navarra en cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional sexta del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos	15.08.2006	Documento PDF
ENSEÑANZA PRIVADA SUBVENCIONADA	Resolución de 28 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo sobre complemento salarial correspondiente a la Comunidad Autónoma de Aragón en cumplimiento de lo establecido en la disposición adicional sexta del IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos	15.08.2006	Documento PDF
MADERA	Resolución de 26 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo referente al Capítulo de Salud Laboral del II Convenio Colectivo estatal de la madera.	11.08.2006	Documento PDF
SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y	Resolución de 4 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y	04.08.2006	Documento PDF

DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL	publicación del IV Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal		
--	--	--	--

EMPRESAS ESTATALES			
EMPRESA	RESOLUCIÓN	BOE	LOCALIZACIÓN
AGUAS DEL NORTE, SA	Resolución 26 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Aguas del Norte, S.A.	16.08.2006	Documento PDF
ALSTOM TRANSPORTE SA, UNIDAD TRAIN LIFE SERVICES	Resolución de 26 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Alstom Transporte, S.A. Unidad Train Life Services	31.08.2006	Documento PDF
CENTRO DE OBSERVACIÓN Y TELEDETECCIÓN ESPACIAL, SA	Resolución de 26 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio colectivo de Centro de Observación y Teledetección Espacial, S. A.	08.08.2006	Documento PDF
DISTRIBUIDORA INTERNACIONAL DE ALIMENTACIÓN, SA	Resolución de 26 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del I Convenio Colectivo de Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A	30.08.2006	Documento PDF
EXIDE ESPAÑA	Resolución de 11 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial del Convenio Colectivo de Exide España para los centros de trabajo de las empresas Sociedad Española del Acumulador Tudor, S.A., y	01.08.2006	Documento PDF

	Chloride Motive Power Ibérica, S.L.		
FUJITSU ESPAÑA SERVICES, SA	Resolución de 28 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio Colectivo de Fujitsu España Services, S.A.	16.08.2006	Documento PDF
ONCE	Resolución de 28 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Acuerdo de la Comisión Negociadora del XIII Convenio colectivo de la ONCE y su personal	15.08.2006	Documento PDF
PATRIMONIO NACIONAL	Resolución de 24 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de la revisión salarial correspondiente al año 2006, del Convenio colectivo para el personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional	04.08.2006	Documento PDF
SAINT-GOBAIN CANALIZACIÓN, SA	Resolución de 24 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Saint-Gobain Canalización, S.A.	03.08.2006	Documento PDF
TAP-AIR PORTUGAL, SA	Resolución de 26 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acta con los acuerdos de prórroga y revisión salarial para el año 2006 del Convenio colectivo de Tap-Air Portugal, S.A.	15.08.2006	Documento PDF

[Ir a inicio](#)

LEGISLACIÓN

- UNIÓN EUROPEA
 - ESTATAL
- COMUNIDADES AUTÓNOMAS

UNIÓN EUROPEA		
NORMA	DOCE	LOCALIZACIÓN
Reglamento (CE) n.º 1081/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) n.º 1784/1999	L 210 de 31.07.2006	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:210:0012:0018:ES:PDF
Reglamento (CE) n.º 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio de 2006, por el que se establecen las disposiciones generales relativas al Fondo Europeo de Desarrollo Regional, al Fondo Social Europeo y al Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento (CE) n.º 1260/1999	L 210 de 31.07.2006	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:210:0025:0078:ES:PDF
Reglamento (CE) n.º 1084/2006 del Consejo, de 11 de julio de 2006, por el que se crea el Fondo de Cohesión y se deroga el Reglamento (CE) n.º 1164/94	L 210 de 31.07.2006	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:210:0079:0081:ES:PDF
Comunicación de la Comisión en el marco de la aplicación de la Directiva 89/686/CEE del Consejo, de 21 de diciembre de 1989, sobre aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a los equipos de protección individual	C 180 de 02.08.2006	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2006:180:0065:0087:ES:PDF
Decisión del Consejo, de 18 de julio de 2006, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros	L 215 de 05.08.2006	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2006/l_215/l_21520060805es00260027.pdf
Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la mejora de la portabilidad de los derechos de pensión complementaria COM(2005) 507 final — 2004/0214 (COD)	C 185 de 08.08.2006	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2006/c_185/c_18520060808es00370041.pdf
Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Comunicación de la Comisión al Consejo, al	C 185 de 08.08.2006	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2006/c_185/c_18520060808es0046005

Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Situación de las personas con discapacidad en la Unión Europea ampliada: el plan de acción europeo 2006-2007(COM(2005) 604 final)		1.pdf
Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Trabajar juntos, trabajar mejor: Un nuevo marco para la coordinación abierta de las políticas de protección social y de inclusión en la Unión Europea COM(2005) 706 final	C 185 de 08.08.2006	http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/site/es/oj/2006/c_185/c_18520060808es00870091.pdf

ESTATAL		
NORMA	BOE	LOCALIZACIÓN
Orden FOM/2520/2006, de 27 de julio, por la que se determinan las condiciones para la obtención de títulos y habilitaciones que permiten el ejercicio de las funciones del personal ferroviario relacionadas con la seguridad, así como el régimen de los centros de formación de dicho personal y de los de valoración de su aptitud psicofísica	02.08.2006	Documento PDF
Real Decreto 863/2006, de 14 de julio, por el que se regula el acceso de las personas con discapacidad a las oposiciones al título de Notario y al Cuerpo de Aspirantes a Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles, así como la provisión de plazas a su favor	04.08.2006	Documento PDF
Corrección de errores de la Orden TAS/2268/2006, de 11 de julio, por la que se delega y se aprueban las delegaciones del ejercicio de competencias en los órganos administrativos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y sus organismos públicos dependientes	04.08.2006	Documento PDF
Real Decreto 892/2006, de 21 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 182/2004, de 30 de enero, por el que se determina la composición de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud	08.08.2006	Documento PDF
Acuerdo entre Rumanía y España sobre cooperación en el ámbito de la protección de los menores de edad rumanos no acompañados en España, su repatriación y lucha contra la explotación de los mismos, hecho en Madrid el 15 de diciembre de 2005	15.08.2006	Documento PDF
Resolución de 3 de agosto de 2006, del Instituto Nacional	18.08.2006	Documento PDF

de la Seguridad Social, por la que se aprueban determinadas aplicaciones informáticas para la gestión de las prestaciones del Sistema de la Seguridad Social		
Resolución de 3 de agosto de 2006, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, sobre delegación de competencias en sus órganos centrales y provinciales	18.08.2006	Documento PDF
Resolución de 28 de julio de 2006, de la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, sobre incremento de la indemnización especial a tanto alzado a percibir por los huérfanos en caso de muerte derivada de contingencias profesionales	21.08.2006	Documento PDF
INSTRUMENTO de adhesión de España al Protocolo sobre Cooperación, Preparación y Lucha contra los sucesos de contaminación por sustancias nocivas y potencialmente peligrosas, hecho en Londres el 15 de marzo de 2000	23.08.2005	Documento PDF
REAL DECRETO-LEY 8/2006, de 28 de agosto, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de incendios forestales en la Comunidad Autónoma de Galicia	29.08.2006	Documento PDF

COMUNIDADES AUTÓNOMAS		
COMUNIDAD	NORMA	DIARIO OFICIAL
PAÍS VASCO	Decreto 152/2006, de 18 de julio, de modificación del Reglamento de la Ley de Cooperativas de Euskadi	DOPV 02.08.2006
LOCALIZACIÓN: http://www.euskadi.net/cgi-bin_k54/bopv_20?c&f=20060802&a=200603969		
CATALUÑA	ORDEN TRI/392/2006, de 20 de julio, por la que se establece el calendario oficial de fiestas laborales para el año 2007	DOGC 03.08.2006
LOCALIZACIÓN: https://www.gencat.net/diari_c/4690/06201245.htm		
CATALUÑA	LEY 13/2006, de 27 de julio, de prestaciones sociales de carácter económico.	DOGC 04.08.2006
LOCALIZACIÓN: https://www.gencat.net/diari_c/4691/06206077.htm		
GALICIA	Decreto 127/2006, de 27 de julio, por el que se crea el Consejo Gallego de la Inmigración	DOG 04.08.2006
LOCALIZACIÓN: http://www.xunta.es/doc/dog.nsf/75f326159e4790474125664400367b9e/a3c4e89ba0dcbb2dc12571bf005f3e34/\$FILE/15000D001P006.PDF		
EXTREMADURA	Decreto 151/2006, de 31 de julio, por el que se regula el Marco de Atención a la Discapacidad en Extremadura (MADEX)	DOE 08.08.2006
LOCALIZACIÓN: http://doe.juntaex.es/pdfs/doe/2006/930O/06040166.pdf		
CANARIAS	Decreto 116/2006, de 1 de agosto, por el que se regula el sistema de organización, gestión e información de las listas de espera en el ámbito sanitario	BOC 10.08.2006
LOCALIZACIÓN: http://www.gobcan.es/boc/anexos.jsp?ano=2006&boc=156&marginal=002		
ASTURIAS	Decreto 90/2006, de 20 de julio, por el que se regula el procedimiento de concesión de las ayudas previstas en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género	BOPA 14.08.2006
LOCALIZACIÓN: http://tematico.princast.es/bopa/Bol/20060814/16458_01.htm		
NAVARRA	Decreto Foral 53/2006, de 31 de julio, por el que se crea la Comisión Mixta de promoción del acceso al empleo	BON 18.08.2006

	<p>enseñanza, padres de alumnos, no autorizada, divulgando la conflictividad laboral interna y criticándola (STC 198/2004) Recurso de amparo 4881-2002. Promovido respecto a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que, en grado de suplicación, desestimó su demanda contra Asesoría Didáctica, S.A., sobre despido. (STC 227/2006, de 17 de julio):</p> <p>http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-227.htm</p>
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA	<p>Alegada vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva y al juez legal: inadmisión del recurso de amparo por extemporáneo, presentado en la mañana siguiente al vencimiento del plazo a tenor de la nueva Ley de enjuiciamiento civil. Recurso de amparo 1222-2003. Promovido respecto a la Sentencia de un Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Valencia que desestimó su demanda contra la Tesorería General de la Seguridad Social sobre devolución de cuotas (STC 230/2006, de 17 de julio):</p> <p>http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-230.htm</p>
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (INTANGIBILIDAD)	<p>Vulneración del derecho a la legalidad penal: suspensión de licencia que carece de cobertura legal, no siendo suficiente la ordenanza municipal (STC 132/2001). Recurso de amparo 5338-2003. Promovido frente a la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid que confirmó la sanción de suspensión de su licencia de auto-taxi impuesta por el Ayuntamiento (STC 232/2006, de 17 de julio):</p> <p>http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-232.htm</p>
DERECHO A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA (CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO)	<p>Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (resolución fundada en Derecho): sentencia que confirma la ejecutividad de una sanción administrativa, pese a que el recurso de alzada no había sido resuelto expresamente por la Administración, manifiestamente irrazonable. Recurso de amparo 1878-2002. Promovido, frente a la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Región de Murcia que desestimó su demanda contra el Director General de Trabajo de la Región de Murcia sobre multa por riesgos laborales (STC 243/2006, de 24 de julio):</p> <p>http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-243.htm</p>
DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA TUTELA JUDICIAL EFECTIVA	<p>Vulneración de los derechos a la tutela judicial efectiva y a la libertad sindical: indemnización por vulnerar un derecho fundamental, denegada infundadamente y dejando sin reparar la vulneración (STC 186/2001). Recurso de amparo 6074-2003. Promovido frente a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que, en grado de casación, revocó la indemnización otorgada en pleito contra la Consejería de Educación del Gobierno de Canarias sobre discriminación sindical (STC 247/2006, de 24 de julio):</p> <p>http://www.tribunalconstitucional.es/Stc2006/STC2006-247.htm</p>

[Ir a inicio](#)

ENLACES

- | | |
|--|---|
| ➤ PUBLICACIONES OFICIALES | ➤ SALUD LABORAL |
| ➤ TRIBUNALES | ➤ UNIVERSIDADES EN GENERAL |
| ➤ CONVENIOS COLECTIVOS | ➤ DEPARTAMENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO CON WEB PROPIA |
| ➤ SEGURIDAD SOCIAL | ➤ INTERNACIONALES |
| ➤ SANIDAD Y PERSONAL | ➤ SISTEMAS DE AUTOCOMPOSICIÓN |
| ➤ ESTATUTARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL | ➤ OBSERVATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO |
| ➤ FUNCIÓN PÚBLICA | ➤ DERECHOS HUMANOS |
| ➤ ECONOMÍA SOCIAL | ➤ EXTRANJERÍA |
| ➤ TRABAJADORES AUTÓNOMOS | ➤ MUJER TRABAJADORA: |
| ➤ REVISTAS JURÍDICAS ON LINE | ➤ DERECHOS DE LAS MUJERES |
| ➤ PORTALES JURÍDICOS | ➤ INTERNET Y SU PROBLEMÁTICA JURÍDICA Y LABORAL |
| ➤ PROFESIONALES | ➤ INTERNET EN GENERAL |
| ➤ EDITORIALES Y | ➤ INFORMACIÓN ALTERNATIVA |
| ➤ DISTRIBUIDORAS JURÍDICAS | ➤ DICCIONARIOS/ENCICLOPEDIAS |
| ➤ ORGANISMOS OFICIALES | |
| ➤ CONSEJOS ECONÓMICOS Y SOCIALES | |

Para la inclusión de cualquier link a páginas jurídicas o avisar de un enlace roto: miquel.falguera@menta.net

[VER NOVEDADES:](#) **nuevo**

➤ PUBLICACIONES OFICIALES

- **BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO:** <http://www.boe.es/>
- **DIARIO OFICIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS:** : <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/JOIndex.do?ihlang=es>
- **BOLETÍN OFICIAL DE ARAGÓN:**
http://portal.aragob.es/servlet/page?_pageid=4271&_dad=portal30&_schema=PORTAL30&_type=site&_fsiteid=298&_fid=1&_fnavbarid=949371&_fnavbarsiteid=298&_fedit=0&_fmode=2&_fdisplaymode=1&_fcalledfrom=1&_fdisplayurl=
- **BOLETÍN OFICIAL DE CANARIAS:** <http://www.gobcan.es/boc/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE CANTABRIA:** <http://boc.gobcantabria.es/boc/default.htm>
- **BOLETÍN OFICIAL DE CASTILLA Y LEÓN:** <http://bocyl.jcyl.es/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE CEUTA:** <http://www.ciceuta.es/inicio.htm>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA CIUDAD DE MELILLA:** <http://www.camelilla.es/portal/bome/index.jsp>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID:** <http://www.madrid.org/bocm/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA:** <http://www.andaluciajunta.es/BOJA>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA:** <http://www.carm.es/borm/>
- **BOLETÍN OFICIAL DE LA RIOJA:**
http://www.larioja.org:81/pls/dad_user/g0.sac_sch?p_opcion=g04.bor_home
- **BOLETÍN OFICIAL DE NAVARRA:** <http://www.cfnavarra.es/BON/BONIDX.HTM>
- **BOLETÍN OFICIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:** <http://www.princast.es/bopa/Ent/IE.htm>

- BUTLLETÍ OFICIAL DE LES ILLES BALEARS: <http://boib.caib.es/>
- DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA: <http://www.gencat.es/diari/>
- DIARI OFICIAL DE LA GENERALITAT VALENCIANA: <http://www.gva.es/jsp/ini.jsp?br=1&re=1>
- DIARIO OFICIAL DE CASTILLA-LA MANCHA: <http://www.jccm.es/docm/ultimo/indice.htm>
- DIARIO OFICIAL DE EXTREMADURA: <http://doe.juntaex.es/>
- DIARIO OFICIAL DE GALICIA: <http://www.xunta.es/doc/dog.nsf>
- EUSKAL HERRIKO AGINTARITZAREN ALDIZKARIA: http://www.euskadi.net/cgi-bin/k54/bopv_00?C
- BUSCADOR (del Gobierno aragonés) DE DISPOSICIONES PUBLICADAS EN LOS ÚLTIMOS CUATRO MESES EN EL BOE Y LOS BOLETINES DE LAS CC.AA.: <http://www.aragob.es/sid/legimat.htm>
- BUSCADOR DE LEGISLACIÓN SOCIAL ESTATAL: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/legislado/1stContenidos.asp>
- CENTRE DE DOCUMENTACIÓ EUROPEA UNIVERSITAT D'ALACANT: <http://fcae.ua.es/boe/> (búsqueda fácil de normas publicadas en el BOE)
- COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID: <http://www.boletinesoficiales.com/> (buscador de legislación en todos los boletines oficiales: incluye convenios)
- CALDOSO: <http://www.caldoso.com/> (búsquedas en el BOE)

➤ TRIBUNALES

- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL: <http://www.tribunalconstitucional.es/>
- BASE DE DATOS DE SENTENCIAS DEL TC (BOE): http://www.boe.es/g/es/bases_datos/tc.php
- TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS: <http://curia.eu.int/es/index.htm>
- TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHOS HUMANOS: <http://www.echr.coe.int/>
- CORTE INTERNACIONAL DE JUSTICIA: <http://www.icj-cij.org/>
- TRIBUNAL SUPREMO: <http://www.poderjudicial.es/tribunalsupremo/> (base de datos de sentencias, últimas sentencias y novedades jurisprudenciales)
- DOCTRINA SOCIAL DEL TSJ DE ANDALUCÍA: <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/tsja/1stContenidos.asp>
- TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA OIT: http://www.ilo.org/dyn/triblex/triblex_browse_home (base de datos TRIBLEX de dicho Tribunal, que analiza desde el Derecho de dicha organización los conflictos surgidos en la misma de naturaleza laboral, así como los de otras organizaciones internacionales)
- CRÓNICAS DEL TRIBUNAL SUPREMO: http://www.bosch.es:59084/Novedades/Cronicas/ts_boml (publicación de Editorial Bosch que recoge on-line dicha publicación elaborada por el Gabinete Técnico del TS)

➤ CONVENIOS COLECTIVOS

- MINISTERIO DE TRABAJO (CONVENIOS ESTATALES): <http://www.mtas.es/empleo/convenios/inicio.htm> (actualización con retraso)
- EL ASESOR LABORAL: http://www.elasesorlaboral.com/convenios/presenta_convenios.html
- CGT (recopilación de algunos convenios importantes, junto con una interesante compilación de normativa laboral): http://www.cgt.es/modules.php?name=Downloads&d_op=viewdownload&cid=2
- FADE (patronal asturiana: contiene convenios estatales y sectoriales y de empresas en Asturias): <http://www.fade.es/faPag/webFade/infoempresa/laboral/convenios/Indiceconvenios.html>
- CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES (convenios estatales y de ámbito de Comunidad Autónoma): <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/convenio/1stContenidos.asp>
- CCOO ILLES BALEARS (convenios de empresa y territoriales de Baleares): <http://www.ccoo.illes.balears.net/convenis/convenis.html>
- CCOO NAVARRA (convenios de empresa y territoriales de Navarra): <http://www.ccoo.ws/>
- EDITORIAL CISS: <http://www.ciss.es/cnv/busquedacc.html> (referencia de todos los convenios españoles, con determinación de la fecha de publicación; los convenios sectoriales estatales son consultables a texto completo)
- CIGA: <http://www.galiziagig.com/> (recoge los convenios colectivos de ámbito gallego: macro izquierdo: convenios)
- IBERLEX: http://www.boe.es/g/es/iberlex/bases_datos/convenios.php (todos los convenios publicados en el BOE desde 1995)

- **COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE MADRID:** <http://www.boletinesoficiales.com/> (buscador de legislación en todos los boletines oficiales: incluye convenios)
- **DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA:** http://www.gencat.net/treballindustria/relacions_laborals/convenios/ (todos los convenios en vigor en dicha Comunidad autónoma, permitiendo búsqueda temática)
- **CONSELLERIA DE ECONOMIA, HACIENDA Y EMPLEO DE LA GENERALITAT VALENCIANA:** http://csi.ha.gva.es:8888/kiosko/Convenios_Usuario.principal?el_idioma=CAST (todos los convenios en vigor en dicha Comunidad autónoma)

➤ SEGURIDAD SOCIAL

- **ASESO: PRESTACIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.tranquinet.com/aseso/>
- **IMERSO:** <http://www.seg-social.es/imerso/index.html>
- **INEM:** <http://www.inem.es/>
- **SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.seg-social.es/>
- **ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.issa.int/span/homef.htm>
- **ASOCIACIÓN DE MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO:** <http://www.amat.es/>
- **LISTADO DE MUTUAS:** <http://www.amat.es/seccion2.htm>
- **RENDA BÁSICA:** <http://www.redrentabasica.org/>
- **BASIC INCOME EUROPEAN NETWORK:** <http://www.etes.ucl.ac.be/bien/bien.htm>
- **INSTITUTO DE ACTUARIOS ESPAÑOLES:** <http://www.actuarios.org/> (contiene normas sobre valoración de indemnizaciones y rentas vitalicias en caso de muerte o invalidez): <http://www.actuarios.org/espa/default.htm>
- **TABLAS COMPARATIVAS DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL EUROPEOS:** http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/missoc99/french/f_tab.htm
- **LEGISLACIÓN DE SEGUROS Y FONDOS Y PLANES DE PENSIONES (Ministerio de Economía):** <http://www.dgsfp.mineco.es/DGSFP/Normativa/Legislacion+y+procedimientos/Planes+y+Fondos/Planes+yFondos.htm>
- **FORO DE SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.foross.org/> (revista de la Asociación Profesional del Cuerpo Superior de Técnicos de la Administración de la Seguridad Social)
- **ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD:** <http://www.who.int/es/>
- **INSTITUTO NACIONAL DE SILICOSIS:** <http://www.ins.es/>
- **LEGISLACIÓN SOBRE DISCAPACIDADES:** <http://sid.usal.es/secciones.asp>
- **GUÍA PRÁCTICA DE SEGURIDAD SOCIAL:** <http://webs.ono.com/usr013/guiap/>
- **EUROGYP:** <http://www.eurogyp.fr/en/index.htm> (organismo especializado europeo en materia de Seguridad Social relacionada con contingencias profesionales: en inglés o francés)
- **BOLETÍN INFORMATIVO DE LA SEGURIDAD SOCIAL (BISS):** http://www.seg-social.es/inicio?MIval=cw_usr_view_Folder&LANG=1&ID=44980 Revista mensual de la Secretaria de Estado de Seguridad Social con las últimas novedades normativas en la materia

➤ SANIDAD Y PERSONAL ESTATUTARIO DE LA SEGURIDAD SOCIAL

- **REVISTA ESPAÑOLA DE DERECHO Y SANIDAD:** <http://www.actualderechosanitario.com/> (aspectos generales de Derecho y sanidad)
- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO SANITARIO:** <http://aeds.org/> (información general sobre dicha materia: contiene jurisprudencia social y legislación: <http://www.aeds.org/jurisprudencia/juris-social.htm>)
- **ASOCIACIÓN DE JURISTAS PARA LA SALUD:** <http://www.ajs.es/indice.htm>
- **CONSEJO GENERAL DE LA ENFERMERIA: ASESORIA JURÍDICA:** <http://www.actualidad.enfermundi.com/juridica/assoc/index.asp> (legislación)
- **SATSE: ASESORÍA JURÍDICA:** <http://www.satse.es/legislacion.cfm> (legislación))
- **LEGISLACIÓN SOBRE ENFERMERÍA:** <http://www.terra.es/personal2/jduenas/> (incluye también criterios de ética profesional)
- **SOCIEDAD ESPAÑOLA DE FARMACIA HOSPITALARIA:** <http://www.sefh.es/normas/legislacionlaboral.htm> (legislación laboral)
- **DIARIO MÉDICO.COM:** (contiene, entre otros aspectos, recopilación normativa y jurisprudencial): <http://www.diariomedico.com/asesor/>

- **ASOCIACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES E INTERINOS DE LA SANIDAD ANDALUZA:** http://www.astisajaen.com/astisaweb/astisa/list_emailnoticiassentencias.htm (compendio de sentencias)

➤ **FUNCIÓN PÚBLICA**

- **LEGISLACIÓN SOBRE FUNCIÓN PÚBLICA:** <http://www.map.es/>
- **FSM-UGT MADRID:** <http://www.ugt.es/fspmadrid/asesoria/asesoria.htm> (sentencias y enlaces)
- **ENSEÑANZA:** <http://www.gabjur.org/principal.html> (legislación y jurisprudencia: Gabinete Jurídico de CCOO de enseñanza)

➤ **ECONOMÍA SOCIAL**

- **PÁGINA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** <http://www.mtas.es/empleo/Economia-soc/default.htm> (recopilación de documentación y legislación)
- **PÁGINA DEL DEPARTAMENT DE TREBALL I INDÚSTRIA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA:** http://www10.gencat.net/ti_normativa/pls/normaweb/normativa_tict.doc_cat?id=106 (normativa general y catalana)

➤ **TRABAJADORES AUTÓNOMOS**

- **PRONTUARIO DE SEGURIDAD SOCIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS:** http://www.graduadosocial.com.es/Prontuario_Autonomos/ (página web del Colegio de Graduados Sociales de Madrid)
- **UNIÓN DE PROFESIONALES Y TRABAJADORES AUTÓNOMOS (UGT):** <https://www.upta.es/index.php> (contiene escasa legislación y diferentes artículos jurídicos)
- **COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE CADIZ:** <http://www.graduadosocialcadiz.com/prontuario.asp> (prontuario de autónomos)
- **OBSERVATORIO DE BUENAS PRÁCTICAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES PARA TRABAJADORES AUTÓNOMOS:** <http://www.laprevencion.com/autonomos/>
- **GABILOS:** <http://contable.gabilos.com/weblaboral.htm>

➤ **REVISTAS JURÍDICAS ON LINE**

- **LA LEY:** <http://www.laley.net/index.html> (ha dejado de ser de acceso abierto desde el 01.12.2003)
- **ACTUALIDAD LABORAL:** <http://www.laley.net/ractual/labo.html> (ha dejado de ser de acceso abierto desde el 01.12.2003)
- **DIARIO JURÍDICO ARANZADI:** http://www.aranzadi.es/nueva/web/publicaciones_diario.htm (sin actualizar desde 31.12.2003)
- **ARANZADI SOCIAL** (posibilidad de consulta de los comentarios y artículos publicados en la revista): http://www.aranzadi.es/nueva/web/area_social.html
- **EL DERECHO:** <http://www.elderecho.com/> (jurisprudencia y legislación diarias)
- **IUSLABOR:** <http://www.upf.edu/iuslabor/> (revista on-line de Derecho del Trabajo, publicada por la Universitat Pompeu Fabra)
- **SENTENCIAS RECOGIDAS POR EL CENTRO DE ESTUDIOS FINANCIEROS:** http://www.cef.es/normacef/lista_sentencias.htm (se actualiza los miércoles: SIN ACTUALIZAR desde principios del año 2003)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL (IUSTEL):** http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=12 (requiere suscripción)
- **TEMAS LABORALES:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/herramientas/revista/1stContenidos.asp> (revista del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales)
- **COLEX DATA:** <http://www.colex-data.es/>
- **REVISTA VASCA DE DERECHO PROCESAL Y ARBITRAJE:** <http://www.leyprocesal.com> (interesante en materia de Derecho Procesal Civil y procedimientos extrajudiciales privados)
- **REVISTA INTERNAUTA DE PRÁCTICA JURÍDICA:** <http://www.ripj.com/> (cajón de sastre de distintos artículos de varias disciplinas jurídicas: poca actualización)
- **REVISTA DE LEGISLACIÓN:** <http://www.laley.net/legislacion/legislacion.html> (actualización diaria de legislación en soporte HTML, de LA LEY: consulta gratuita de la última semana)

- **ECONOMIST & JURIST:** <http://www.difusionjuridica.com/economist/default.asp> (artículos doctrinales de Derecho en general y noticias jurídicas: de pago, ya no permite accesos gratuitos)
- **DIARIO DEL DERECHO:** <http://www.iustel.com/noticias/> (página de pago, excepto titulares informativos)
- **REVISTA TELEMÁTICA DE FILOSOFÍA DEL DERECHO:** <http://www.filosofiyderecho.com/rtdf/> (cajón de sastre sobre Derecho en general: escasa actualización)
- **REVISTA DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** <http://www.mtas.es/publica/revista/default.htm> (acceso gratuito en formato pdf. a dicha publicación)
- **TRABAJO (OIT):** <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/magazine/index.htm> (revista de información de la OIT, actualización trimestral)
- **DIARIO DE NOTICIAS:** <http://www.laley.net/noticias/noticias.cfm> (titulares periodísticos vinculados con el Derecho de LA LEY: actualización diaria)
- **LO CANYERET (Colegio de Abogados de Lleida):** <http://advocatslleida.org/revista/> (revista de dicho órgano colegial: publica algunos artículos sobre Derecho del Trabajo)
- **NOTICIAS JURÍDICAS BOSCH:** <http://www.njbosch.com/> (página de pago)
- **REVISTA JURÍDICA DE LA COMUNIDAD DE MADRID:** http://www.madrid.org/pres_serv_juridicos/revista_juridica/index.htm (contiene a menudo artículos sobre Derecho del Trabajo y recopilación de jurisprudencia; sin actualizar)
- **INDRET** (<http://www.indret.com/pre2.htm> revista de Derecho Civil, muy interesante)
- **BOLETÍN "INFORMACIÓN JURÍDICA" DEL INEM:** <http://www2.inem.es/BDlegislativa/script/BDLEGseleccion.asp> (recopilación referencial de legislación sobre empleo, formación y políticas activas)
- **REVISTA DE DERECHO UNIVERSITAT DE VALÈNCIA:** <http://www.uv.es/~dret/nuevo/revistafac/index.html> (revista on-line jurídica de todas las especialidades: no actualizada)
- **CONSELL OBERT:** <http://www.graduados-sociales.com/> (del Colegio de Graduados Sociales de Barcelona: contiene artículos sobre Derecho del Trabajo: macro izquierdo: herramientas: artículos Consell)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO ADMINISTRATIVO:** http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=1 (requiere suscripción)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO EUROPEO:** http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=13 (requiere suscripción)
- **REVISTA GENERAL DE DERECHO PROCESAL:** http://www.iustel.com/revistas/detalle_revista.asp?id_revistas=9 (requiere suscripción)
- **EL LABORALISTA:** [http://www.elaboralista.com/revista%20\(congreso\).htm](http://www.elaboralista.com/revista%20(congreso).htm) (revista de la Asociación Nacional de Abogados Laboralistas: no actualizada)
- **EL GRADUADO DIGITAL:** <http://www.graduadosocial.com.es/elgraduado/> (revista del Colegio de Graduados Sociales de Madrid)
- **TOGAS:** <http://www.togas.biz> (suplemento jurídico de La Vanguardia, con artículos jurídicos: pop up)
- **FUNDACIÓN SINDICAL DE ESTUDIOS:** <http://www.fundacionsindicaldeestudios.org/artavan-bin/QuorumEC/init> (Fundación vinculada con CCOO, en cuya página web se pueden encontrar interesantes reflexiones sobre sindicalismo y también sobre Derecho del Trabajo; incluye acceso a la revista *Observatorio Sociolaboral*)
- **REVISTA DE TREBALL, ECONOMIA I SOCIETAT:** http://www.ces.gva.es/cs_/index.htm (revista on-line del CES de la Comunidad Valenciana, con algunos artículos de contenido jurídico)
- **DERECHOS PARA TODOS:** <http://www.nodo50.org/derechosparatodos/DerechosRevista/PortadaDerechos.html> (revista de la organización del mismo nombre, con algunos contenidos jurídicos de carácter alternativo: no actualizada)
- **LEX NOVA:** <http://www.lexnova.es/> (macro izquierdo: Servicios: Lex Nova-La Revista)
- **GAZETA INFORMATIVA:** <http://www.lexnova.es/> (macro izquierdo: Servicios: Gazeta Informativa: revista periódica de información de novedades jurídicas)
- **REVISTA JURÍDICA DE CASTILLA-LA MANCHA:** <http://docm.jccm.es/RevistaJuridica/index.html> (contiene artículos doctrinales, algunos de ellos afectantes al Derecho del Trabajo)
- **EL CONSULTOR LABORAL:** <http://www.consultor.com/> (revista on-line del Colegio de Graduados Sociales de Alicante)
- **GACETA DEL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE LEÓN:** <http://www.graduadosocialesleon.com/#>
- **REVISTA LEGAL:** <http://www.revistalegal.com/> (Colegios de Graduados Sociales de Zamora y Castellón)
- **CRITERI:** <http://www.graduados-sociales-tarragona.com/criteri.html> (revista del Colegio de Graduados Sociales de Tarragona)
- **JUSTICIA SOCIAL:** <http://www.cgssevilla.com/> (revista del Colegio de Graduados Sociales de Sevilla)
- **REVISTA DEL COLEGIO DE GRADUADOS SOCIALES DE ZARAGOZA:** <http://www.graduadoszar.com/>
- **LAN HARREMANAK:** <http://www.ehu.es/lsvweb/webcentro/cas/publicaciones/ppublicaciones.htm> (revista de la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad del País Vasco)

- **OBSERVATORIO JURÍDICO:** <http://www.fundacionsindicaldeestudios.org/artavan-bin/QuorumEC/init> -macro superior derecho- (editado por la Fundación Sindical de Estudios de CCOO Madrid)
- **REVISTA JURÍDICA DE CASTILLA Y LEÓN:** <http://www.jcyl.es/jcyl-client/jcyl/cpat/dsj/tkContent?idContent=35928> (contiene habitualmente artículos de Derecho del Trabajo)
- **REVISTA ELECTRÓNICA DE HISTORIA CONSTITUCIONAL:** <http://hc.rediris.es/> (editada por el Centro de Estudios Políticos y Constitucionales)
- **LA MUTUA:** <http://www.fraternidad.es/revistas.aspx> (revista de Fraternidad-Muprespa, que contiene a menudo interesantes colaboraciones jurídicas)

➤ PORTALES JURÍDICOS

- **IBERLEX:** <http://www.boe.es/g/es/iberlex/> (completa base de datos legales –Constitución, legislación comunitaria y estatal, etc-del BOE): Totalmente actualizado desde 01.01.2004: acceso gratuito
- **TODA LA LEY:** <http://www.todalaley.com/> (legislación y formularios)
- **CANAL JURÍDICO:** <http://www.canaljuridico.com/> (información jurídica en general, últimamente inactiva)
- **JURIS WEB:** <http://www.jurisweb.com/> (legislación, formularios y foro)
- **DERECHO DE EUROPA:** <http://derecho.deeuropa.net/> (links jurídicos)
- **LA WEB DEL DERECHO DEL TRABAJO:** <http://webs.ono.com/usr023/agabal/> (información general)
- **NOTICIAS JURÍDICAS:** <http://noticias.juridicas.com/> (genérica e interesante, con novedades legislativas al día, de Editorial Bosch: ojo: popup)
- **JURISLEX (DIARIO JURÍDICO):**
<http://www.iurislex.net/modules.php?op=modload&name=Noticias&file=index>
- **IURIS TANTUM:** <http://www1.iuristantum.com/>
- **WEB LABORAL SOCIAL:** <http://www.weblaboral.net/> (legislación e información en general: en parte de pago)
- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:**
<http://www.aedtss.com/> (información en general de la asociación: posibilidad de descargar ponencias de los últimos congresos)
- **CANAL TRABAJO:** <http://www.canaltrabajo.com/> (noticias jurídico-laborales en general: escasa actualización)
- **PORTICO LEGAL:** <http://www.porticolegal.com/> (legislación, jurisprudencia y doctrina)
- **INFORMACIÓN LABORAL:** <http://asesores.com/laboral.htm> (información sobre concretos aspectos de Derecho del Trabajo, especialmente útil para empresas: escasa actualización)
- **EL ASESOR LABORAL:** <http://www.elasesorlaboral.com/> (novedades legislativas, enlaces y proyectos de ley)
- **COTTON LEX:** <http://www.arrakis.es/~cotton/lex/lexmenu.htm> (Web sobre legislación en materia de minusvalías)
- **DISCAPNET:** <http://www.discapnet.es/Discapnet/CAstellano/default.htm> (legislación sobre discapacitados)
- **RED IRIS** (Foro jurídico del CSIC, con varios apartados y especializaciones –entre ellos sobre violencia psicológica-: necesaria inscripción previa): <http://www.rediris.es/list/info/derecho-es.es.html>
- **LEYNFOR:** (información legal diaria: gran parte de su contenido es de pago) <http://www.leynfor.com/>
- **JUSLINE:** <http://www.jusline.es/> (foro, links y legislación: contempla especificades del Derecho Social: ha desaparecido hace meses la versión española)
- **WEB DE LEGISLACIÓN:** <http://www.goico.net/> (legislación en general)
- **PORTALEY:** <http://www.portaley.com/> (información jurídica en general sobre Derecho y Nuevas Tecnologías)
- **IUSPORT:** <http://www.iusport.es/> (Derecho deportivo: interesante en materia de relación laboral especial de deportistas: legislación, doctrina y jurisprudencia)
- **SPORTEC:** <http://ddeportivo.sportec.es/> (legislación y jurisprudencia sobre derecho deportivo, incluyendo aspectos laborales)
- **DERECHO.COM:** <http://www.derecho.com> (legislación, formularios y boletín jurídico)
- **IABOGADO:** <http://www.iabogado.com/index.cfm> (página de difusión jurídica, destinada a prestar servicios on-line de abogados a los ciudadanos)
- **ICTNET (Derecho del Trabajo):**
<http://www.ictnet.es/ICTnet/cv/comunidad.jsp?area=legal&cv=laboral> (contiene comentarios jurídicos... y popup)
- **EL JUZGADO VIRTUAL:** <http://personal5.iddeo.es/pedrotur/index.html> (links de Derecho)
- **INFORMACIÓN LABORAL:** <http://asesores.com/laboral.htm> (noticias y documentación de Derecho del Trabajo)
- **FISCALIA:** <http://www.fiscalia.org/> (página web con legislación, sentencias, circulares y doctrina pensada para miembros de la carrera fiscal: no oficial)

- **INTERNET LEGAL RESOURCES GUIDE:** <http://www.ilrg.com/> (buscador de páginas jurídicas, fundamentalmente norteamericanas: en inglés)
- **IURIS WORDL:** <http://www.epi-soft.com/iurisworld/> (información jurídica general: Links)
- **E-IURE:** <http://www.e-iure.com/> (Información general, links)
- **REVISTA GALEGA DO DEREITO SOCIAL:** http://cgri.xunta.es/g_rgds.asp (publicación del Consejo Gallego de Relaciones Laborales: no actualizada desde 2002)
- **ASESORIA JURÍDICA DE CCOO DE COMUNICACIÓN Y TRANSPORTE:** <http://www.fct.ccoo.es/juridico/index.html> (recopilación de sentencias de dicho sector)
- **ENJURLAT:** <http://www.conprolat.co.cr/enlaces/> (enlaces jurídicos de América Latina)
- **JURISTES PER LA LLENGUA:** <http://juridica.org/juristesperlallengua/> (asociación de fomento del uso de la lengua catalana en el campo del Derecho)
- **CONSEJO GENERAL DE LA ABOGACÍA ESPAÑOLA:** <http://www.cgae.es/> (interesante página web con búsqueda de doctrina, jurisprudencia, cálculo de indemnizaciones y de intereses on line)
- **NULIDAD:** <http://www.codigo-civil.info/nulidad/> (página especializada en nulidad de los contratos, desde una perspectiva civilista: Grupo especializado de la Universidad de Zaragoza)
- **LA LEY LABORAL:** <http://www.laleylaboral.com/home.cfm> (página de acceso limitado a suscriptores de La Ley y Relaciones Laborales, pero que permite acceder en abierto a bibliografía –no texto- y links)
- **WEB LABORAL GABILOS:** <http://contable.gabilos.com/weblaboral.htm> (con legislación, formularios y esquemas explicativos de Derecho del Trabajo)
- **CEF LEGAL:** <http://www.ceflegal.com/> (incluye jurisprudencia y legislación laboral, sin búsqueda temática)
- **LAS ASESORÍAS:** <http://www.lasasesorias.com/es/publica/laboral/> (incluye artículos y noticias sobre Derecho del Trabajo)
- **DEFENSA JURÍDICA:** <http://www.nodo50.org/defensajuridica/> (página jurídica en defensa de los derechos civiles: contiene aspectos vinculados al trabajo)
- **LABORALISTAS ORG:** <http://www.laboralistas.org/> (contiene algunos artículos, foros y links)
- **AMIGOS DE UMBERTO ROMAGNOLI:** <http://www.amiomagno.blogspot.com/> (weblog de iuslaboralistas y sindicalistas discípulos de Romagnoli)

➤ PROFESIONALES

- **ASESORIA JURÍDICA RAFAEL SENRA:** <http://www.ajrsenra.com/> (contiene información legislativa, jurisprudencial y doctrinal)
- **ASOCIACIÓN DE ABOGADOS EN INTERNET:** <http://www.abog.net/> (contiene tabla de cálculo de IPC desde 1954)
- **CONSEJO GENERAL DE COLEGIOS PROFESIONALES DE GRADUADOS SOCIALES DE ESPAÑA:** <http://www.graduadosocial.com/> (información iuslaboralista en general: popup propio)
- **CONESA Y ASOCIADOS:** www.bufeteconesa.com, (contiene revista on-line y circulares informativas)
- **ASOCIACIÓN ESPAÑOLA DE ABOGADOS ESPECIALIZADOS EN RESPONSABILIDAD CIVIL Y SEGUROS):** <http://www.asociacionabogadosrcs.org/> (interesante respecto a criterios civilistas de culpa extracontractual)
- **ASOCIACIÓN NACIONAL DE ABOGADOS LABORALISTAS:** <http://www.elaboralista.com/>
- **1a3 SOLUCIONES:** <http://www.1a3soluciones.com/juridicos.htm> (despacho jurídico y asociación de empresas de limpieza: contiene convenios, doctrina, sentencias y normativa de dicho sector)
- **BUFET ALMEIDA:** <http://www.bufetalmeida.com/> (información especializada en aspectos jurídicos de las nuevas comunicaciones: también sentencias y legislación, con temas laborales)
- **COL·LECTIU RONDA:** <http://www.cronda.com/cas/home.php> (contiene novedades informativas y artículos de opinión)
- **BUFET VALLBÉ:** <http://www.vallbe.com/> (contiene notas de actualidad jurídica)
- **ABOGADOS EUROPEOS DEMÓCRATAS:** <http://www.aed-edl.net/> (Web de dicha asociación: en francés e inglés)

➤ EDITORIALES Y DISTRIBUIDORAS JURÍDICAS

- **EDITORIAL BOMARZO:** <http://www.editorialbomarzo.es>
- **EDITORIAL CIVITAS:** <http://www.civitas.es/> (con actualización de Legislación Social Vigente: útil)
- **EDITORIAL REUS:** <http://www.editorialreus.es/> (incluye acceso a la Revista General de Legislación y Jurisprudencia, con acceso libre a un artículo)
- **HIEROS GAMOS** (internacional): <http://www.hg.org/index.html>

- **REVISTA GENERAL DEL DERECHO:** <http://www.rgid.com/> (permite acceso a algunos artículos doctrinales)
- **BOSCH:** <http://www.bosch.es/>
- **LEX NOVA:** <http://www.lexnova.es/>
- **DILEX, SA:** <http://www.dilex.es/>
- **COMARES:** <http://www.comares.com/>
- **TIRANT LO BLANC:** <http://www.tirant.com/>
- **ARANZADI:** <http://www.aranzadi.es> **Area Social:** http://www.aranzadi.es/nueva/web/area_social.html
- **EUROPEA DE DERECHO:** <http://www.europeadederecho.com/eeuder/onoff/default.htm>
- **MARCIAL PONS:** <http://base.marcialpons.es/cgi-bin/marcialpons.storefront/3d53cb5414a80e62273fc0a801f20683/UserTemplate/HomeMarcialPons>
- **TROTТА:** <http://www.trotta.es/>
- **CISS-PRAXIS:** <http://www.cisspraxis.es/>
- **EDICIONES FRANCIS LEFEBRE:** <http://www.efl.es/>
- **DIJUSA:** <http://www.dijusa.es/>
- **TECNOS:** <http://www.tecnos.es/>

➤ ORGANISMOS OFICIALES ESTATALES Y COMUNITARIOS

- **CONGRESO DE LOS DIPUTADOS:** <http://www.congreso.es/>
- **SENADO:** <http://www.senado.es>
- **CONSEJO DE ESTADO:** <http://www.consejo-estado.es/>
- **UNIÓN EUROPEA:** http://europa.eu.int/index_es.htm
- **FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y DE TRABAJO:** <http://www.eurofound.eu.int/> (comparación de conceptos laborales y regulación entre países europeos)
- **CEDEFOP:** <http://www.cedefop.gr> (organismo comunitario en materia de formación profesional)
- **MINISTERIO DE JUSTICIA:** <http://www.mju.es/> **MAPA JUDICIAL: ÁMBITO DE PARTIDOS JUDICIALES:** <http://dgraj.mju.es/consultas/Partidos/SelMapa.htm>
- **AGENCIA DE PROTECCIÓN DE DATOS:** <https://www.agpd.es/index.php>
- **INSTITUTO NACIONAL DE LAS CUALIFICACIONES:** <http://wwwn.mec.es/educa/incual/index.html>
- **FOGASA:** <http://www.mtas.es/fogasa/Default.htm>
- **MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** <http://www.mtas.es/>
- **ESTADÍSTICAS LABORALES:** <http://www.mtas.es/estadisticas/presenta/index.htm>
- **INSTITUTO DE LA MUJER:** <http://www.mtas.es/mujer/>
- **CERTIFICADOS DE PROFESIONALIDAD:** <http://www.mtas.es/empleo/cerprof/inicio.htm> (útil para la determinación de los profesiogramas laborales)
- **DISPOSICIONES VIGENTES DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA SOCIAL:** http://europa.eu.int/eur-lex/es/lif/ind/es_analytical_index_05.html (repertorio analítico)
- **CATÁLOGO COLECTIVO DE BIBLIOTECAS JUDICIALES:** <http://www.poderjudicial.es/CGPJ/bibliotecas/default.asp> (catálogo colectivo del CENDOJ, índice de artículos, etc.)
- **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.mtas.es/itss/index.html#> (contiene legislación, formularios e informes sobre consultas técnicas)

➤ CONSEJOS ECONÓMICOS Y SOCIALES

- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL:** <http://www.ces.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICOS Y SOCIAL DE ANDALUCÍA:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/ces/indexPadre.asp>
- **CONSEJO ANDALUZ DE RELACIONES LABORALES:** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/indexPadre.asp> (publicación propia: *Boletín Informativo*: http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/observatorio/61_BOLETIN_INFORMATIVO/novedades.asp?obs=61&menu=0&idNov=1)
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE ARAGÓN:** http://portal.aragob.es/servlet/page?_pageid=4110&_dad=portal30&_schema=PORTAL30&_type=site&_fsiteid=486&_fid=1&_fnavbarid=1&_fnavbarsiteid=486&_fedit=0&_fmode=2&_fdisplaymode=1&_fcall_edfrom=1&_fdisplayurl=
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:** <http://www.cesasturias.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CANARIAS:** <http://www.cescanarias.org/>

- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CANTABRIA:** <http://www.cescan.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA Y LEÓN:** <http://www.cescyl.es/> (Revista de investigación: <http://www.cescyl.es/publicaciones/revista.php>)
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE CASTILLA-LA MANCHA:** <http://www.jccm.es/ces>
- **CONSELL ECONÒMIC Y SOCIAL DE CATALUNYA:** <http://www.ctescat.net/> (REVISTA: <http://www.ctescat.net/larevista/index.htm>)
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA:** <http://www.ciceuta.es/consejerias/csj-presidencia/ces/ces-default.htm>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE EXTREMADURA:** <http://www.cesextremadura.org/>
- **CONSELLO ECONÓMICO E SOCIAL DE GALICIA:** <http://www.ces-galicia.org/>
- **CONSELL ECONÒMIC I SOCIAL DE LES ILLES BALEARS:** <http://ces.caib.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID:** <http://www.cesmadrid.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA:** <http://www.cesmurcia.es/>
- **EUSKADIKO EKONOMÍA ETA GIZARTE ARAZOETARAKO BATZORDEA:** <http://www.cesvasco.es/>
- **CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA RIOJA:** <http://www.cesrioja.es/>
- **COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA COMUNIDAD VALENCIANA:** <http://www.ces.gva.es/cs/index.htm> (revista Treball i Societat: http://www.ces.gva.es/cs/htm_trabajos/trabajos_articulos.htm)

➤ SALUD LABORAL

- **INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE:** <http://www.mtas.es/insht/> (contiene legislación)
- **ISTAS:** <http://www.istas.net/index0.htm> (institución de salud laboral de CCOO)
- **PREVENCIÓN INTEGRAL:** <http://www.prevencionintegral.com/> (informes técnicos, legislación y jurisprudencia comentadas)
- **ENCICLOPEDIA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (OIT):** <http://www.mtas.es/publica/enciclo/default.htm> (descargable íntegramente en PDF)
- **AGENCIA EUROPEA PARA LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO:** <http://es.osha.eu.int/> (noticias y enlaces europeos)
- **FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.funprl.es/> (organismo previsto en la LPRL)
- **PREVENTION WORDL:** <http://www.prevention-world.com/> (fundamentalmente noticias en la materia: en español: popup)
- **INSTITUTO NACIONAL DE MEDICINA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO (Ministerio de Sanidad y Consumo):** <http://www.inmst.es/> (documentación descargable)
- **ASOCIACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE ACCIDENTES:** <http://www.apa.es/> (legislación y noticias)
- **SOCIEDAD CASTELLANA DE MEDICINA Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO:** <http://www.ctv.es/scmst/> (legislación y noticias)
- **SOCIETAT CATALANA DE SEURETAT I MEDICINA DEL TREBALL:** <http://www.scsmt.org/> (en catalán; contiene legislación)
- **MOBBING:** <http://www.mobbing.nu/> (página muy interesante, aunque un poco "dogmática": noticias, actualidad y foro PAM)
- **ASOCIACIÓN ANDALUZA CONTRA EL ACOSO MORAL:** <http://es.geocities.com/asacami/>
- **BDN TRAINING:** <http://www.bdntraining.com/default.asp> (página muy especializada en formación: contiene a menudo artículos interesantes)
- **POR EXPERIENCIA:** <http://www.porexperiencia.com/> (revista on-line de salud laboral CC.OO. descargable on-line)
- **SAFEWORK (OIT):** <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/index.htm> (programa de salud laboral de la OIT: en inglés)
- **TUBT LABOURLINE: HEALTH AND SAFETY INFORMATION RESOURCES:** <http://www.labourline.org/CONNECTI?GetDoc=mainZZ.htm&ID=G1&PW=&lang=en> (Web de recursos sobre salud laboral de la CES)
- **SALUD LABORAL CANARIAS:** www.saludlaboralcanarias.com (excelente página web de UGT Canarias sobre la materia, con documentación, foros y consultoría on-line)
- **FUNDACIÓN DE LA COMUNIDAD VALENCIANA PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.riesgoslaboralescv.com/> (organismo paritario de dicha Comunidad, con información y estadísticas)
- **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS:** <http://www.flcnet.es/flc/index.html>
- **FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN:** http://217.76.134.162/web/esp/noticias_detalle.asp?id=3889

- **PORTAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:** <http://www.fspprevencion.net/> (página de la FSP de UGT sobre prevención de riesgos laborales de los empleados de las Administraciones Públicas)
- **RED UNIVERSITARIA DEL OBSERVATORIO JUDICIAL DE SINIESTRALIDAD LABORAL:** <http://webs.uvigo.es/dtyss/observatorio%20siniestralidad/Resoluciones%20judiciales.htm> (recopilación de sentencias judiciales sobre accidentes de trabajo)
- **BOLETÍN AUDELCO:** <http://www.audelco.es/publicaciones/boletin.htm> (Boletín de información de Auditoría de Temas Laborales)
- **LA PREVENCIÓN:** <http://www.laprevencion.com/cgi-bin/prevencion/principal.cgi> (incluye marco legal, estadísticas, etc.)
- **SIIC SALUD:** <http://www.siicsalud.com/> (información médica especializada, con referencia a medicina del trabajo)
- **LA PREVENCIÓN:** <http://www.laprevencion.com/cgi-bin/prevencion/principal.cgi> (contiene normativa y criterios de preventivos en general)
- **WILL 2006:** http://www.will2006.org/spanish/index_flash.php (Iniciativa de los Trabajadores para un Legado Duradero: organismo creado por la ONU, OIT y sindicatos en materia de medio ambiente y salud laboral)
- **ERGA ON-LINE:** <http://empleo.mtas.es/insht/ergaonline/ergaonline.htm> (Revista del Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo)

➤ UNIVERSIDADES EN GENERAL

- **CENTRO DE INFORMACIÓN EUROPEA (UNIVERSIDAD DE VALENCIA):** <http://www.uv.es/cde/> (todos los recursos comunitarios en una Web)
- **CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EUROPEA (UNIVERSIDAD DE VALLADOLID):** <http://www.cdoce.uva.es/> (legislación y jurisprudencia comunitarias)
- **CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EUROPEA (UNIVERSITAT D'ALACANT):** <http://www.fcae.ua.es/>
- **CENTRO DE DOCUMENTACIÓN EUROPEA (UNIVERSIDAD DE SALAMANCA):** <http://cde.usal.es/>
- **PÁGINA JURÍDICA (UNIVERSITAT DE GIRONA: DERECHO CIVIL):** <http://civil.udg.es/pagina/> (la mejor página jurídica en Internet... aunque de Derecho Civil)
- **PÁGINA UNIVERSITARIA DE DERECHO CONSTITUCIONAL:** <http://pagina.de/dretconstitucional> (recursos en Internet sobre Derecho Constitucional: en catalán)
- **QUIT:** http://selene.uab.es/cs_quit/Quit.html (grupo de sociología del trabajo de la UAB: posibilidad de descargar documentos on-line)
- **COMPLUDOC:** <http://www.ucm.es/BUCM/complu/frame.htm> (búsquedas bibliográficas de la Universidad Complutense)
- **CISNE:** <http://cisne.sim.ucm.es/> (búsqueda de publicaciones periódicas de la Universidad Complutense)

➤ DEPARTAMENTOS DE DERECHO DEL TRABAJO CON WEB PROPIA

- **UNIVERSIDAD CARLOS III: Departamento de Derecho Social e Internacional Privado:** <http://dseip.uc3m.es/dtyss/index.htm> **WEB DE LA ASIGNATURA DE DERECHO DEL TRABAJO:** <http://dseip.uc3m.es/innova1/> (contienen transparencias de la asignatura, jurisprudencia, normativa y casos prácticos)
- **UNIVERSIDAD DE VALLADOLID:** <http://www.der.uva.es/trabajo/> (descarga en red de normativa y doctrina)
- **UNIVERSITAT DE VALÈNCIA:** <http://www.uv.es/~treball/> (bases de datos de revistas jurídicas)
- **UNIVERSIDAD DE VIGO:** <http://www.uvigo.es/webs/dtyss/> (contiene revista mensual de jurisprudencia, legislación, etc: <http://www.uvigo.es/webs/dtyss/Bolet%EDn%20de%20informaci%F3n%20laboral2.htm> no actualizada)
- **UNIVERSITAT POMPEU FABRA:** <http://www.upf.edu/dret/treball/index.htm>
- **GRUP DE RECERCA EN DRET DEL TRELLE I DE LA SEGURETAT SOCIAL:** <http://www.upf.es/dret/treball/> (Grupo de investigadores de la Universitat Pompeu Fabra coordinado por Julia López: contiene novedades normativas)
- **UNIVERSIDAD COMPLUTENSE:** <http://dseip.uc3m.es/explorer/dtyss/index.htm> (contiene Boletín de Información legislativa y transparencias sobre el temario docente)
- **UNIVERSIDAD DE MÁLAGA:** <http://webdeptos.uma.es/dprivado/laboral/images/laboral/trabajo.htm> (con novedades e interesantes links)

- **UNIVERSIDAD CARLOS III (ÁREA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL):** <http://dseip.uc3m.es/dtyss/index.htm> (incluye casos prácticos, legislación, etc.)
- **UNIVERSITAT D'ALACANT:** [http://x500.ua.es:8082/OU%3dDpto.%20Derecho%20del%20Trabajo%20y%20de%20la%20Seq.%20Soc%20cial%20%20OU%3dDepartamentos%20%20%3dUniversidad%20de%20Alicante%20%20C%3dES%3f\\$lang%3des](http://x500.ua.es:8082/OU%3dDpto.%20Derecho%20del%20Trabajo%20y%20de%20la%20Seq.%20Soc%20cial%20%20OU%3dDepartamentos%20%20%3dUniversidad%20de%20Alicante%20%20C%3dES%3f$lang%3des)
- **UNIVERSIDAD DE CÁDIZ:** <http://www.uca.es/facultad/derecho/paginas/dptotrab.htm> y <http://www.uca.es/facultad/derecho/paginas/dptotrab.htm>
- **UNIVERSIDAD DE CÓRDOBA:** <http://www.uca.es/facultad/derecho/paginas/dptotrab.htm>
- **UNIVERSIDAD DE GRANADA:** <http://www.ugr.es/%7Ederetrab/>
- **UNIVERSIDAD DE HUELVA:** <http://www.uhu.es/fderecho/derecho106.htm>
- **UNIVERSIDAD DE JAÉN:** <http://www.ujaen.es/dep/derpub/trabajo.htm>
- **UNIVERSIDAD DE LA LAGUNA:** http://www.ull.es/docencia/departamentos/pdf04/der_financiero.pdf
- **UNIVERSIDAD DE OVIEDO:** <http://www.uniovi.es/Departamentos/Derecho.Privado/AreaDerTrabajo.htm>
- **UNIVERSIDAD DE SALAMANCA:** <http://www.usal.es/wusal/faculta/resuldepar.jsp?codigo=G058>
- **UNIVERSIDAD DE SEVILLA:** <http://www.us.es/include/frameador2.php?url=http://www1.us.es/centrosydep/departamentos/>
- **PÁGINA PERSONAL DE JESÚS CRUZ VILLALÓN:** <http://www.personal.us.es/jesuscruz/> (interesante, con artículos y materiales docentes de este Catedrático de la Universidad de Sevilla)
- **UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA:** http://www.unizar.es/departamentos/derecho_empresa/areas_conocimiento/DerechoTrabajo.htm
- **UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN A DISTANCIA:** <http://www.uned.es/014183/>
- **UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE:** http://www.upo.es/general/centros_depart/departamentos/index_departamentos.html
- **UNIVERSIDAD REY JUAN CARLOS:** <http://www.fcjs.urjc.es/default.asp?area=4&dep=2>
- **UNIVERSITAT AUTÓNOMA DE BARCELONA:** <http://sia.uab.es/NASApp/cde/control/entidadintermediap?entidad=827&random=15129796>
- **UNIVERSITAT DE BARCELONA:** <http://www.ub.es/mercanti/treball.htm>
- **UNIVERSITAT DE GIRONA:** <http://www.udg.es/dretprivat/treball.htm> (contiene transparencias en Power Point)
- **UNIVERSITAT DE LLEIDA:** <http://web.udl.es/dept/dpub/Departament/treball%20i%20seguretat%20social.htm>
- **UNIVERSITAT JAUME 1:** <http://www.dtr.uji.es/>

➤ INTERNACIONALES

- **ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO:** <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm> (Información muy completa: acceso a todos los convenios de la OIT)
- **ELECTRONIC JOURNAL OF COMPARATIVE LAW:** <http://www.ejcl.org/> (revista de Derecho comparado descargable en la Red: en inglés)
- **RAVE:** <http://www.jura.uni-duesseldorf.de/rave/Ravehome.htm> (Derecho Internacional público y Derecho comunitario: en inglés)
- **INTERNATIONAL LABOR RIGHTS FUND:** <http://www.laborrights.org/> (derechos de los trabajadores a nivel internacional: en inglés)
- **INDUSTRIAL LAW JOURNAL:** <http://www3.oup.co.uk/inclaw/contents/> (revista sobre relaciones industriales: descargable en parte: en inglés)
- **INTERNATIONAL CENTRE FOR TRADE UNIONS RIGHTS:** <http://www.ictur.labournet.org/> (información internacional sobre sindicalismo: en inglés)
- **DERECHO INTERNACIONAL (ONU):** <http://www.un.org/spanish/law/index.html> (Derecho Internacional)
- **NATLEX (OIT):** http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=es (Bases de datos de legislación laboral en los distintos países)
- **EQUIPO FEDERAL DE TRABAJO:** <http://www.eft.com.ar/index.htm> (Derecho del Trabajo en Sudamérica)
- **GRUPO DE ESTUDIOS DE DERECHO SOCIAL :** <http://www.derechosocial.com/> (página Web argentina de Derecho del Trabajo)
- **ASOCIACIÓN ARGENTINA DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.asociacion.org.ar/frames.html> (página Web argentina de Derecho del Trabajo)
- **SOCIEDAD ARGENTINA DE DERECHO LABORAL:** <http://www.laboral.org.ar/> (página argentina de Derecho del Trabajo)
- **RIVISTA TELEMATICA DI DIRITTO DEL LAVORO:** <http://www.di-elle.it/> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **ITALIAN LABOUR LAW E-JOURNAL:** <http://www.dirittodellavoro.it/public/current/ejournal/> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)

- **IL DIRITTO DEL MERCATO DEL LAVORO:** <http://www.lex.unict.it/dml-online/defaultok.htm> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **INFORMACIONES DEL MUNDO:** http://www.jura.uni-sb.de/espanol/informaciones_del_mundo-es.html (macrocompendio de links jurídicos, fundamentalmente alemanes)
- **OBSERVATORIO SOCIAL EUROPEO:** <http://www.ose.be/> (estudios y revista en inglés o francés)
- **IRES:** <http://www.ires-fr.org/> (Institut de Recherches Economiques et Sociales, vinculado a los sindicatos galos: en francés)
- **THE NATIONAL WORKRIGHTS INSTITUTE (USA):** <http://www.workrights.org/> (Instituto norteamericano sobre derechos de los trabajadores: en inglés)
- **ETUI LABOURLINE: INDUSTRIAL RELATIONS INFORMATION RESOURCES:** <http://www.labourline.org/mainYY.htm> (página de recursos laborales de la CES)
- **TRABAJADORES:** <http://www.uom.edu.mx/principaltrabajar.htm> (revista de la UNIVERSIDAD OBRERA DE MÉXICO)
- **SOCIEDAD INTERNACIONAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:** http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/isllss/isllss_3.htm (la página Web internacional de dicha asociación)
- **SALENTO LAVORO (Rivista di Diritto del Lavoro on-line):** <http://www.salentolavoro.it/> (revista italiana de Derecho del Trabajo: descargable en la Red)
- **UNION NETWORK:** <http://www.union-network.org/UNISite/Languages/ES-index.html> (revista sindicalista del sector servicios: contiene revista periódica en español)
- **EIRONLINE:** <http://www.eiro.eurofound.ie/> (observatorio europeo de relaciones laborales: informaciones comparadas sobre trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo)
- **DIREITO DO TRABALHO:** http://www.estig.ipbeja.pt/%7Eac_direito/dtrabhome.html (Instituto Politécnico Bela: Derecho del Trabajo portugués)
- **LABOUR LAW:** <http://www.lex.unict.it/eurolabor/> (Derecho del Trabajo italiano y comunitario: posibilidad de descargar interesantes documentos del Centro Studi Massimo d'Antona: italiano e inglés)
- **MONTREAL RELATIONS INDUSTRIELLES:** <http://ideas.repec.org/s/fth/montri.html> (Derecho del Trabajo canadiense: en francés y no actualizada)
- **UNIVERSIDAD DE QUEBEC:** <http://netec.ier.hit-u.ac.jp/BibEc/data/fthugahri.html> (Derecho del Trabajo canadiense: en inglés)
- **INSTITUTO DEL MUNDO DEL TRABAJO:** <http://www.mundodeltrabajo.org.ar/> (Centro argentino de relaciones laborales: incluye la interesante revista Pistas)
- **GLOBAL LEGAL INFORMATION NETWORK:** <http://www.loc.gov/law/glin/> (búsqueda de información jurídica mundial, elaborada por la Biblioteca del Congreso: en inglés)
- **WZB:** <http://www.wz-berlin.de/default.en.asp> (centro de estudios sociales alemán: en este idioma y en inglés)
- **FUNDACIÓN FRIEDICH EBERT:** <http://www.fes.de/> (Fundación alemana, vinculada al SPD, dedicada, entre otros objetivos a análisis sociales: tiene delegaciones en muchos países, entre ellos algunos sudamericanos –con página web propia-). Publica en español la revista "Nueva Sociedad": <http://www.nuevasoc.org.ve/revistas/detalle.asp>
- **LABORIS:** <http://laboris.uqam.ca/espanol.htm> (punto de encuentro del iuslaboralistas de América latina)
- **IRES:** <http://www.ires.it/> (Istituto di Ricerche Economiche e Sociale, vinculado con la CGIL: en italiano)
- **CERP:** <http://cerp.unito.it/Pubblicazioni/pubblicazioni.htm> (Centre for Research on Pensions and Welfare Policies: en inglés e italiano)
- **BOLETÍN DEL TRABAJO:** <http://chm.excelcium.cl/web/index.htm> (Boletín Oficial Asociación de Profesionales Dirección de Trabajo de Chile)
- **OBSERVATORIO INTERNACIONAL DE DERECHO Y LEGISLACIÓN DEL TRABAJO:** <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/ifpdial/ll/observatory/> (normativa comparada recogida por la OIT respecto a aspectos básicos del Derecho del Trabajo: pocos países)
- **LEGISLAW:** <http://www.legislaw.com.ar/> (página argentina de Derecho del Trabajo, con sentencias, legislación e interesante doctrina)
- **ASOCIACIÓN ITALIANA DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA SEGURIDAD SOCIAL:** <http://www.aidlass.org/> (recoge, entre otros aspectos, las ponencias del célebre seminario anual de Pontignano)
- **DIRITTO DEL LAVORO (UNIVERSIDAD DE SANNIO):** <http://www.lavoro.unisannio.it/> (incluye artículos on-line)
- **DIRITTO DEL LAVORO ON-LINE:** <http://www.unicz.it/lavoro/lavoro.htm> (página web de la cátedra de la Universidad de Catanzaro, con artículos de acceso directo)
- **PÁGINA WEB DE MARIO MEUCCI:** <http://klik.to/dirittoalavoro> (Derecho del Trabajo en Italia, con especial referencia a mobbing)
- **THE INSTITUTE OF EMPLOYMENT RIGHTS:** <http://www.ier.org.uk/> (en inglés)
- **LIAISONS SOCIALES:** <http://www.ls-europe.com/info/00> (en francés)

- **INTERNATIONAL LABOUR LAW AND OTHER HUMANS RIGHTS STANDARDS:** <http://www.ilsbu.com/> (Derecho del Trabajo y otros derechos en los países bálticos)
- **EGLUAGUIANZA & LIBERTÀ:** <http://www.eguaglianzaeliberta.it/home.asp> (revista crítica de la izquierda italiana, con artículos sobre trabajo y sindicato)

➤ SISTEMAS DE AUTOCOMPOSICIÓN DE CONFLICTOS

- **FUNDACIÓN SIMA:** <http://www.fsima.es/>
- **TRIBUNAL LABORAL DE CATALUÑA:** <http://www.tlc.es/>
- **SERVICIO REGIONAL DE RELACIONES LABORALES (SERLA) DE CASTILLA Y LEÓN:** <http://www.serla.es/>
- **TRIBUNAL LABORAL ARBITRAL (TAL) de la Comunidad Valenciana:** <http://www.ftal.org/>
- **SISTEMA EXTRAJUDICIAL DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES EN ANDALUCÍA (SERCLA):** <http://www.juntadeandalucia.es/empleo/carl/sercla/sercla.asp>
- **TRIBUNAL DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE DE LAS ISLAS BALEARES (TAMIB):** <http://www.tamib.es/>
- **PROCEDIMIENTO DE RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS (PRECO) DE LA CONSEJERÍA VASCA DE RELACIONES LABORALES:** http://www.cri-lhk.org/fr_preco_c.htm
- **SERVICIO ARAGONÉS DE MEDIACIÓN Y ARBITRAJE (SAMA):** <http://www.fundacionsama.com/botones.htm>
- **FUNDACIÓN DE RELACIONES LABORALES EN EXTREMADURA:** <http://www.frlex.com/>
- **INSTITUTO LABORAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID:** <http://www.institutolaboralmadrid.org/>
- **ACORDO SOBRE SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTOS COLECTIVOS DE TRABAJO (AGA):** http://cgri.xunta.es/g_aga.asp
- **ARYME:** <http://www.aryme.com/> (página especializada en mediación y arbitraje en general)
- **DICCIONARIO DE MEDIACIÓN:** <http://www.diccionariomediacion.es.vg/> (popups)

➤ OBSERVATORIOS DEL MERCADO DE TRABAJO

- **OBSERVATORIO DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA:** <http://www.obrsc.org/>
- **OBSERVATORIO DE GÉNERO:** <http://www.uc3m.es/uc3m/inst/MGP/observatorio/>
- **OBSERVATORIO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA:** <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/>
- **OBSERVATORIO SOCIAL EUROPEO:** <http://www.fnv.nl/osees>
- **OBSERVATORIO DEL TRABAJO EN LA GLOBALIZACIÓN:** <http://www.observatoriodeltrabajo.org/index.asp>
- **OBSERVATORIO DE LA GLOBALIZACIÓN:** <http://www.ub.es/obsqglob/> (Universidad de Barcelona)
- **TU SALARIO:** <http://www.tusalario.es/> (página web de la Universidad de Salamanca junto a CCOO y UGT, sobre estadísticas salariales, normativa en la materia, retribución comparada, etc.)
- **WAGE INDICATORS:** <http://www.wageindicator.org/main/> (página de la OIT en relación con los indicadores salariales de nivel internacional)
- **OBSERVATORIO DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES:** <http://www.descweb.org/>
- **NUEVA FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL DEL TRABAJO:** <http://www.nfwo.com/> (en inglés)

➤ DERECHOS HUMANOS

- **PROYECTO DIANA (UNIVERSIDAD DE YALE):** <http://www.yale.edu/lawweb/avalon/diana/index.html>
- **ALTO COMISIONADO PARA LOS DERECHOS HUMANOS DE LA ONU:** http://www.unhchr.ch/spanish/hchr_un_sp.htm
- **EQUIPO NIZCOR (Iberoamérica y España):** <http://www.derechos.org/nizkor/>
- **REVISTA INTERNACIONAL DE CIENCIAS SOCIALES (UNESCO):** http://portal.unesco.org/shs/en/ev.php-URL_ID=1796&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html
- **EDICIONES DE AMNISTÍA INTERNACIONAL (informes, revista, etc, todo on-line)** <http://web.amnesty.org/library/es/index>
- **HUMAN RIGHTS WATCH:** <http://www.hrw.org/>
- **INMIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA:** <http://www.extranjeria.info/>
- **INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION:** <http://www.iom.int/>

- **ILGA (INTERNATIONAL LESBIAN AND GAY ASSOCIATION):**
http://www.ilga.info/Information/Legal_survey/ilga_world_legal_survey%20introduction.htm (base de datos sobre legislación comparada de derechos de los homosexuales)
- **CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES JURÍDICAS DE DERECHO COMPARADO SOBRE LA ORIENTACIÓN SEXUAL Y LA IDENTIDAD DE GÉNERO:**
<http://www.cersgosig.informagay.it/spagnolo/index.html>

➤ EXTRANJERÍA

- **INMIGRACIÓN Y EXTRANJERÍA:** <http://www.extranjeria.info/> (página muy completa del Colegio de Abogados de Zaragoza)
- **INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION:** <http://www.iom.int/>
- **CIEMI:** <http://perso.wanadoo.fr/ciemi.org/> (centro de información y estudios sobre migraciones internacionales: en francés)
- **CITE ARAGÓN:** <http://cite.solidaragon.org/> (página del centro de información de extranjeros de CCOO de dicha comunidad: contiene legislación)
- **SECRETARÍA DE ESTADO DE INMIGRACIÓN Y EMIGRACIÓN:** <http://dgei.mir.es/>
- **OFICINEX:** <http://www.oficinex.com/> (contiene legislación, sentencias, etc.)
- **MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES:** <http://www.mtas.es/migraciones/default.htm> (página especializada en materia de derechos de trabajadores migrantes)

➤ MUJER TRABAJADORA: DERECHOS DE LAS MUJERES

- **CCOO ILLES BALEARS: DERECHOS LABORALES:**
<http://www.ccoo.illes.balears.net/webdona/espanol/epresent.html> (excelente página sobre derechos de las mujeres asalariadas y contrato de trabajo: sentencias, reflexiones, etc.)
- **MUJER Y SALUD (CAPS):** <http://mys.matriz.net/> (reflexiones de género sobre salud)
- **TRABAJADORA:** <http://www.ccoo.es/sindicato/mujer.html> (revista periódica, accesible en PDF, de la Secretaría de la Mujer de CC.OO.)
- **THEMIS ASOCIACIÓN DE MUJERES JURISTAS:** <http://www.mujeresjuristasthemis.org/> (interesante páginas Web sobre derecho y problemas de género)
- **EQUIPO NIZKOR:** <http://www.derechos.org/ddhh/mujer/> (entre otros aspectos, recopilación de tratados internacionales sobre igualdad de género)
- **FUNDACIÓN MUJERES:** <http://www.fundacionmujeres.es/iniciofm.htm> (ONG especializada en el campo de la igualdad de oportunidades)
- **MUJERES EN LA RED:** <http://www.nodo50.org/mujeresred/> (documentación, entre otras muchas cuestiones, sobre aspectos como el acoso sexual, salud y sindicalismo y género)
- **COMFIA:** <http://www.comfia.net/temas.php?num=4> (macro izquierdo: mujer-igualdad: información y documentación sobre mujeres y trabajo)
- **PANORAMA SOCIO-LABORAL DE LA MUJER EN ESPAÑA:**
<http://www.ces.es/publica/0pubydoc1.htm> (boletín periódico editado por el Gabinete de Estudios del CES)
- **LA MORADA:** <http://www.la-morada.com/> (revista feminista en la red, aborda temas como mujer y trabajo)

➤ INTERNET Y SU PROBLEMÁTICA JURÍDICA Y LABORAL

- **INTERNET Y RELACIONES LABORALES (COMFIA-CC.OO):**
<http://www.comfia.net/temas.php?num=4> (macro izquierdo: ciberderechos)
- **PRIVACY RIGHTS CLEARINGHOUSE:** <http://www.privacyrights.org/> (en inglés)
- **WORK RIGHTS INSTITUTE:** http://www.workrights.org/issue_electronic.html (privacidad en el ámbito de las relaciones laborales: en inglés)
- **WORKPLACE FAIRNESS:** <http://www.workplacefairness.org/privacy.php> (en inglés)
- **PROTECCIÓN DE DATOS (UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA):** <http://www.unizar.es/fyd/prodatos/> (MUY BUENA: problemática jurídica sobre intimidad e informática)
- **AMERICAN CIVIL LIBERTIES UNION:** <http://www.aclu.org/library/pbr2.html> (sobre monitorización de ordenador en el trabajo: en inglés)
- **INFORMÁTICA JURÍDICA:** <http://www.informatica-juridica.com/> (problemas jurídicos de Internet)
- **DIRITTO SU WEB:** <http://www.dirittosuweb.com> (problemas jurídicos de Internet: en italiano)

- **ELECTRONIC PRIVACY INFORMATION CENTRE:** <http://www.epic.org/privacy/> (privacidad en Internet: en inglés)
- **DELITOS INFORMÁTICOS:** <http://www.delitosinformaticos.com> (recopilación de sentencias sobre Internet, nuevas tecnologías y Derecho del Trabajo, entre otros aspectos)
- **CENTRE D'ESTUDIS DE DRET I D'INFORMÀTICA DE LES ILLES BALEARS:** <http://www.uib.es/depart/dpr/cedib.html> (investigaciones y artículos)
- **DERECHO TECNOLÓGICO:** <http://www.derechotecnologico.com/>
- **COMISIÓN DE LIBERTADES E INFORMÁTICA:** <http://www.asociacioncli.org/> (con reflexiones desde diversas vertientes, incluyendo la laboral)

➤ INTERNET EN GENERAL

- **ASOCIACIÓN DE INTERNAUTAS:** <http://www.internautas.org> (actualidad sobre Internet)
- **PANGEA:** <http://revista.pangea.org> (información alternativa)
- **KRIPTOPOLIS:** <http://kriptopolis.com/> (derecho a la intimidad en Internet)
- **GOOGLE (buscador):** <http://www.google.com/> (si no está en Google... no está en la Red)
- **WORLD LINGO:** <http://www.worldlingo.com/index.html> (traducción on line: registro gratuito necesario)
- **NÓMADAS:** <http://www.ucm.es/info/eurotheo/nomadas/> (Revista crítica de ciencias sociales y jurídicas)
- **LA FACTORIA:** <http://www.lafactoriaweb.com/default-2.htm> (revista social: interesante: descargable en la Red)
- **CENTRO DE ALERTA ANTIVIRUS:** <http://www.alertaantivirus.es/> (IMPRESINDIBLE)
- **YAHOO DIRECTORY LAW:** <http://dir.yahoo.com/Government/Law/Journals/> (buscador de revistas jurídicas de Yahoo: en inglés)

➤ INFORMACIÓN ALTERNATIVA

- **REBELIÓN:** <http://www.rebellion.org/>
- **ANIA (AGENCIA DE NOTICIAS DE INFORMACIÓN ALTERNATIVA):** <http://ania.eurosur.org/>
- **EL OTRO DIARIO:** <http://www.elotrodiario.com/>
- **LA INSIGNIA:** <http://www.lainsignia.org/>
- **APIA (AGENCIA PERIODÍSTICA DE INFORMACIÓN ALTERNATIVA):** <http://www.apiavirtual.com/>
- **REPUBLICA INTERNET:** <http://republicainternet.blogspot.com/> (BLOG de Carlos Sánchez Almeida)
- **CENTRO DE COLABORACIONES SOLIDARIAS:** <http://www.ucm.es/info/solidarios/ccs/inicio.htm>
- **PANGEA:** <http://revista.pangea.org>
- **AIS (AGENCIA DE INFORMACIÓN SOLIDARIA):** <http://www.infosolidaria.org/>
- **MIENTRAS TANTO.E:** <http://www.ucm.es/info/nomadas/mientrastanto/>
- **DIAGONAL:** <http://www.diagonalperiodico.net/>
- **INSURGENTE:** <http://www.insurgente.org/>
- **SIN PERMISO:** <http://www.sinpermiso.info/#>
- **RED VOLTAIRE:** <http://www.voltairenet.org/es>
- **RED PROGRESISTA:** <http://www.redprogresista.net/>

➤ DICCIONARIOS/ENCICLOPEDIAS

- **DICCIONARIO DE LA REAL ACADEMIA:** <http://www.rae.es/>
- **DICCIONARI GRAN ENCICLOPÈDIA CATALANA:** <http://www.grec.net/home/cel/dicc.htm> (también diccionario de medicina: <http://www.grec.net/home/cel/mdicc.htm>)
- **DICCIONARIO ESPAÑOL-EUSKERA:** http://www1.euskadi.net/hizt_3000/indice_c.htm
- **DICCIONARIO GALLEGO-ESPAÑOL:** <http://www.internet.com.uy/moebius/Lingua/diccione/dicc.htm>
- **DICCIONARIOS DE "EL MUNDO":** <http://www.elmundo.es/diccionarios/> (incluye diccionario de medicina)
- **DICCIONARIO DE CIENCIAS SOCIALES (incluye Derecho):** <http://www.dicciobibliografia.com/>
- **DICCIONARIO JURÍDICO LATINO (*latinajos*):** <http://www.ucsm.edu.pe/rabarcaf/vojula00.htm>
- **DICCIONARIO JURÍDICO DE DERECHO PROCESAL CATALÁN-CASTELLANO:** <http://www.ub.es/slc/termens/process.pdf>

- **DICCIONARIO MÉDICO:** <http://www.viatusalud.com/diccionario.asp>
- **DICCIONARIO DE SINÓNIMOS:** <http://tradu.scig.uniovi.es/sinon.html>
- **DICCIONARIO DE RELACIONES LABORALES (eukera-español-francés-inglés):** http://www.crl-lhk.org/fr_hizt_c.htm
- **RECURSOS DE LENGUA CATALANA Y DERECHO:** <http://personal.menta.net/caterina/>
- **TERMCAT (centro de terminología jurídica catalana):** <http://www.termcat.es/cercaterm/>
- **JUSTIZIA:** <http://www.justizia.net/Normalizacion/default.asp?Idioma=sp> (criterios lingüísticos, formularios y herramientas de ayuda de euskera jurídico: página del Gobierno Vasco)
- **WIKIPEDIA** (enciclopedia libre y gratuita on-line): en castellano: <http://es.wikipedia.org/wiki/Portada> ; en catalán: <http://es.wikipedia.org/wiki/Portada> ; en euskera: <http://eu.wikipedia.org/wiki/Azala> ; en gallego: <http://gl.wikipedia.org/wiki/Portada> ; en bable: <http://ast.wikipedia.org/wiki/Portada>
- **INTERNOSTRUM:** <http://www.internostrum.com/> (Traductor on-line castellano-catalán y viceversa: excelente)
- **DICCIONARIO EUROPEO DE RELACIONES INDUSTRIALES:** <http://www.eurofound.eu.int/areas/industrialrelations/dictionary/index.htm> (editado por la Fundación de Dublín: marco de relaciones laborales aplicable a la Unión Europea)

[Ir a inicio](#)

LA DISGREGACIÓN DE LA EMPRESA FORDISTA Y SU TRATAMIENTO POR EL DERECHO DEL TRABAJO: CONTRATAS, CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES Y SUCESIÓN DE EMPRESAS (TERCERA PARTE)

Miquel Àngel FALGUERA BARÓ

Magistrado TSJ Cataluña

Las consecuencias de la descentralización en relación con la sucesión de empresas

Ya hemos visto anteriormente cómo los efectos contractuales de los procesos de descentralización abarcan también los supuestos de sucesión de empresa. Así, es claro que cuando una empresa “descentraliza” puede –de concurrir los requisitos legales– traspasar asimismo al personal afectado. Y, por otra parte, una vez un vigor el proceso descentralizante, pueden surgir evidentes dudas aplicativas en relación a las obligaciones en la materia en relación con el personal de la sucesivas contratistas en tanto que, como hemos visto, generalmente la contratista tiene un término temporal. Esa tendencia puede producirse dentro de lo que podríamos denominar como “fenómeno acordeón”: por mor de la descentralización, la sucesión concurre tanto en casos de escisión empresarial, como de fusión¹. A lo que cabe añadir la singular fenomenología derivada de la sucesión de contratistas (propios o impropios)

De esta manera –de nuevo– una norma surgida hace medio siglo como garantía de mantenimiento del empleo (que, como tal, venía a romper las inercias civilistas) se ha convertido también en un mecanismo jurídico de tutela ante los procesos de descentralización.

En nuestro marco legal es forzoso referirse, de entrada, al contenido del art. 44 TRLET. En él se observa un determinado supuesto causante y un concreto ámbito de aplicación: la sucesión y su régimen de tutelas legales opera en los supuestos de “*cambio de titularidad*”

¹ .- Vid DEL REY GUANTER, S. y LUQUE PARRA, M.; “*Algunos aspectos problemáticos sobre el fenómeno de la descentralización productiva y de la relación laboral*”; AL 20/2000

*de una empresa, o de una unidad productiva autónoma", de tal manera que "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". Los efectos contractuales legales en dicho caso son: a) el ya anunciado mantenimiento del contrato, sin que sea causa de extinción; b) un régimen de responsabilidades comunes entre cedente y cesionario en relación a las obligaciones contractuales previas: " *sin perjuicio de lo establecido en la legislación de Seguridad Social, el cedente y el cesionario, en las transmisiones que tengan lugar por actos intervivos, responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito*"; c) unas responsabilidades contractuales específicas "ad futurum" del nuevo empresario: al quedar cesionario " *subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente*"; y d) un régimen de responsabilidades convencionales del nuevo ocupador: " *salvo pacto en contrario, establecido una vez consumada la sucesión mediante acuerdo de empresa entre el cesionario y los representantes de los trabajadores, las relaciones laborales de los trabajadores afectados por la sucesión seguirán rigiéndose por el convenio colectivo que en el momento de la transmisión fuere de aplicación en la empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma transferida. Esta aplicación se mantendrá hasta la fecha de expiración del convenio colectivo de origen o hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo nuevo que resulte aplicable a la entidad económica transmitida*". Todo ello, al margen de las obligaciones de información a los representantes de los trabajadores de ambas empresas (con mantenimiento de los representantes) o, en su caso, a los trabajadores afectados.*

Se trata de un precepto de "ius cogens" que, en palabras del TS tiene como finalidad esencial "la salvaguarda a toda costa de los derechos prioritarios de los trabajadores"².

Pero, al margen de nuestra legislación estatal, no cabe olvidar que operan aquí también – como es notorio- normas comunitarias. En efecto, el régimen de obligaciones empresariales en materia de sucesiones está contemplado en la Directiva 2001/23/CEE (con el antecedente de la 77/187/CE respecto a los artículos 100 y 117 del Tratado de Roma) y su aplicación no ha sido fácil, visto el alto número de sentencias que se han dictado en la materia por el TJCEE³.

La sucesión de empresas, sin embargo y como también es sabido, no opera sólo por mandato legal: también puede hacerlo porque así se prevé en el Convenio colectivo (sucesión convencional) o porque, en el ámbito de las Administraciones públicas, el pliego de condiciones regulador así lo impone (sucesión administrativa). Cabe reseñar que en estos dos últimos supuestos la subrogación empresarial y el resto de obligaciones que asume el nuevo empresario, en su caso, no tienen porqué adecuarse al precepto legal. Así, pues, cuando se cumplen todos los requisitos antes expuestos en la conformación de la sucesión legal, la subrogación de empleadores y el principio de mantenimiento de empleo operará "ope legis", de tal manera que –de no concurrir dichos requisitos- no

².- Entre otras muchas, STS 15.03.1983 –RJ 1983\1155-

³.- SALCEDO BELTRÁN, M. C.; "Regulación legal y convencional de la subrogación de contratistas"; Bomarzo, Albacete, 2005

podrá hablarse de sucesión. Sin embargo, nada impide que existan, incluso en este último supuesto, las denominadas sucesiones convencionales o administrativas.

Como es notorio, pese a los recientes cambios experimentados tras la Ley 12/2001, la aplicación del art. 44 –en relación a la citada Directiva- ha sido fruto de variados problemas que vamos a abordar a continuación.

Vamos a analizar, en primer lugar, la evolución que ha tenido la determinación del campo de aplicación de esas garantías en la Doctrina del TJCEE y, posteriormente, en la del TS.

El ámbito de aplicación de las tutelas de la Directiva conforme al TCEE

Cabe resaltar, en este punto, que la variada doctrina comunitaria que ha abordado el tema ha venido pivotando, esencialmente, sobre dos ejes: la determinación de los negocios jurídicos susceptibles de integrarse en el marco de la Directiva y de los sujetos afectados, por una parte, y el análisis del ámbito objetivo de aplicación de dicha norma comunitaria. Analizaremos ambos elementos en forma diferenciada.

Negocios jurídicos que dan lugar a la sucesión y sujetos afectados

No toda transmisión de titularidad de actividad da lugar a la existencia de un supuesto en el que resulte de aplicación la figura sucesoria empresarial.

Así, siguiendo la doctrina del TJCEE cabe recordar que, en aquellos casos en los que nos hallemos ante una contrata, en sentido estricto, no operarán las previsiones de la Directiva 2001/23/CEE. Así se afirma en la Sentencia de 19.09.1995 (asunto C-48/1994, Rygaard), cuyo contenido se estudiará más adelante.

Tampoco ofrece mayores complejidades aplicativas la existencia de una subrogación “per saltum”, en el sentido de que en los supuestos de transmisión de empresas entre contratistas sin intervención de la empresa principal podían aparecer interrogantes, en tanto que ésta, que puede verse afectada, no había formalizado ningún contrato con la segunda contratista. La doctrina del TJCEE despejó cualquier duda al respecto, al afirmarse que esa práctica no significaba obstáculo alguno para la aplicación de la Directiva⁴. Como se afirma en la STJCEE de 12.11.1992 (asunto C-209\1991, Rasck y Christensen)

La aplicación de dicha doctrina determina que antaños pronunciamientos españoles que negaban esa posibilidad hayan dejado de tener contenido efectivo⁵.

⁴.- Entre otras, STJCEE 105.05.1988 (asuntos C-144 Y 145 /87 acumulados, Berg) “*la Directiva es aplicable en todos los supuestos de cambio, en el marco de relaciones contractuales, de la persona, física o jurídica, que sea responsable de la explotación de la empresa y que, por ello, contraiga las obligaciones de empresario frente a los empleados de la empresa, sin que importe si se ha transmitido la propiedad de la empresa*”

⁵.- SSTS UD 20.03.1993 –RJ 1993\1874- y 14.12.1994 –RJ 1994\10093-. Vid, asimismo, ALBIOL MONTESINOS, “*Aspectos laborales de la transmisión de empresas*”, Madrid 1984, SALCEDO BELTRÁN, op. cit., etc.

Asimismo, no opera la sucesión cuando se produce una reestructuración en las Administraciones públicas, de tal manera que determinadas funciones son traspasadas a otro ente o organismo público. Puede verse en este sentido, la **Sentencia de 15.10.1996** (asunto C-298/1994, Henke):- En este caso la señora Henke prestaba servicios como secretaria del alcalde. A raíz de una agrupación de municipios a la que se encomiendan las competencias administrativas, es despedida. El TJCEE niega la aplicación de la Directiva, para ello recurre a su Exposición de Motivos, en la que figuran elementos finalistas de protección de los trabajadores ante situaciones económicas negativas, llegando a la conclusión que "no constituye una «transmisión de empresa», en el sentido de la Directiva, la reorganización de estructuras de la Administración pública o la cesión de competencias administrativas entre Administraciones públicas", en tanto que "dicha cesión del municipio a la agrupación de municipios sólo afectó a actividades propias del ejercicio del poder público. Aun suponiendo que estas actividades incluyeran aspectos de carácter económico, éstos sólo podrían ser accesorios". Por el contrario, sí operará la Directiva cuando la transmisión de actividad se produce de una persona jurídica sometida a Derecho privado a otra de Derecho público, especialmente cuando el servicio que se prestaba por aquélla no puede entenderse, de entrada, como público, conforme a la **Sentencia de 26.09.2000** (asunto C-175/99, Mayer). Y, asimismo, es de aplicación en supuesto de transmisión entre empresas privadas a las que una persona jurídica de Derecho público haya concedido sucesivamente, al término del procedimiento de adjudicación de un contrato público (**Sentencia de 25.01.2001** (asunto C-172/1999, Oi Liikenne)).

Tampoco es óbice para la aplicación de la Directiva el hecho de que el objeto de la transmisión sea una subcontrata, en lugar de –estrictamente– una contrata. Así lo ha declarado el TJCEE en su Sentencia 24.01.2002 (asunto C-51/2000, Temco)⁶

Por otra parte, el TJCEE ha venido insistiendo en el hecho de que las garantías de la Directiva no se aplican en aquellos casos en los que existe un procedimiento de quiebra, pero sí en la suspensión de pagos⁷, ni en un procedimiento de concurso de acreedores sobre liquidación administrativa de bienes (equiparable a la quiebra)⁸. Sin embargo, sí resulta de aplicación cuando la empresa se ha declarado en crisis para permitir su posterior recuperación⁹. Como también resulta de aplicación en el supuesto de cesión de actividad, seguida de posterior procedimiento de liquidación, en tanto que aquélla ha de

⁶.- Se afirma en dicho pronunciamiento: "*La circunstancia de que la empresa cedente no sea la que ha celebrado el primer contrato con el arrendatario de servicios, sino solamente la subcontratista de la adjudicataria carece de incidencia sobre el propio concepto de transmisión contractual, puesto que basta que dicha transmisión se inscriba en el marco de relaciones contractuales, incluso indirectas. En el litigio principal, la relación de GMC con Volkswagen es de naturaleza contractual, en el sentido de la Directiva (LCEur 1977\67), en la medida en que Volkswagen confió a BMV la contrata controvertida, mediante contrato de empresa, y que BMV, a su vez, confió a GMC la ejecución de la misma mediante subcontrato. Además, tales subcontratos crean relaciones directas entre el arrendatario de servicios y el subcontratista, que pueden ser jurídicas, como el pago directo, y que en todo caso son relaciones fácticas, como la vigilancia y el control cotidiano del trabajo efectuado. Estas relaciones son tanto más importantes en el litigio principal cuanto que GMC fue creada, en forma de filial, por BMV sólo para la ejecución del contrato de limpieza, celebrado por esta última sociedad en beneficio de Volkswagen*"

⁷.- STJCEE 07.02.1985 (asunto 135/83, Abels)

⁸.- STJCEE 25.07.1991 (asunto C-362/89, D'Urso y otros)

⁹.- SSTJCEE 07.12.1995 (asunto C-472/93, Spano) y 12.03.1998 (asunto C-310/94, Dethier Equipement)

primar sobre ésta (sentencia de 07.03.1996, asuntos C-171 y 172/2004 acumulados, Merckx y Neuhuys).

Elementos objetivos que determinan el campo de aplicación de la sucesión legal: impacto en nuestro ámbito normativo

Los mayores problemas aplicativos han surgido, como es conocido, en la determinación del ámbito objetivo respecto a qué unidades empresariales son objeto de las tutelas normativas.

Cabe recordar, en este sentido, que la inicial Directiva 77/1987 refería la necesidad de que la transmisión fuera de una empresa, un centro de actividad o parte de un centro de actividad. El texto de la Directiva vigente se refiere a los supuestos de "*empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad*". Y, asimismo, se contempla que "*se considerará traspaso a efectos de la presente Directiva el de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria*"

Por otra parte, el texto del art. 44 TRLET en su redactado inicial establecía que su ámbito objetivo de aplicación –y por tanto, de determinación del régimen de tutelas allí establecido- abarcaba una "empresa, centro de trabajo o una unidad productiva autónoma de la misma". Tras la Ley 12/2001 el vigente redactado sigue manteniendo dicho ámbito, aunque se ha añadido la siguiente consideración: "*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*"

Dicho cambio obedece a la progresiva evolución de la doctrina del TJCEE y del TS y tiene su lógica en función del proceso de descentralización productiva que estamos analizando.

Cabe observar, de entrada, que ni el concepto "empresa", ni el concepto "centro de trabajo" son especialmente arduos de delimitar. El concepto "empresa" puede diferirse de la aplicación en todo caso de aquello previsto en el art. 1.2 TRLET –desde la vertiente objetiva- o las normas mercantiles, aunque no cabe olvidar que la doctrina se ha inclinado (ante la inexistencia en el ámbito laboralista de una noción de empresa, que no del empresario) generalmente por una opción teleológica-económica, al entenderse que por tal hay que considerar (conforme a nuestra jurisprudencia) "*una organización de bienes, actividades y relaciones de muy variada condición constitutiva de un todo susceptible de ser objeto de negocios jurídicos*" o "*un conjunto orgánico de bienes y derechos encaminados a la producción de bienes y servicios*"¹⁰. O, en palabras del TJCEE: "*cualquier entidad económica organizada de forma estable, es decir, un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad*

¹⁰ .- SSTS 26.01.1987 –RJ 1987\292-, 03.03.1987 –RJ 1987\321-, 09.07.1987 –RJ 1987\5123-, 26.01.1988 –RJ 1988\56-, 10.05.1991 –RJ 1991\3798-, etc.

económica que persigue un objetivo propio"¹¹. En todo caso, el concepto empresa afecta también a las entidades sin ánimo de lucro¹².

Y, por lo que hace al "centro de trabajo" es de aplicación directa la previsión del art. 1.5 TRLET¹³.

Los problemas hermenéuticos surgen, sin embargo, respecto a las "unidades productivas autónomas" o "partes de centro de actividad", en relación a aquellos casos en los que – como ocurre con las contratas- aquello que esencialmente se transmite es, pura y llanamente, "actividad", de tal manera que el cambio de titular no tiene una afectación física o jurídico-mercantil.

En efecto, la figura de la sucesión exige en todo caso que el traspaso afecte a una entidad económica que conserve su identidad como tal¹⁴. Pero esa "entidad económica" con identidad puede ser entendida en un doble sentido: bien desde la perspectiva "actividad" (es decir, es suficiente con que se prosiga con la actividad singular que ejercía la cedente) o desde el punto de vista organizativo (que añade al traspaso de actividad la transmisión de los elementos que son necesario para ello o suponen la base de actuación de la entidad). No es ésta una cuestión simplemente dogmática: sus efectos prácticos son evidentes. Así, si consideramos que el servicio de vigilancia de una empresa –por poner un ejemplo- es una entidad económica con identidad propia (concepto sobre el que a continuación volveremos) la teoría que basa su punto de vista en la "actividad" nos llevará a afirmar que existe una sucesión, caso de cambio de contratista. Por el contrario, la noción de "organización" nos llevará a negarlo.

Si se analiza la doctrina del TJCEE en la materia (y la del TS, como a continuación veremos) podrá comprobarse como se ha ido pasando progresivamente de la noción empresa-organización a la noción (matizada y no esencialista) empresa-actividad (sin que el proceso de descentralización, como hemos indicado, sea ajeno a dicha evolución)

Así, la doctrina tradicional del TJCEE se basaba claramente en un concepto organizativo. Sin embargo, la **STJCEE 18.03.1986** (ya citada) introdujo la noción de que el cambio de empresario debía referirse a "una entidad económica que mantenga su identidad". Es ese término una constante en la posterior doctrina de dicho Tribunal, que vendrá a inspirar la adición ya referida de la Directiva 2001/23/CEE y su posterior traslación a nuestro ordenamiento por la Ley 12/2001.

En el supuesto de hecho nos encontramos con un directivo de un matadero que, en situación de quiebra y sin que los bienes del mismo tuvieran valor, enajena los locales a una tercera empresa, en la que se integran prácticamente todos los trabajadores de la anterior, salvo el actor y otro asalariado. Los criterios hermenéuticos del Tribunal son los siguientes:

Está claro por la Directiva 77/187 , y por el tenor del apartado 1 de su artículo 1 que esta Directiva pretende garantizar la continuidad de las relaciones laborales que existen en

¹¹ .- SSTJCEE 02.12.1999 (asunto C-243/98, Allen) y 26.09.2000, ya citada.

¹² .- STJCEE 08.06.1994 (asunto C-382/1992, Comisión vs Reino Unido)

¹³ .- Téngase en cuenta, sin embargo, que no faltan pronunciamientos que identifican el centro de trabajo con la unidad autónoma, desbordando, por tanto, el marco de aplicación del art. 1.5 TRLET. A título de ejemplo, la STS 31.06.1986 –RJ 1986\555-, etc.

¹⁴ .- Véase, entre otras muchas, la TJCEE 18.03.1986, citada, etc.

una entidad económica independientemente de que cambie su propietario. De ello se deduce que el criterio decisivo para determinar la existencia de una transmisión en el sentido de esta Directiva es saber si la entidad en cuestión conserva su identidad

Por consiguiente, no puede decirse que existe una transmisión de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de un centro de actividad por el solo hecho de que su activo sea enajenado. Antes bien, es necesario evaluar, en un caso como el presente, si se trata de una entidad económica todavía existente que ha sido enajenada, lo que se deduce sobre todo del hecho de que el nuevo empresario continúe efectivamente su explotación o se haga cargo de ella, con las mismas actividades económicas u otras análogas

Para determinar si se dan estas condiciones, conviene considerar todas las circunstancias de hecho que caracterizan la operación en cuestión, entre las cuales están, sobre todo, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el hecho de que haya habido o no una transmisión de los bienes 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, conviene precisar que todos estos elementos son únicamente aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y no pueden, por tanto, apreciarse aisladamente

Las valoraciones de hecho necesarias para determinar si hay o no una transmisión en el sentido indicado competen al órgano jurisdiccional nacional, teniendo en cuenta los criterios de interpretación especificados anteriormente

Se deriva, por tanto, de dicha doctrina que lo que es objeto de transmisión es una "entidad económica que mantenga su identidad" (más allá de si se trata de una empresa, centro de trabajo, actividad productiva, etc.). Por tanto, la simple enajenación de patrimonio no acompañada de actividad no da lugar a sucesión. Sin embargo aquél término no es claro, en tanto que permite múltiples interpretaciones. Sin embargo, la propia sentencia ofrecía dos pistas hermenéuticas que deben seguir los tribunales nacionales: a) en primer lugar, la necesidad de apreciar si tras la transmisión la entidad económica sigue existiendo o es retomada por el nuevo empresario con las mismas o similares actividades (juicio de pervivencia de la actividad); y b) una vez realizada dicha valoración, debe apreciarse –para aplicar la Directiva- la concurrencia de otros elementos adicionales como el tipo de empresa o de actividad, si el nuevo empresario se hace cargo o no de la mayor parte de trabajadores, si se transmiten clientes o elementos patrimoniales, etc. (juicio de elementos adicionales concurrentes). Puede observarse que estos últimos aspectos tienen una matriz netamente patrimonialista, pero no sólo¹⁵.

En cada caso, pues y más allá del ámbito formal de si se transmite una empresa, centro de trabajo, una parte de ambos o una unidad productiva autónoma, de lo que se trata es de determinar –para que se apliquen las garantías de la Directiva- si el núcleo

¹⁵ .- Vid. en dicho sentido, SALCEDO BELTRÁN, op. cit, GÓMEZ ABELLEIRA, F.; "Cambio de contratista y sucesión de empresa, en especial a la luz de la jurisprudencia del tribunal de justicia de las comunidades europeas"; AL 1/2000, CAVAS MARTÍNEZ, F.; "A vueltas con el concepto de traspaso de empresa en el derecho comunitario", AS 22/05, RENTERO JOVER, "La sucesión empresarial en el Derecho Social Comunitario", Cuadernos de Derecho Judicial 10/1997, etc.

productivo traspasado va a seguir perviviendo en la nueva ocupadora¹⁶. Con todo, ese elemento no es suficiente, en tanto que habrá que valorar también otros elementos concurrentes.

Es evidente, sin embargo, que esa lógica –claramente finalista- no supera el debate entre empresa-organización y empresa- actividad, en tanto que es aparentemente mixto o ecléctico entre ambas teorías. Es cierto, sin embargo, que tampoco es una doctrina neutra, en tanto que la noción de empresa-actividad se enmarca en el contenido del primer análisis referido (por tanto, el estudio del mantenimiento posterior por la cedataria), mientras que el análisis del resto de la elementos concurrentes (que en la práctica deviene definitivo) se refiere al concepto empresa-organización.

La mayor parte de la doctrina del TJCEE va optar por primar en la práctica, y por la finta finalista anunciada, la noción de empresa-organización. Sin embargo, esa doctrina no es unánime. Así, la **STJCE de 18.05.1992** (asunto *Stinching* C-29\91). Se trataba en el caso de una fundación de asistencia a toxicómanos que se mantenía gracias a subvenciones públicas municipales. En su momento el Ayuntamiento decidió privar a dicha fundación de esos fondos, dotándolos a una tercera. Es evidente, así, que si aplicamos la noción de “empresa-actividad” existiría sucesión –con la consiguiente obligación de la nueva empresa de hacerse cargo de los asalariados-, cosa que no ocurriría de aplicarse la otra teoría. Es más, la doctrina mixta de la “entidad económica que mantenga su identidad” podría superar el juicio de mantenimiento de actividad, pero no es posterior, de elementos concurrentes. Sin embargo, el TJCEE vendrá a considerar que 1) *“El apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, (...) debe interpretarse en el sentido de que el concepto de «cesión contractual» se aplica a una situación en la que una autoridad pública decide poner fin a la concesión de subvenciones a una persona jurídica provocando, con ello, el cese completo y definitivo de las actividades de esta última para transferir dichas subvenciones a otra persona jurídica que persigue un fin análogo”*; y 2) *“El concepto de «transmisión de empresas, de centros de actividad y de partes de centros de actividad» que figura en la misma disposición se refiere al supuesto en el que la entidad de que se trate ha conservado su identidad. Para determinar la existencia de una transmisión en el sentido indicado en un caso como el que constituye el objeto del procedimiento principal, procede comprobar, teniendo en cuenta el conjunto de las circunstancias de hecho que caractericen a la operación de que se trata, si la nueva persona jurídica continúa ejerciendo o se ha hecho cargo de las mismas funciones o de funciones análogas, debiéndose precisar que las actividades de naturaleza particular que constituyan misiones independientes pueden, en su caso, asimilarse a centros de actividad o partes de centros de actividad con arreglo a la Directiva”*.

El segundo pronunciamiento que vendrá a escaparse de esa lógica común es el recaído en el asunto *Schmidt* (C-392/1992), de fecha **14 de abril de 1994**. El tema al que se enfrenta el Tribunal es decidir si existe sucesión de empresas en un supuesto de una empleada de la limpieza en una entidad bancaria, que es despedida por cambio de la contratista que ejerce dicha función. También aquí el TJCEE viene a afirmar que *“el apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 febrero 1977 (...)*

¹⁶ .- Esa lógica comporta que algunos autores (DEL REY GUANTER, S. y LUQUE PARRA, M.; op. cit) aboguen por la aplicación de una especie de “prueba del nueve” a fin de poder determinar si existe esa pervivencia, indicando que aún siendo importante la continuidad y el resto de elementos, lo que resulta determinante es que la “unidad económica” objeto de trasmisión no sólo sea susceptible de explotación, sino que, sobre todo, ésta sea factible de forma independiente a la empresa descentralizadora, siendo capaz de ofrecer bienes y servicios al mercado.

debe interpretarse en el sentido de que está comprendida dentro de su ámbito de aplicación una situación, como la expuesta en la resolución de remisión, en la que un empresario encomienda, mediante contrato, a otro empresario la responsabilidad de efectuar los trabajos de limpieza realizados anteriormente de modo directo, incluso si, antes de la transmisión, dichos trabajos eran efectuados por una sola empleada"

Téngase en cuenta, sin embargo, que dichos pronunciamientos analizaban la concurrencia de los elementos adicionales, determinando la absoluta igualdad en la actividad de ambas empresas. Ello ha comportado que un buen sector doctrinal haya descartado que esas sentencias vengan a romper la inercia previa del TJCEE en la materia. Es evidente, sin embargo, aún valorándose los elementos adicionales concurrentes, ambas sentencias se basan, esencialmente, en la lógica "empresa-actividad".

Pero más allá de dichos pronunciamientos, no debe omitirse que la mayor parte de las Sentencias del TJCEE han seguido instaladas en una primacía de los elementos adicionales concurrentes respecto al juicio de mantenimiento de la actividad. Valgan como ejemplo las referencias en los siguientes pronunciamientos:

Sentencia de 12.11.1992 (citada previamente), Se analiza un supuesto el de unos trabajadores que fueron contratados por Philips para prestar servicios en una cantina de empresa, siendo la gestión de dicha cantina –junto con otras de aquella empresa– asumida por una tercera empresa, imponiéndose en el contrato de transmisión la asunción por esta de los asalariados y sin que exista contraprestación económica por la contratista por el uso de locales y enseres y haciéndose cargo la principal de los gastos de utilización del servicio. Es obvio, por tanto, que lo único que aquí se transmite es, pura y llanamente, actividad. Dicha subrogación se produce sin que la nueva empresa respete determinadas condiciones contractuales. El TJCEE afirma que "El hecho de que, en tal caso, la actividad transmitida sólo constituya para la empresa cedente una actividad accesoria, sin relación necesaria con su objeto social, no da lugar a la exclusión de dicha operación del ámbito de aplicación de la Directiva . Del mismo modo, el hecho de que el contrato que vincula al cedente y al cesionario tenga por objeto una prestación de servicios efectuada exclusivamente en beneficio del cedente, a cambio de una remuneración cuyas particularidades quedan fijadas en el contrato, tampoco excluye la aplicabilidad de la Directiva". Para proseguir reiterando la lógica anteriormente indicada por la STJCEE 18.03.1986.

Sentencia de 19.09.1995 (citada), en la que se afirma que la doctrina de la STJCEE 18.03.1986 "*supone que la transmisión se refiere a una entidad económica organizada de forma estable cuya actividad no se limita a la ejecución de una obra determinada*", por lo que "*es ajena a este supuesto la situación de una empresa que transmite una de sus obras a otra empresa para que la termine. Dicha transmisión sólo puede incluirse en el ámbito de la Directiva si se acompaña de un conjunto organizado de elementos que permitan la continuidad de las actividades o de algunas actividades de la empresa cedente de forma estable*". "*No es éste el caso cuando, como sucede en el litigio principal, esta última empresa se limita a poner a disposición del nuevo empresario algunos trabajadores y los materiales destinados a garantizar la realización de los trabajos de que se trata*". En otras palabras: las simples contrataciones –en los términos antes expuestos– no dan lugar a la aplicación de la Directiva y sus garantías, previstas para casos de sucesión empresarial.

La sentencia de 07.03.1996 (ya citada) aborda la singular situación de los trabajadores de una concesionaria de vehículos de Ford (integrada en el grupo empresarial de ésta) en un

área territorial determinada que decide finalizar dicha condición, con el cese de actividad en el concreto territorio, transmitiendo la concesión a una tercera empresa. Ésta no obtiene por dicho hecho ninguna transmisión patrimonial, más allá de la concesión, y se hace cargo de una parte limitada y pequeña del personal de la primera concesionaria, realizando su actividad en municipios distintos de los que la anterior contratista. El Tribunal considera que dicha situación puede estar, en principio, integrada en el campo de acción de la Directiva. El hecho de que no haya existido transmisión patrimonial de ningún tipo o que la actividad tenga un elemento locativo distinto no es aquí valorable, por cuanto *"habida cuenta de la naturaleza de la actividad ejercida, la transmisión de elementos del activo no es determinante para que la entidad de que se trate conserve su identidad económica (...). En efecto, la actividad de una concesión exclusiva de venta de vehículos automóviles de una marca en un sector determinado conserva su objeto aunque se ejerza bajo otro nombre, en locales distintos y con otros equipos. También es indiferente que el lugar de explotación se encuentre en una zona distinta de la misma aglomeración, siempre que el territorio objeto de la concesión siga siendo el mismo"*. En todo caso, se indica, el hecho de que la mayor parte del personal haya sido despedido no enerva la aplicación, "per se", de las garantías comunitarias.

Sentencia 11.03.1997 (asunto C-13/1995, Suzen), constituye probablemente el más significativo pronunciamiento en el que se aplica la teoría organizativista. Este supuesto guarda evidentes conexiones con la sentencia recaída en el asunto Schmidt, ya comentado, aunque sus conclusiones son radicalmente contrarias. Se trata de una operaria de limpieza que pierde su puesto de trabajo por causa de un cambio de contratista. Tras reiterar el marco general de aplicación respecto a qué debe entenderse por una entidad económica que mantenga su identidad, se reitera que *"la mera circunstancia de que el servicio prestado por el antiguo y el nuevo adjudicatario de una contrata sea similar no es suficiente para afirmar que existe transmisión de una entidad económica. En efecto, una entidad no puede reducirse a la actividad de que se ocupa. Su identidad resulta también de otros elementos, como el personal que la integra, su marco de actuación, la organización de su trabajo, sus métodos de explotación o, en su caso, los medios de explotación de que dispone"*, para proseguir: *"la simple pérdida de una contrata de servicios en beneficio de un competidor no puede, por sí sola, revelar la existencia de una transmisión en el sentido de la Directiva. En esta situación, aunque pierda un cliente, la empresa de servicios que era anteriormente titular de la contrata no deja de existir íntegramente, sin que pueda considerarse que uno de sus centros de actividad, o una parte de sus centros de actividad, se ha cedido al nuevo adjudicatario de la contrata"*. Y en este sentido se hace una evidente singularidad –de indudable importancia posterior en nuestro debate interno- en relación a la valoración de los elementos adicionales concurrentes: *"en particular, en la medida en que sea posible que una entidad económica funcione, en determinados sectores, sin elementos significativos de activo material o inmaterial, el mantenimiento de la identidad de dicha entidad independientemente de la operación de que es objeto no puede, por definición, depender de la cesión de tales elementos"*. Ya hemos visto, sin embargo, como en la Sentencia recaída en el caso Spijker/Benedik, esos elementos adicionales no eran sólo patrimonialistas, en tanto que se incluía también la transmisión de personal. Sin embargo, la sentencia ahora analizada descarta que en supuestos como los descritos ese criterio sea de aplicación: *"en la medida en que, en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica, ha de admitirse que dicha entidad puede mantener su identidad aun después de su transmisión 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"

Sentencia de 10.12.1998 (asuntos acumulados C-173/1996 y 247/1996, Sánchez Hidalgo).

Se trata en dicho pronunciamiento de sendas empresas que prestan servicios para contratistas de Administraciones públicas (una empresa de asistencia a ancianos y un vigilante de seguridad en un depósito sanitario). En ambos supuestos se produce una novación de la contrata a través del correspondiente concurso público. Mientras que en el primer caso la nueva empresa celebra un nuevo contrato con las afectadas (aunque a tiempo parcial y sin reconocimiento de antigüedad), en el segundo, el trabajador es despedido. El TJCEE reiterará aquí los argumentos ya expuestos en el caso Suzen relativo a sectores basados esencialmente en la gestión de mano de obra y sin transmisión patrimonial sustantiva. La importancia de esta sentencia es que el TJCEE vendrá a aceptar que esas contrataciones o concesiones administrativas pueden ser una entidad económica que mantenga su identidad. Así, se afirma: *" la existencia de una entidad suficientemente estructurada y autónoma dentro de la empresa adjudicataria del contrato público no resulta, en principio, afectada por la circunstancia, por lo demás frecuente, de que dicha empresa esté sujeta al respeto de obligaciones precisas que le impone el organismo adjudicador. En efecto, aun cuando puede ocurrir que la influencia ejercida por dicho organismo en el servicio efectuado por el adjudicatario sea amplia, lo cierto es que, normalmente, éste conserva cierta libertad, siquiera reducida, para organizar y prestar dicho servicio, sin que quepa interpretar que su misión se limita a poner su personal a disposición del organismo adjudicador."* Y, en relación con las contrataciones se asevera: *" la mera circunstancia de que los servicios prestados por el antiguo y el nuevo concesionario o por el antiguo y el nuevo adjudicatario de una contrata sean similares no es suficiente para afirmar que existe, entre las sucesivas empresas, una transmisión de entidad económica. En efecto, tal entidad no puede reducirse a la actividad que se le ha encomendado. Su identidad resulta también de otros elementos, como el personal que la integra, sus directivos, la organización de su trabajo, sus métodos de explotación o, en su caso, los medios de explotación de que dispone"*

Sentencia de 10.12.1998 (asuntos acumulados C-127/96, 226/96 y 74/97, Francisco Hernández Vidal). En los tres asuntos se trata de un supuesto idéntico: la principal descentraliza en un determinado momento los servicios de limpieza en una contratista que, a su vez, contrata a los trabajadores. Sin embargo, posteriormente, la comitente decide rescindir la contrata y realizar ella misma la labor de limpieza, por lo que los afectados ven extinguidos sus contratos. El TJCEE aplicará aquí idéntica doctrina que en los casos Suzen y Sánchez Hidalgo, ya referidos. Cabe destacar, sin embargo, la importancia de la consideración de que la recuperación por la principal de la actividad inicialmente descentralizada no impide la aplicación de las tutelas de la Directiva en materia de sucesión.

En la **Sentencia de 25.01.2001** (ya citada) se aborda el tema de varios conductores de autobuses que, en virtud del fin de la correspondiente concesión pública, pasan a desempeñar funciones en la nueva empresa que se hace cargo de las rutas afectadas, sin que la nueva empresa les reconozca los previos derechos contractuales. En este caso no existe ninguna transmisión patrimonial, en tanto que la nueva mercantil aporta nuevos vehículos. La importancia de este pronunciamiento deriva de la posible existencia de colisiones entre los procesos comunitarios de liberalización y el mantenimiento de derechos de los trabajadores. El TJCEE vendrá a considerar que *" el contrato público de transportes por autobús controvertido había sido adjudicado como consecuencia de un procedimiento de adjudicación de contratos públicos organizado de conformidad con la Directiva 92/50. En efecto, la Directiva 77/187 no establece ninguna excepción de este*

tipo a su ámbito de aplicación y, por otra parte, la Directiva 92/50 tampoco contiene disposiciones en este sentido. Así, la circunstancia de que una operación esté regulada por la Directiva 92/50 no excluye, por sí misma, la aplicación de la Directiva 77/187". De esta manera no puede entenderse que exista colisión entre Directivas, al regular la 92/50 un proceso de liberalización del transporte y la 77/187 -entonces aplicable- las garantías de los trabajadores. Y en dicho marco liberalizador operan mecanismos específicos, en el que " los operadores conservan su margen de maniobra para hacer jugar la competencia entre ellos y presentar ofertas distintas. En el ámbito de los transportes públicos regulares por autobús, pueden intervenir, por ejemplo, en lo relativo al nivel de equipamiento de los vehículos y a sus resultados energéticos y ecológicos, a la eficacia de la organización y a las modalidades de contacto con el público, así como, al igual que en cualquier empresa, en lo relativo al margen de beneficios deseado. Igualmente, el operador que presenta una oferta debe poder evaluar, en caso de que ésta tenga éxito, si le interesará comprar activos significativos al actual concesionario y hacerse cargo de todo su personal o de una parte del mismo o si estará obligado a hacerlo y, en su caso, si se encontrará en una situación de transmisión de empresa en el sentido de la Directiva 77/187". Para proseguir: " Esta evaluación, y la de los costes derivados de las diferentes soluciones posibles, forma parte del juego de la competencia y no puede ser analizada, contrariamente a lo que sostiene Liikenne, como reveladora de una infracción del principio de seguridad jurídica. Cualquier iniciativa en el ámbito de la competencia está sujeta efectivamente a una parte de incertidumbre con respecto a cierto número de parámetros y es responsabilidad de los operadores efectuar análisis realistas. Desde luego, la empresa que ha sido la antigua concesionaria conoce exactamente, a diferencia de sus competidores, los costes en que tuvo que incurrir para garantizar el servicio que es objeto del contrato público; sin embargo, por un lado, esta situación es inherente al sistema y no puede justificar la inaplicación de las legislaciones sociales y, por otro lado, esta ventaja queda probablemente compensada, en la mayoría de los casos, por la mayor dificultad de dicha empresa para modificar sus condiciones de explotación con objeto de adaptarlas a las nuevas condiciones de la licitación, en comparación con competidores que presenten una oferta a partir de una situación ajena por completo a explotación de dicho servicio". En este marco: " es preciso responder en primer lugar al órgano jurisdiccional remitente que la reanudación, por parte de una empresa, de las actividades de transporte público no marítimo –como es la explotación de líneas locales regulares de autobuses– ejercidas hasta ese momento por otra empresa, a raíz de un procedimiento de adjudicación de un contrato público de servicios previsto por la Directiva 92/50, puede estar comprendida en el ámbito de aplicación material de la Directiva 77/187, como lo enuncia su artículo 1, apartado 1". Y se añade más: " no puede considerarse que el transporte por autobús sea una actividad que descansa fundamentalmente en la mano de obra, puesto que exige un material e instalaciones importantes (...). Por consiguiente, la inexistencia de transmisión del antiguo al nuevo concesionario de los elementos materiales del activo utilizados para la explotación de las líneas de autobuses de que se trata constituye una circunstancia que ha de tomarse en consideración". Pero, ¿es un elemento a valorar la potencial clientela que la concesión de la línea comporta?. La respuesta del TJCE es que " es cierto que, si un procedimiento de adjudicación, como el controvertido en el litigio principal, establece que el nuevo concesionario asumirá los contratos en curso con la clientela, o si puede considerarse que la mayor parte de la clientela es cautiva, procede no obstante estimar que existe transmisión de clientela. Sin embargo, en un sector como el transporte público regular por autobús, en el que los elementos materiales contribuyen de forma importante al ejercicio de la actividad, el hecho de que no se transmitan del antiguo al nuevo concesionario en una medida significativa dichos elementos, que son indispensables para el buen funcionamiento de la entidad, debe conducir a considerar que ésta no conserva su identidad"

La **Sentencia 24.01.2002** (ya citada¹⁷) volverá a analizar la cuestión relativa a las contrataciones de limpieza. La singularidad, en este caso, es que la nueva contratista se hace cargo de parte de la plantilla de la anterior, aunque no de toda. Y, en dicho supuesto, el TJCEE considerará que se trata de un elemento adicional concurrente de suficiente entidad, al afirmar: *" el artículo 1, apartado 1, de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que ésta se aplica a una situación en la que un arrendatario de servicios, que había confiado contractualmente la limpieza de sus locales a un primer empresario, el cual hacía ejecutar dicho contrato por un subcontratista, resuelve dicho contrato y celebra, con vistas a la ejecución de los mismos trabajos, un nuevo contrato con un segundo empresario, cuando la operación no va acompañada de ninguna cesión de elementos del activo, materiales o inmateriales, entre el primer empresario o el subcontratista y el nuevo empresario, pero el nuevo empresario se hace cargo, en virtud de un convenio colectivo de trabajo, de una parte del personal del subcontratista, siempre que el mantenimiento del personal se refiera a una parte esencial, en términos de número y de competencia, del personal que el subcontratista destinaba a la ejecución del subcontrato"*

Sentencia de 20.11. 2003 (asunto C-340/01, Abbler)¹⁸, en la que se trata de un cambio de contratista en el servicio de restauración de un hospital, sin que la nueva empresa se haga cargo del personal anterior y sin que exista transmisión patrimonial entre las dos mercantiles. En este caso, el Tribunal aplicará su tradicional doctrina, diferenciando, de nuevo, entre transmisión de actividad y transmisión de elementos adicionales concurrentes. Y, en ese marco, se afirma: *" la restauración colectiva no puede considerarse como una actividad que se base esencialmente en la mano de obra, en la medida en que exige unos equipos importantes. Como lo señala la Comisión, en el asunto principal, Sodexo se hizo cargo de los elementos materiales indispensables para la actividad de que se trata –a saber, los locales, el agua y la energía así como los equipos, pequeños y grandes (en particular los elementos fijos necesarios para la preparación de las comidas y las lavadoras)–. Además, la situación controvertida en el litigio principal se caracteriza por la obligación, expresa y esencial, de preparar las comidas en la cocina del hospital y, por lo tanto, de hacerse cargo de dichos elementos materiales. La transmisión de los locales y de los equipos, puestos a disposición por el hospital, que es indispensable para la preparación y la distribución de las comidas a los pacientes y al personal del hospital, basta para caracterizar, en estas circunstancias, la transmisión de la entidad económica. Además, es evidente que el nuevo adjudicatario se ha hecho cargo necesariamente de la clientela de su antecesor, por tener ésta carácter cautivo"*. Por tanto, los elementos patrimoniales de la principal transmitidos intercontratas son elementos adicionales concurrentes a valorar en forma específica.

Y, por último, hasta la fecha, a **Sentencia de 15.12.2005** (asuntos C-232/04 y 233/04, acumulados, Gúney-Gorreys¹⁹) insistirá en esta última consideración. Se analiza aquí un supuesto en el que las trabajadoras prestan servicios de seguridad en un aeropuerto. El Estado alemán puso a disposición de la contratista que realizaba dichos servicios – empleadora de las actoras- determinados instrumentos, como detectores de seguridad.

¹⁷ .- Ver, al respecto, el artículo de CABEZA PEREIRO, J.; *"La subrogación empresarial en las contrataciones de limpieza sí se ampara por la Directiva 23/2001/CE. STJCE, de 24 de enero de 2002"*; AL 1/2002

¹⁸ .- Véase, al respecto, el comentario de dicha sentencia de IGLESIAS CABERO, M.; *"Nuevas variantes en el fenómeno de la sucesión empresarial. Directivas comunitarias y artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores"*; Revista jurídica de Castilla y León, 3/2004

¹⁹ .- Véase SALCEDO BELTRÁN, M.C.; *"Transmisión de centro de actividad y gestión económica propia"*; AS 19/2005

Los contratos finalizan por fin de la contrata. Puede observarse que, en este caso, tampoco ha existido transmisión de elementos patrimoniales entre las contratistas, más allá de la utilización de los puestos a disposición por la principal. El TJCEE viene a considerar que "el artículo 1 de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001 debe interpretarse en el sentido de que, en el marco del examen de la existencia de una transmisión de empresa o de centro de actividad con arreglo a dicho artículo, en caso de una nueva adjudicación de un contrato y en el contexto de una evaluación de conjunto, para estimar que existe una transmisión de los elementos de explotación de la adjudicataria inicial a la nueva adjudicataria no es necesario que dichos elementos se hayan transferido con el fin de una gestión económica propia"

Debe recalcar que todos los pronunciamientos referidos son, en general, cuestiones prejudiciales. De esta manera (en una lógica que a veces se olvida) la valoración definitiva de cada supuesto corresponde a los tribunales y jueces nacionales, en tanto que el TJCEE se limita a dar pistas interpretativas sobre puntos concretos de la Directiva, no a resolver el litigio.

Resumen de la doctrina del TJCEE recaída en la materia

Es obvio, sin embargo, que de dicha doctrina se desprenden una serie de elementos jurídicos de hondo calado. Pese a haberse ya expuesto, cabe hacer aquí una pequeña síntesis, en el sentido siguiente:

Más allá de si la transmisión afecta a una empresa como tal, un centro de trabajo o una actividad, aquello que debe valorarse es la existencia de la transmisión de "*entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria*" (S. 18.03.1996, asunto Spijkers)

No se excluye de dicha lógica sucesoria el hecho de que la actividad transmitida sea accesoria y no principal (S. 12.11.1992, asunto Rasck/Cheistensen)

La determinación de qué debe entenderse por *entidad económica que mantenga su identidad* debe partir de un primer juicio de valoración de continuidad en la actividad. De esta manera, si ésta no existe no sabe la invocación de las protecciones comunitarias analizadas (S. 18.03.1996, asunto Spijkers)

Ahora bien, superado dicho test, corresponde al juzgador de cada país hacer una valoración de los elementos adicionales concurrentes, de tal manera que la simple continuidad en la actividad no es suficiente para la aplicación de las garantías de la Directiva (S. 18.03.1996, asunto Spijkers)

Dentro de esos elementos adicionales concurrentes deben tenerse en cuenta aspectos como sobre todo, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el hecho de que haya habido o no una transmisión de los bienes 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 (S. 18.03.1996, asunto Spijkers)

Esos elementos adicionales concurrentes no pueden ser abordados aisladamente, sino que deben serlo en su conjunto (S. 18.03.1996, asunto Spijkers)

En ese marco, no existe obligación de subrogación si no se transmiten elementos patrimoniales, ni concurre ningún otro elemento adicional, especialmente en aquellos sectores que se basan, esencialmente, en la utilización de mano de obra (limpieza) –S 11.03.1997, asunto Suzen)

Sin embargo, si la nueva empresa se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencia, del personal nos hallaremos ante un elemento adicional “fuerte”, claramente indicio de la sucesión de actividad. Sin embargo, el hecho de que la mayor parte de trabajadores de la anterior contratista hayan sido despedidos no enerva la aplicación de la Directiva (S 24.01.2002, asunto Temco)

Asimismo, el hecho de que no exista transmisión patrimonial entre la nueva contratista y la anterior, pero existan elementos patrimoniales que pertenecen a la principal, es también un elemento adicional “fuerte” a valorar por el juez nacional (SS 20.11.2003, asunto Abbler y 15.12.2005, asunto Güney-Gorres)

No debe entenderse, sin embargo, que la falta de transmisión de elemento patrimonial no deba ser ponderada en ningún caso. Ello puede ser importante en actividades, como el transporte, que requieren de una fuerte inversión para su ejercicio (S. 25.01.2001, asunto Oj Liinkenne)

Tampoco debe olvidarse que el hecho de prestar servicios para el cliente cautivo, la principal, es un elemento indicio a valorar (S 20.11.2003, asunto Abbler)

Y, finalmente, es un hecho a valorar la situación en la que una autoridad pública decide poner fin a la concesión de subvenciones a una persona jurídica provocando, con ello, el cese completo y definitivo de las actividades de esta última para transferir dichas subvenciones a otra persona jurídica que persigue un fin análogo (S 18.05.1992, asunto Stinching)

Y, por otra parte, en relación con el negocio jurídico que da lugar a la contrata y a los sujetos afectados, debe tenerse en cuenta que:

La simple contrata, sin que conste sucesión, no determina en ningún caso la aplicación de las tutelas de la Directiva (S 19.09.1005, asunto Rygaard)

El hecho de que el nexo contractual se produzca entre contratista, sin intervención de la principal, no exonera la aplicación de las garantías comunitarias estudiadas (S. 12.11.1992, asunto Rasck/Cheistensen)

Asimismo, no limita el campo de acción de la Directiva el aspecto de que la modificación empresarial afecte a una subcontrata, en lugar de a una contrata (S. 24.01.2002, asunto Temco)

La Directiva no afecta aquellos cambios que se produzcan en el seno de las Administraciones públicas, con adscripción de funciones internas diferenciadas (S 29.08.1994, asunto Henke). En cambio sí tiene efectos en relación a la transmisión de personal entre una empresa privada y una Administración o una empresa pública (S 26.09.2000, asunto Mayer). Y, asimismo, es de aplicación en supuesto de transmisión entre empresas privadas a las que una persona jurídica de Derecho público haya concedido

sucesivamente, al término del procedimiento de adjudicación de un contrato público (S 25.01.2001 Oi Liinkenne)

La Directiva tampoco resulta de aplicación en caso de situación concursal definitiva (quiebra), pero sí en aquellos supuestos en los que exista una crisis puntual (antigua suspensión de pagos) – SS 07.02.1085, asunto Abels, 25.07.1991, asunto D'Urso, 07.12.1995, asunto Spano y 12.03.1998, asunto Dethier Equipements)

Sin embargo, sí resulta de aplicación cuando el cese en la actividad con la transmisión de actividad es previa al procedimiento de liquidación societario (S 07.03.1996, asunto Merx/Neuhuys)

El régimen de tutelas aplicables conforme a la doctrina del TJCEE

Uno de los primeros aspectos sobre los que cabe hacer un especial hincapié es el relativo al marco de aplicación de la autonomía individual en el campo de las tutelas que devienen de la Directiva. Es éste un aspecto importante –con indudables efectos en nuestra dinámica interna, como luego se verá- que, sin embargo, no ha tenido un desarrollo denotable en la doctrina del TJCEE. Eso sí, hallaremos en los pocos pronunciamientos recaídos en la materia, argumentos jurídicos que son, sin duda trascendentes.

Así en la Sentencia de 5 de mayo de 1988 (asunto Berg, acumulados 144/1987 y 145/1987) vendrá a plantearse una cuestión prejudicial en la que se interrogaba al Tribunal respecto a si era necesario el consentimiento de los trabajadores afectados para que el cedente quedara liberado de las obligaciones que le imponían los contratos de trabajo o las relaciones laborales en que era parte con anterioridad a la transmisión en el caso de que dichos contratos de trabajo o relaciones laborales fueran transmitidas al nuevo empresario. La respuesta del TJCEE será que después de la fecha de la transmisión, se extingue la responsabilidad del cedente respecto a las obligaciones que resulten del contrato de trabajo o de la relación laboral, por el mero hecho de la transmisión, aunque los trabajadores empleados en la empresa no acepten este resultado o incluso se opongan a él, quedando siempre a salvo la facultad de los Estados miembros para disponer la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario después de la fecha de la transmisión.

Por otra parte, la Sentencia de 10 febrero 1988, «Daddy's Dance Hall» (asunto 324/1986) se interrogó al TJCEE en relación a si un trabajador podía aceptar una modificación de su relación laboral con el nuevo empresario, aunque los inconvenientes que le supusiera esta modificación estuvieran compensados por ventajas, de manera que, globalmente, no quedara en una situación menos favorable. La respuesta fue negativa, en tanto que la Directiva pretende garantizar a los trabajadores y estar, por lo tanto, substraída a la autonomía de la voluntad de las partes del contrato de trabajo, las normas de la Directiva deben considerarse imperativas en el sentido de que en perjuicio de los trabajadores no pueden admitirse excepciones a lo previsto en ella. De ello deduce el Tribunal de Justicia que los trabajadores afectados no pueden renunciar a los derechos que la Directiva les reconoce y que no cabe admitir una disminución de estos derechos, ni siquiera con el propio consentimiento de los trabajadores.

En la Sentencia de 11 julio 1985, (Danmols Inventar, asunto 105/1984, el Tribunal de Justicia consideró que la protección que pretende garantizar la Directiva carece de objeto

cuando el propio interesado decide libremente no continuar la relación laboral, tras la transmisión, con el nuevo empresario.

Y, finalmente, en la Sentencia de 16 de diciembre de 1992 (casos Katsikas, Skreb y Schroll, asuntos C-131/91, 139/91 y 139/91 acumulados) se indicó que la Directiva no puede interpretarse en el sentido de que obligue al trabajador a continuar la relación de trabajo con el adquirente, en tanto que " *semejante obligación violaría los derechos fundamentales del trabajador, que debe ser libre de elegir su empresario y no puede ser obligado a trabajar para un empresario que no ha elegido libremente*". Ahora bien, el hecho de que el trabajador pueda, en este caso, desistir de los beneficios que le otorga la Directiva, " *no pretende que se mantenga en vigor el contrato de trabajo o la relación laboral con el transmitente en el caso de que el trabajador empleado en la empresa no desee quedar al servicio del adquirente*". De donde " *se deduce que, en el supuesto de que el trabajador decida libremente poner fin al contrato de trabajo o a la relación laboral con el adquirente, la Directiva no impone a los Estados miembros la obligación de establecer que el contrato de trabajo o la relación laboral se mantendrá en vigor con el cesionario. En semejante supuesto, corresponde a los Estados miembros determinar el destino reservado al contrato de trabajo o a la relación laboral*". Por tanto, " *los Estados miembros pueden establecer que, en ese caso, el contrato de trabajo o la relación laboral podrá ser resuelto a iniciativa del trabajador o del empresario. También pueden prever que el contrato o la relación laboral se mantendrá en vigor con el transmitente*".

El ámbito de aplicación de las tutelas del art. 44 TRLET conforme a la doctrina del TS

Negocios jurídicos que amparan la transmisión de empresa y elementos subjetivos

Por lo que hace a los negocios jurídicos y elementos personales determinantes de la existencia de una sucesión empresarial, la doctrina casacional ha excluido del ámbito de aplicación de dicha institución aquellos supuestos en los que, más que una subrogación empresarial, lo que ha existido es una compra de acciones por parte de una tercera mercantil, manteniendo la empresa absorbida su personalidad jurídica²⁰. Tampoco la incorporación de la empresa a un grupo determina la sucesión, manteniendo cada unidad mercantil su propia personalidad, salvo actuación del grupo como tal²¹.

Por otra parte, la mera transmisión de elementos patrimoniales aislados a una tercera empresa (por ejemplo, unos vehículos) no determina "per se" la existencia de una sucesión de empresas²², por cuanto para que opere la sucesión es necesaria " *la entrega efectiva del total conjunto operante de los elementos esenciales (...) que permite la continuidad de la actividad empresarial*"²³. Tampoco existe sucesión por el hecho de que, tras el cierre de una empresa, otras mercantiles adquieran en propiedad o mediante alquiler a terceros bienes de aquélla, si no se acredita fraude de ley²⁴.

Tampoco constituye, en principio y sin perjuicio del resto de elementos que se desprendan de las concretas circunstancias, un supuesto de sucesión el que se dimana del simple arrendamiento del local, aunque el tema deviene "difícil y vidrioso" cuando, además, se

²⁰ .- SSTS UD 29.11.1994 - RJ 1994\9245-, 30.04.1999 -RJ 1999\4660-

²¹ .- SSTS UD 22.03.1991 -RJ 1991\1981-, 30.04.1999, etc.

²² .- SSTS 04.06.1987 - RJ 1987\4127-, UD 17.07.1998 - RJ 1998\6527-

²³ .- STS 27.10.1986 - RJ 1986\5902-

²⁴ .- STS UD 16.07.2003 - RJ 2003\6113-

traspasan elementos patrimoniales²⁵. Ahora bien, esa lógica excluyente deja de operar – desplegando, por tanto, sus plenos efectos el art. 44 TLRET- cuando más que un arrendamiento de local lo que existe es la transmisión de una explotación empresarial completa (es decir, un arrendamiento de industria), con toda su estructura y organización productiva (por ejemplo, un centro comercial, con aparcamientos y oficinas²⁶ o la cocina y salas anexas de una escuela²⁷ o de un local de exhibición cinematográfica en relación con su propietario²⁸). No existe, sin embargo, sucesión en los casos de mera enajenación del local en que los trabajadores prestan servicios, sin que la actividad de la nueva adquirente sea la misma que la del empresario original²⁹. O en los supuestos de transmisión en venta judicial de inmueble hipotecado ex art. 51.11 TRLET³⁰.

La jubilación del empresario (o su incapacidad o muerte) no comporta, “per se”, la extinción del contrato, en tanto que dicho “retiro” ha de ir acompañado del cierre o cese de la actividad de la empresa, de tal manera que, de no cumplirse este segundo requisito, existirá en su caso obligación de cumplir con las tutelas del art. 44 TRLET por parte del sucesor³¹. Se indica así que *“la razón esencial de esta extinción de las relaciones laborales no se centra tanto en la concurrencia de la jubilación del empresario individual (o su muerte o incapacidad), como en el hecho de que éstas hayan determinado la desaparición o cese de la actividad empresarial. Se produce así un doble encadenamiento causal; la jubilación (o la muerte o incapacidad) del empresario ocasiona el cierre de la explotación, y este cierre, provocado por aquella causa, justifica la extinción de los contratos de trabajo”* (STS UD 14.02.2001 - RJ 2001\2523-). Ahora bien, en estos casos suelen aparecer problemas aplicativos en tanto que desde el cese en la condición de empresario y la consiguiente extinción, hasta el traspaso del negocio pueden transcurrir periodos temporales más o menos amplios. El TS es consciente de dicha problemática, al afirmar: *“no es absolutamente necesario que el momento de la jubilación y el cierre de la empresa, con las subsiguientes extinciones de las relaciones de trabajo, sean totalmente coincidentes, puesto que entre uno y otros puede mediar un plazo prudencial. La finalidad de este plazo en los supuestos de jubilación es, fundamentalmente, el facilitar la liquidación y cierre del negocio o incluso su posible transmisión; y la duración de tal plazo dependerá de las circunstancias concurrentes en cada caso, no pudiéndose fijar reglas generales aplicables a todos los supuestos”*. Dicha hermenéutica, sin embargo, no deja de comportar problemas prácticos, especialmente en lo relativo al cómputo de la caducidad de la acción de despido, ex art. 59.3 TRLET en relación al art. 103.1 TRLPL. Cabe recordar, en este sentido, la añeja doctrina del TCT³² y del TS³³ que aplicaba, a estos efectos y por analogía, el plazo de un año del art. 59.1 TRLET y que han seguido esporádicamente algunos Tribunales Superiores³⁴.

²⁵ .- STS 20.07.1988 - RJ 1988\6211-

²⁶ .- STS UD 18.01.2002 - RJ 2002\2514-

²⁷ .- STS UD 12.12.2002 - RJ 2003\1962-

²⁸ .- STS UD 01.03.2004 - RJ 2004\3398-

²⁹ .- SSTS UD 06.07.2004 - RJ 2004\6958-, 23.12.2004 - RJ 2005\1992-, etc.

³⁰ .- STS UD 23.11.2004 - RJ 2005\951-

³¹ .- STS UD 25.04.2000 - RJ 2000\4252-

³² .- Entre otras, STCT 02.10.1983 –RTCT 1983\8058-

³³ .- SSTS 26.05.1988 –RJ 1988\2688-, 25.02.1988 –RJ 1988\948-, UD 18.12.1990 –RJ 1990\9807-, etc.

³⁴ .- Entre otras, SSTSJ Canarias -Las Palmas- 15.09.1992 –AS 1992\4255-, Baleares 11.01.1991 –AS 1991\997-, Andalucía –Granada- 03.01.1997 –AS 1997\234-, etc.

Por lo que hace a las singularidades de las Administraciones públicas, debe observarse, en primer lugar, que el art. 44 TRLET resulta plenamente de aplicación, como la doctrina científica ha destacado³⁵.

Es continua y abrumadora la doctrina casacional que viene insistiendo en que existe sucesión de empresas en los casos de traspasos de competencias del Estado a las Comunidades Autónomas en relación al personal laboral, aplicándose los correspondientes reglamentos de traspaso, al mantenerse la actividad aunque en ámbitos distintos³⁶. Hay que resaltar, sin embargo, que es abundante la doctrina de suplicación que viene señalando que dichos reglamentos o normas de traspaso sólo operan en relación a la configuración de la existencia de mantenimiento del empleo, no así respecto al resto de obligaciones legales –singularmente, las derivadas de no mantenimiento de las previas condiciones o de la falta de cumplimiento por el cedente de sus obligaciones, donde rige el art. 44 TRLET³⁷.

Sin embargo, el criterio de continuidad no se ha mantenido en el supuesto de la integración en la Administración Pública del personal de las extinguidas Cámaras Oficiales de la Propiedad Urbana, al considerar que no se había producido el cambio de titularidad de una empresa laboral, sino una supresión de las mismas, dando lugar a la extinción de los contratos de trabajo existentes, sin que exista continuidad en la actividad³⁸. Tampoco opera la sucesión de empresas cuando lo que se produce es la recuperación por la Administración correspondiente de un servicio inicialmente privatizado³⁹, sin que sea aplicable la figura administrativista de la reversión, figura jurídica prevista por la Ley en materia de expropiación forzosa y de donaciones, no es aplicable en los supuestos de contrata de obra o servicio, no debiendo considerarse como tal la mera terminación de la cesión del uso de locales e instalaciones⁴⁰. A nadie se escapa que esa tendencia doctrinal parece ser contradictoria con los criterios sentados por el TJCEE en el asunto Mayer.

Cabe destacar, como elemento final de este apartado, que el ámbito subjetivo de la sucesión afecta también a las organizaciones sin ánimo de lucro. Debemos resaltar que este aspecto no está contemplado en nuestra legislación (e, incluso, podría ser un tanto contradictorio con determinadas inercias doctrinales). Sin embargo, sí encuentra cobijo expreso en la Directiva en su art. 1 c), por lo que resulta plenamente de aplicación en el ordenamiento español⁴¹.

³⁵ .- Vid. DEL REY GUANTER, S., MARTÍNEZ FONS, S. y SERRANO OLIVARES, R.; “*El régimen jurídico de la transmisión de empresa 25 años después de la promulgación de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*”; RMTAS nº 58

³⁶ .- Entre otras, SSTS UD 29.06.1994 - RJ 1994\5502-, 03.04.1996 - RJ 1996\2981-, 24.07.1996, etc.

³⁷ .- Entre otras muchas, STSJ Navarra 21.11.2001 –AS 2001\4526-

³⁸ .- SSTS UD 23.09.1997 - RJ 1997\6582-, 06.02.1998 - RJ 1998\1642-, 22.06.1998 - RJ 1998\5476-, 26.05.1998 - RJ 1998\5791-, 14.10.1998 - RJ 1998\7811-, etc.

³⁹ .- SSTS UD 03.10.1998 - RJ 1998\7804-, 19.03.2002 - RJ 2002\6465-, 17.06.2002 - RJ 2002\8375-, 19.06.2002 - RJ 2002\7492-, 25.06.2002 - RJ 2002\8927-, 14.04.2003 - RJ 2003\5194-, etc. Se trata en todo caso de procesos de la asunción por el Ayuntamiento de funciones de recaudación de tributos antes en manos privadas.

⁴⁰ .- STS UD 01.12.1999 - RJ 2000\516-

⁴¹ .- MORALA GÓMEZ, A.; “*La nueva regulación de la sucesión de empresas*”; AL 1/2002

La ardua configuración doctrinal del ámbito objetivo de la sucesión en nuestro ordenamiento

La determinación del ámbito objetivo ha sido objeto de un largo –y probablemente aún inacabado- debate en sede casacional. Debe recordarse, en este sentido, que en la década de los ochenta es posible hallar sentencias que valoran esencialmente el mantenimiento de la actividad⁴², mientras que otras se insertaban claramente en la lógica organizacionista⁴³, tal y como antes ya se ha apuntado. Esta última tendencia se acabaría imponiendo en los supuestos de sucesión de contratistas a partir de la STS UD 22.01.1990 –RJ 1990\180- en la que se afirmará, respecto a una contrata de limpieza y el cambio de contratista con extinción de los respectivos contratos, que *“no hay, por tanto, transmisión de la empresa, ni de un centro de trabajo de ésta. Pero tampoco se acredita que esa transmisión afecte una unidad productiva autónoma, pues, aunque en ocasiones la sucesión en las contratistas puede dar lugar a supuestos comprendidos en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, en el presente caso no ha sido objeto de transmisión un conjunto de elementos patrimoniales de la empresa que como unidad organizada pueda servir de soporte a una actividad independiente, sino que, por el contrario, la cesión se limita únicamente a unos contratos de trabajo que pertenecen a la plantilla normal de la empresa y que no sólo carecen de cualquier sustantividad como sustrato productivo de una actividad autónoma, sino que, incluso, desde el momento inicial de la pretendida transmisión aparecen funcionalmente ligados a la continuación de la actividad en la misma empresa”*

La posterior STS UD 30.12.1993 –RJ 1993\10078- volverá a insistir en el tema (respecto a la sucesión de contratistas de lavandería, limpieza y planchado de un hospital), destacando que la mentada actividad no puede ser englobada ni en el concepto “empresa”, ni en el de “centro de trabajo” del –en el entonces redactado vigente- art. 44 TRLET, sin que pueda incluirse tampoco en la noción de “unidad productiva autónoma”, puesto que *“la actividad empresarial precisa un mínimo soporte patrimonial que como unidad organizada sirva de sustrato a una actividad independiente, y es claro que la realización de unos servicios carece de todo elemento patrimonial que los soporte, e incluso la pura organización empresarial no es transmitida sino sencillamente sustituida (...) La realización de unos servicios no constituye pues «unidad productiva autónoma», ni como es obvio «centro de trabajo».”*

Esa lógica basada en el concepto “empresa-organización” se va a mantener incluso en aquellos casos en que no exista, en puridad, sucesión de contratistas, sino en que exista una reversión a la principal de la actividad hasta entonces desarrollada por una tercera empresa (especialmente en el sector de contratistas ferroviarias)⁴⁴.

Dichos pronunciamientos serán posteriormente seguidos en forma continuada por la Sala de lo Social del TS⁴⁵. Con reiteración, en base a dicha doctrina, el TS vendrá afirmando,

⁴² .- Entre otras, SSTS 23.11.1987 –RJ 1987\5123- y 10.06.1989 –RJ 1989\4813-

⁴³ .- SSTS 17.04.1984 –RJ 1984\2106-, 21.06.1988 –RJ 1988\56-. Vid CAVAS MARTÍNEZ, F.; *“Algunos puntos críticos en el régimen jurídico de la transmisión de empresas”*, AS 14/2005

⁴⁴ .- Así, las SSTS UD 06.02.1997 - RJ 1997\999-, 17.06.1997 - RJ 1997\4758-, 27.12.1997 - RJ 1997\9639-, 21.10.1998 - RJ 1998\9299-, etc.

⁴⁵ .- Entre otras muchas, SSTS UD 23.02.1994 - RJ 1994\1227-, 14.12.1994 - RJ 1994\10093-, 25.10.1996 - RJ 1996\7793-, 12.03.1997 - RJ 1997\2318-, 29.12.1997 - RJ 1997\9641-, 31.03.1008 - RJ 1998\4575-, 29.04.1998 - RJ 1998\3879-, 16.12.1998 - RJ 1998\10516-, 30.09.1999 - RJ

por tanto, que la pretendida transmisión de contratos no es tal, sino la finalización de una y comienzo de otra distinta aunque materialmente la contrata sea la misma en el sentido de que los servicios prestados siguen siendo los mismos. De tal manera que para que opere el art. 44 TRLET es necesaria la transmisión de elementos patrimoniales y no de mera mano de obra. Esa dinámica se producirá, especialmente, en el sector de la limpieza, la vigilancia y los comedores colectivos (sin perjuicio del régimen de aplicación de la sucesión convencional, que luego se analizará)

En este sentido debe resaltarse que hallaremos algún pronunciamiento que –enmarcado en dicha lógica- considerará que existe “unidad productiva autónoma” en el caso de servicios de taxi, al existir aquí patrimonio transferible (el vehículo y la licencia administrativa)⁴⁶

Desde mi punto de vista esa lógica tradicional (que, como veremos a continuación ha variado en los últimos tiempos) no se correspondía con la doctrina del TJCEE, pese a las continuas invocaciones que a la misma realiza nuestro más alto organismo jurisdiccional⁴⁷. En efecto, una cosa es que deba valorarse como elementos adicionales concurrentes si existe o no transmisión patrimonial y otra, muy distinta, que esa transmisión se convierta en requisito necesario y único para determinar si existe obligación de subrogación, aisladamente. Puede, sin duda, considerarse que dicho aspecto comporta una presunción fuerte a favor de la no aplicación del art. 44 TRLET, pero esa presunción debe ir acompañada de la valoración del resto de aspectos que concurren, cosa que en ningún momento ha realizado la doctrina del TS, que ha observado una postura reduccionista de los planteamientos del TJCEE.

Dicha lógica patrimonialista vendrá a ser rota, sin embargo, en la STS UD 20.10.2004 (RJ 2004\7162)⁴⁸. Paradójicamente este pronunciamiento aborda el aún inacabado debate sobre el proceso de descentralización del handling de Iberia –al que posteriormente nos referiremos-, que, en realidad, no afecta tanto al ámbito objetivo de la sucesión de empresas sino al carácter voluntario en sede de autonomía individual del cambio de empresario que no tenga amparo en el art. 44 TRLET, ni en Convenio colectivo ni en pliego de descargos. Y, también paradójicamente, no cambiará el TS aquí los criterios doctrinales ampliamente consolidados. Sin embargo, se aprovechará que el Pisuerga pasa por Valladolid para hacer una serie de reflexiones doctrinales sobre la aplicación del régimen de garantías en el caso de contratos, aplicando la STJCEE en el caso Temco que poco, o nada, tienen que ver con el tema de fondo allí tratado. No deja de ser chocante, por otra parte, que gran parte de dicho pronunciamiento a lo que se dedica es, en realidad, a criticar la doctrina del TJCEE, aunque –se dice- conforme al art. 234 del Tratado de la Unión las resoluciones de dicho organismo son también vinculantes para el TS. Para añadir, a renglón seguido que *“ esta vinculación se produce, aunque el criterio del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas pueda suscitar, dicho sea con el debido respeto, ciertas reservas”*

1999\9100-, 01.12.1999 - RJ 2000\516-, 22.05.2000 - RJ 2000\4624-, 10.07.2000 - RJ 2000\8295-, 29.01.2002 - RJ 2002\4271-, 16.07.2003 - RJ 2003\6113-, etc.

⁴⁶ .- STS UD 14.02.2001 - RJ 2001\2523-

⁴⁷ .- Y que, sin embargo, negó el planteamiento solicitado de una cuestión prejudicial al respecto en el auto de 29.09.2004 - RJ 2005\1707-

⁴⁸ .- Véase, en este sentido, el artículo posterior publicado por el propio ponente: DESDENTADO BONETE, A.; *“Transmisión de empresas: final no demasiado feliz para una divergencia”*; La Ley 23.12.2004. Sobre el inacabado debate del Handling de Iberia véase, GÓMEZ ÁLVAREZ, T.; *“Sobre la revisión del concepto transmisión de empresa”*; Temas Laborales, 68/2003

La doctrina del TJCEE en el sentido de que la integración de la plantilla de la anterior empresa en la nueva es un criterio adicional concurrente a valorar para determinar si existe o no sucesión (no el único y sin que pueda ser tratado aisladamente) es ferozmente criticada, entendiéndose –en mi juicio en forma errónea- que lo que el intérprete jurisdiccional comunitario ha dicho es que siempre que haya transmisión significativa de plantilla existe sucesión (lo que, estoy convencido, no se corresponde con la mentada doctrina por los motivos antes expuestos). Y, en ese sentido, la STS referida afirma: "*a juicio de esta Sala, difícilmente puede ser la asunción de la plantilla un criterio válido para determinar la existencia de una transmisión de empresa, con los efectos que de ella se derivan en nuestro ordenamiento. La primera dificultad consiste en que el efecto de la transmisión es precisamente la asunción de la plantilla de la empresa cedente por la cesionaria, con lo que no cabe, en principio, transformar ese efecto en la causa determinante de la transmisión. En realidad, la incorporación «total o parcial» de la plantilla que se produce en estos casos nada tiene que ver con la transmisión de un establecimiento empresarial, sino que se trata de decisiones de la autonomía privada o de la autonomía colectiva, que se orientan bien a la nueva contratación de unos trabajadores con experiencia previa en la actividad que continúa o bien a establecer unas garantías adicionales para el personal de la empresa saliente con el fin de evitar que la terminación de la contrata suponga para ellos la entrada en el desempleo, como ha sido el caso de las garantías contenidas en determinados convenios colectivos sectoriales, entre los que pueden citarse los de limpieza y seguridad. Pero precisamente estas garantías se han establecido porque el supuesto no era reconducible al del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y si se sostiene que en estos casos hay sucesión con aplicación del régimen jurídico derivado de la misma –que no implica sólo el mantenimiento de los contratos, sino la conservación de su contenido contractual y, sobre todo, la aplicación de un régimen muy severo de responsabilidad solidaria en las obligaciones laborales y de Seguridad Social–, la consecuencia más probable no será una mejora de la protección de los trabajadores, sino un efecto de desincentivación de estas contrataciones y del establecimiento convencional de estas garantías, que acabarán privando de las oportunidades de empleo a los trabajadores que supuestamente se quiere proteger, como muestra de modo claro la comparación de las soluciones de los casos Sánchez Hidalgo y Hernández Vidal: en la actividad contratada por la empresa Hernández Vidal no se aplicaron las garantías de la sucesión, porque esa empresa no contrató a ninguna trabajadora de la empresa saliente (sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia de Murcia de 13 de enero de 1999, pero estas garantías sí se aplicaron en el caso Sánchez Hidalgo (sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 30 de enero de 1999 porque la empresa había contratado a determinadas trabajadoras de la concesionaria saliente, con lo que paradójicamente basta no contratar a los trabajadores del anterior contratista para evitar la sucesión, cuando la función de ésta consiste garantizar que los trabajadores del empresario cedente mantengan sus contratos con el cesionario).*"

No paran ahí las críticas del TS al TJCEE, en tanto que también se formula una segunda objeción: "*La segunda dificultad de la doctrina de la sucesión en la plantilla se relaciona con la cesión de los contratos y con las garantías de los trabajadores frente a descentralizaciones productivas estratégicas. La subrogación en los contratos está vinculada a la transmisión de la empresa, porque de esta forma se establece una garantía frente a la pérdida del empleo que se produciría si los contratos se mantuviesen con un empresario que ya no cuenta con un establecimiento productivo. Esta garantía se invierte cuando, sin que exista ese soporte objetivo de la transmisión del establecimiento empresarial o de los «intangibles» que hacen posible su actividad, se sostiene que basta un acuerdo entre empresarios, transfiriendo de uno a otro a los trabajadores, para que los contratos de trabajo suscritos con el primero se transmitan al segundo. De acuerdo con la*

teoría general de las obligaciones, este cambio no es posible sin el consentimiento del trabajador, pues en la relación laboral empresario y trabajador son a la vez deudor y acreedor de salario y de trabajo, y el cambio de empresario (deudor de salario) sólo puede realizarse con el consentimiento del trabajador (acreedor de salario y de las restantes prestaciones a cargo del empresario), como dice claramente el artículo 1205 del Código Civil. Esta norma general –garantía esencial para los trabajadores de mantener su vinculación a una empresa sólida y solvente– sólo tiene la excepción del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores), pero precisamente en este caso no se rompe la garantía porque la subrogación de los contratos sigue a la transmisión de la empresa o de la unidad productiva correspondiente. Aceptar, por tanto, la mera transferencia de la plantilla como una sucesión de empresa es alterar la significación de la garantía contenida en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores y en la Directiva 77/187, vigente en el momento en que se produjo la transferencia de personal aquí debatida, y deteriorar gravemente las garantías de los trabajadores. Como ya dijo la Sala en su sentencia de 22 de enero de 1990 una mera cesión de los contratos de trabajo no es una sucesión de empresa y afirmar lo contrario pone en crisis todo el sistema de protección del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores."

No comparto, tampoco, este segundo argumento. De entrada, debe destacarse que se están mezclando churras con medinas. Como he afirmado con reiteración el TJCEE no está afirmando que "*si existe transmisión significativa de plantilla, existe sucesión*". Lo que dice es que ése es, juntamente con otros, un elemento a valorar en global y sin que ninguno de ellos pueda ser tomado aisladamente. Nada impide, por tanto, al juzgador nacional llegar a la conclusión de que si, aún con el traspaso de parte de la plantilla, existe un fraude de ley que lo que está persiguiendo es la pérdida de garantías de los asalariados por su desvinculación con una "empresa sólida y solvente", declarar la inexistencia de subrogación. Ítem más: el hecho de que una parte de la plantilla sea traspasada "*manu militari*" a una tercera empresa no empece –como se desprende de la propia doctrina casacional en el tema del handling que luego veremos- que los trabajadores afectados impugnen dicha decisión, al considerar que no se cumplen los requisitos del art. 44 TRLET (y, por supuesto, los de la Directiva en los términos apuntados).

Sin embargo, tras ese "repasso" (en la doble acepción del término) de la STJCEE en el caso Temco, la Sala corrobora la inexistencia de subrogación, en tanto que considera que la mayor parte de la plantilla ha impugnado el cambio de empleador –como la propia doctrina de la Sala en este tema concreto pone en evidencia- (y siendo ello nada más que una corroboración de mi anterior argumento).

Esta lógica hermenéutica (que seguirá obviando la valoración conjunta de los elementos adicionales concurrentes, limitándose a un maniqueo discurso que no deja más opción que optar por el blanco o por el negro), va a implementarse posteriormente en varios pronunciamientos, con un contenido prácticamente idéntico⁴⁹. Sin embargo, en aquellos casos en los que no hay transmisión de personal, se seguirá exigiendo la concurrencia de transmisión patrimonial⁵⁰.

⁴⁹ .- Entre otras, SSTS UD 21.10.2004 - RJ 2004\7341-, 26.10.2004 - RJ 2005\1308-, 27.10.2004 - RJ 2004\7202-, 26.11.2004 - RJ 2005\238-, 28.12.2004 - RJ 2005\772-, 21.01.2005 (2) - RJ 2005\1507 y RJ 2005\2896-, 07.02.2005 - RJ 2005\2785-. 15.03.2005 - RJ 2005\3702-, 26.04.2005 - RJ 2005\6110-, 19.05.2005 - RJ 2005\6090-, 29.06.2005 - RJ 2005\9091-, 27.07.2005 - RJ 2005\8343-, 11,10,2005 - RJ 2005\7878-, etc. Prácticamente todas ellas (salvo la de 26.10.2004) harán referencia al conflicto de Handlig de Iberia LAE

⁵⁰ .- STSJ UD 04.04.2005 - RJ 2005\5736-

Cambiando de tercio, debe destacarse que es criterio generalizado en la doctrina del TS que no existe sucesión de empresas en los supuestos en los que el cese de la actividad de la empresa va acompañado en forma coetánea por la formación de una cooperativa o sociedad anónima laboral por los trabajadores que prosigue la actividad de aquella (habitualmente, en relación a la responsabilidad del FOGASA), de tal manera que los bienes de la anterior empresa han pasado a ser titularidad de los antiguos trabajadores a través de conciliación o adjudicación en procedimiento ejecutivo⁵¹. La lógica de fondo en esos pronunciamientos ha sido entender que, en definitiva, los asalariados afectados arriesgan patrimonio, créditos y prestaciones de desempleo para crear una nueva estructura empresarial que, aún siguiendo la actividad de la precedente, tiene una estructura distinta y propia. A lo que se añade en los últimos pronunciamientos que no es posible la sucesión de empresas, en tanto que la creación de la nueva se produce una vez la anterior ha desaparecido y se han extinguido los contratos.

Mención aparte merece la problemática específica del personal de notarías. En efecto, cabe recordar que, en atención de su doble naturaleza (profesional y de función pública)⁵², la actividad notarial ha tenido tradicionalmente unas ciertas singularidades reguladoras del personal que presta sus servicios en dicha oficina. Así, tras la Orden de 1 de diciembre de 1934 que determinó la naturaleza laboral del vínculo de los empleados de notarías y la Orden de 1 de agosto de 1944 que vino a redundar en dicha calificación, entró en vigor el Decreto de 21 de agosto de 1956, que significó –aunque en puridad no lo fuera– una especie de Ordenanza del sector. Con posterioridad, la Disposición Adicional Quinta de la Ley de Relaciones Laborales de 1976, si bien sin una mención expresa, regulaba la obligación del Ejecutivo de desarrollar en un plazo de dos años la situación de los "empleados que ejerzan funciones públicas", sometidos a Ordenanzas o Reglamento, supuesto que sólo resultaba de aplicación al colectivo estudiado, junto a los asalariados de los agentes de cambio y bolsa. Dicho precepto nunca se desarrolló.

En ese marco aparecieron las lógicas dudas relativas a si el Decreto de 1956 se hallaba en vigor. Y es ésta una cuestión importante a efectos de las presentes páginas, en tanto que el reglamento preveía como causa de extinción el cese del notario en la notaría, con la única obligación para con el personal cesante de abonar el pago íntegro de la mensualidad en curso al producirse dicha situación. El máximo problema interpretativo de dicho supuesto rescisorio no es, con todo, la determinación de la norma legal de cobijo de dicha situación, sino la posible incidencia en el tema de la institución iuslaboralista de la sucesión de empresas *ex art. 44 LET*. En efecto, en la inmensa mayoría de los casos, el cese de un notario por alguna de las causas posibles de su carrera profesional comporta la existencia de una plaza vacante que será cubierta por otro notario. Al ser ello es así cabe la posibilidad de entender que se ha producido una situación susceptible de ser considerada como amparada por la norma indicada, lo que indefectiblemente significaría que el nuevo notario

⁵¹ .- SSTS 20.07.1988 –RJ 1998\6211-, 23.09.1997 –RJ 1997\6582-, 15.04.1999 –RJ 1999\4408- (Sala General), 11.04.2001 –RJ 2001\5113-, 11.07.2001 –RJ 2001\9274-, 25.02.2002 –RJ 2002\6235-, 23.11.1993 –RJ 1993\8937-, 15.04.1999 - RJ 1999\4408-, 11.04.2001 - RJ 2001\5113-, 25.06.2001 - RJ 2001\6333-, 11.07.2001 - RJ 2001\9274-, entre otras muchas. En sentido contrario, anteriores a la sentencia de Sala General, SSTS UD 16.11.1992 –RJ 1992\8810-, 17.05.1993 –RJ 1993\4102-, 02.07.1993 –RJ 1993\5538-, 25.02.2002 - RJ 2002\6235-, etc. Véase, al respecto, BLASCO RASERO, C.; “*Extinción de los contratos y quiebra empresarial: inaplicación de las garantías del art. 44 del ET*”; Temas Laborales 69/2003; ORTIZ DE SOLÓRZANO AURUSA, C.; “*Creación de empresas de economía social y sucesión de empresa*”; AS 5/2005

⁵² ,- GOERLICH PESET, J.M.; “*La relación de trabajo de los empleados de notarías*”; EDERSA; Madrid, 1987

debería subrogarse en derechos y obligaciones como nuevo empleador con los trabajadores del anterior. Sin embargo, dicha norma general fue rota en la práctica por la doctrina, al entender que esos supuestos se produce una rescisión del vínculo contractual, operando aquí, en su caso, el singular mecanismo censal que el reglamento prevé, salvo previsión convencional en sentido contrario⁵³; la mentada interpretación no fue considerada como vulneradora de derechos constitucionales por la vía de amparo en reiterados autos del Tribunal Constitucional⁵⁴.

Los más recientes pronunciamientos de la doctrina unificada han venido insistiendo en esa lógica particularista. Se ha considerado, así, que el cese por cambio de titular determina la calificación como despido improcedente (en lugar del atípico supuesto contemplado en el Reglamento de 1956), pero que, en todo caso la naturaleza pública de la función notarial impide la existencia de una subrogación empresarial en dichos supuestos (véase, en ese sentido, las SSTs UD 22.11.2004 y 15.12.2004⁵⁵)⁵⁶. Esa lógica no es de aplicación, sin embargo, si el Convenio colectivo del sector de Notarías aplicable (en una actividad donde están proliferando en los últimos tiempos normas colectivas, superado el debate sobre la legitimación empresarial) imponga la sucesión que, caso afirmativo, devendrá convencional⁵⁷.

7.2.3 La sucesión convencional. Criterios doctrinales

⁵³.- Se ha de tener en cuenta que es reiterada la jurisprudencia SSTs de 11.03.1987 11 -RJ 1987\3670-, 21.12.1987, 23.03.1988 - RJ 1988\2361 -, 13.06.1988 - RJ 1988\5273-, 13.06.1988, 23.03.1988, 10.05.1988, 08.11.1994 - RJ 1994\9068-, 10.11.1995, entre otras, que entiende que no existe subrogación empresarial del art. 44 E.T., entre el nuevo y anterior titular de una Notaría. Asimismo, STSJ País Vasco 29.06.1992, Cataluña 19.03.1990, Andalucía –Málaga- de 24.11.1995, Extremadura de 10.03.1995. Se entendía en dicha doctrina que: *"cada Notaría se crea o se suprime por decisión del poder público y se accede a ella sólo por nombramiento, también de la Autoridad del Estado, de acuerdo con las normas que regulan las oposiciones, concursos y traslados que no es necesario analizar. No existe un sustrato, material ni económicamente objetivable, que permanezca, ni mucho menos que se transmita, no ya por negocio jurídico entre el Notario cesante y el posteriormente nombrado, sino tampoco por ministerio de la ley, pues el protocolo no es un fondo propiedad de la Notaría ni del Notario, sino del Estado, bajo la custodia del fedatario, pero que, obviamente, como depositario, no puede ceder ni traspasar ni siquiera al nuevo titular de la Notaría, que se limita a asumir su custodia pudiendo, incluso, optar por solicitar de la Junta Directiva del Colegio que sea depositado en el archivo del Distrito"* (según la STS de 10.05.88). Véase, BENGOCHEA, J. A. y ECHEVARRÍA MAYO, B.: *"El traslado voluntario del notario como causa de extinción del contrato de trabajo de sus empleados (STSJ Madrid de 30 de septiembre de 1997)"*, AL 7/1998

⁵⁴.- Así, el Auto TC 9/1989 no consideró incurso dicha interpretación jurisprudencial en una vulneración del art. 24.1 CE (tutela judicial efectiva), al tratarse de una cuestión de mera interpretación de legalidad; con similar argumento fue rechazado el ataque impugnatorio por discriminación (art. 14 CE) en los Autos TC 11/1989, y los autos de inadmisión de 16.07.1990 y 31.10.1994.

⁵⁵.- RJ 20054\4534 y 2005\881

⁵⁶.- Por su parte, la STS UD 06.03.2000 amplió esa misma lógica hermenéutica a los corredores de comercio.

⁵⁷.- STSJ Andalucía –Sevilla- 15.01.1999 –AS 1999\842-, Madrid 12.12.1989 –1989\193-, etc.

Los supuestos de sucesión convencional (por tanto, aquellos que no derivan en forma directa del art. 44 TLRET, sino del Convenio sectorial⁵⁸) han tenido un relativamente amplio desarrollo doctrinal, en los siguientes términos:

Se ha considerado que un Convenio extraestatutario, atendiendo a su eficacia personal, no puede en ningún caso comportar efectos para una empresa que no se encuentra en su ámbito de aplicación⁵⁹.

Se ha venido observando con reiteración que en esta vía específica de sucesión no es preciso que exista transmisión de elementos patrimoniales, validándose la mera transmisión de actividad, en tanto que surge de la negociación colectiva y no de la Ley⁶⁰.

No opera, sin embargo, la norma convencional cuando medie circunstancia que lo neutralice, cual sería el supuesto de que los trabajadores que pretendieran beneficiarse con la subrogación carecieran de los requisitos que para ejercer la profesión (en una lógica que se ha venido aplicando generalmente en el sector de vigilantes jurados de seguridad)⁶¹

Se ha mantenido, asimismo y con reiteración, que el incumplimiento por la empresa saliente de las obligaciones de información a la entrante pactadas en Convenio colectivo determinan la inaplicación de las cláusulas de mantenimiento en el empleo allí establecidas, recayendo la posible responsabilidad –caso de despido- en la ocupadora inicial si no opera la sucesión ex art. 44 TREL⁶².

Se ha considerado que la interpretación de las cláusulas convencionales (muy comunes) que exigen la prestación de servicios previa en la contrata a lo largo de un determinado período causan plenos efectos y deben ser interpretadas en forma restrictiva, al no surgir en estos caso la obligación de la Ley sino del Convenio y, por tanto, de la voluntad de sus firmantes⁶³. A lo que se añade que es lógica y racional la cautela de la norma pactada, consistente en que tal presencia en el puesto de trabajo no sea improvisada, o buscada con el fin de trasladar el contrato de trabajo a otro empresario, lo que se salva con el requisito de que, al menos, hayan transcurrido un determinado período de permanencia. A una conclusión similar se ha llegado respecto a las cláusulas convencionales de exclusión en el caso de que la principal haya reducido o suspendido la contrata a lo largo de un determinado lapso de tiempo⁶⁴.

Ahora bien, no rige tan limitador criterio cuando lo exigido en el Convenio es la entrega de determinada documentación de datos socio-laborales de los afectados. A este

⁵⁸ .- Por lo que hace a los contenidos concretos de dichas cláusulas véase SALCEDO BELTRÁN, op. cit.

⁵⁹ .- STS UD 14.12.1994 - RJ 1994\10093-: "Un convenio colectivo en cuya elaboración no se han observado los requisitos de legitimación y procedimiento establecidos en el Título III del ET puede ser eficaz para quienes se encuentran representados por las partes negociadoras, mediante mandato o mediante vínculo asociativo; pero no alcanza en principio a las empresas o a los trabajadores que no están unidas por un nexo de representación voluntaria a las organizaciones pactantes". En el mismo sentido, STS UD 09.02.1995 - RJ 1995\789-

⁶⁰ .- Entre otras, SSTS UD 23.01.1995 - RJ 1995\403-, 22.04.1997 - RJ 1997\3581-

⁶¹ .- STS UD 22.04.1997 - RJ 1997\3581-

⁶² .- SSTS UD 10.12.1997 - RJ 1998\736-, 09.02.1998 - RJ 1998\1644-, 30.09.1999 - RJ 1999\9100-, 29.01.2002 -RJ 2002\4271-, etc.

⁶³ .- SSTS UD 08.06.1998 - RJ 1998\6693-, 26.04.1999 - RJ 1999\4532-, etc.

⁶⁴ .- SSTS UD 10.07.2000 - RJ 2000\8295-, 27.10.2000 - RJ 2000\9656-, etc.

respecto, la STS UD 11.03.2003 - RJ 2003\3353- vino a indicar que la subrogación puede operar, incluso cuando la documentación no está totalmente completa, siempre que no se trate de falta de «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, sin que exista sucesión en caso contrario⁶⁵

Si el trabajador presta sus servicios para dos o más empresas principales por cuenta de una contratista a tiempo parcial en dependencias distintas, el hecho de que se produzca el cambio de contratista en una de ellas no determina que la obligación de subrogación convencional desaparezca, sino que la sucesión se producirá exclusivamente respecto al contrato a tiempo parcial afectado⁶⁶.

La sucesión administrativa

La sucesión administrativa (es decir, aquella que no dimana de la Ley o del Convenio, sino del pliego de condiciones en la prestación de un servicio público a la finalización de una contrata y al inicio de la siguiente) ha sido también abordada por parte de la doctrina casacional. Se ha entendido así que no operan las previsiones del art. 44 (en su redactado anterior a la Ley 12/2001), en tanto que no existe transmisión de empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma. En ese marco es posible "*cuando el dueño de la actividad sea un ente administrativo que la adjudique mediante concesión o contrata, los pliegos de condiciones puedan ocuparse -y generalmente lo hacen- sobre la asignación del personal de los adjudicatarios anteriores a los sucesivos, imponiendo la subrogación del adjudicatario en los contratos de trabajo; lo cual es posible, no porque se deje a la discrecional voluntad del ente público la posibilidad de establecer o no la subrogación que se impone «ope legis»; sino porque, en tal caso, el pliego de condiciones lo que haría sería perfilar el objeto de la concesión y despejar, de antemano, cualquier duda que pudiera plantearse al respecto y, sobre todo, poner de manifiesto la asunción de la obligación de subrogarse, por parte de la empresa concesionaria, por la vía contractual que ofrece la Administración en su convocatoria*". Sin embargo, "*cuando (...) no ocurre así, los criterios objetivos según los expone la doctrina de la Sala serán los que han de imponerse.*"⁶⁷

Ello no comporta, sin embargo, que no deba valorarse la posible existencia en caso de encadenamiento de contrataciones de sucesiones administrativas, de una sucesión "ope legis", cuando se cumpla el contenido de transmisión patrimonial. Así se indicaba en la STS UD de 13 de marzo de 1990 -RJ 1990\2069-, en la que se afirmaba: "*en el ámbito de la gestión indirecta a través de concesiones administrativas, es útil el criterio doctrinal que distingue entre las concesiones que llevan aparejada la entrega al concesionario de la infraestructura u organización empresarial básica para la explotación del servicio, en las que la transmisión de la concesión o su asunción por la Administración podría determinar, en su caso, la subrogación por aplicación del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, y aquellas otras, en que al no concurrir esta puesta a disposición de los elementos patrimoniales fundamentales de la explotación, faltan los presupuestos necesarios para apreciar una sucesión de empresa regulada por el precepto mencionado, aunque las*

⁶⁵ .- En el mismo sentido, STS UD 28.07.2003 - RJ 2003\7782-

⁶⁶ .- STS UD 1.09.2000 - RJ 2000\8299-

⁶⁷ .- STS UD 05.04.1993 -RJ 1993\2906-

regulaciones sectoriales puedan introducir medidas adicionales de protección de la estabilidad de las relaciones laborales"

Ahora bien, la lógica referida se limita al terreno de aplicación de los encadenamientos de contrata, con lo que han surgido evidentes dudas aplicativas en relación a si la privatización inicial queda subsumida en dicha doctrina. El tema ha surgido con reiteración –y cierta virulencia- en el conocido debate del fin del monopolio de los servicios de asistencia terrestre de navegación aérea –el famoso "handling"–, tras el proceso de privatización de parte de la actividad ejercida hasta 1996 por Iberia LAE con exclusividad. Dicha privatización se produjo a raíz de un concurso público convocado por AENA para la concesión a un segundo concesionario, en cuyo pliego de condiciones se observaba la sucesión empresarial.

En su sentencia de unificación de doctrina de 29.02.2000 - RJ 2000\2413-⁶⁸, el TS abordará la contradicción que en la materia había comportado la doctrina suplicación, afirmando al respecto que *" sólo se produce la subrogación en los contratos de trabajo merced a la imposición por el pliego de condiciones, cuando haya habido verdadera «sucesión en la contrata», entendida ésta como cambio de la titularidad del contratista, acompañada de la transmisión, por parte del antiguo al nuevo, de los elementos patrimoniales que configuraban la infraestructura u organización básica de la explotación"*. En ese supuesto –como acaece en el resto de tipos que amparan la subrogación empresarial, el legal y el convencional- no es preciso el consentimiento de los asalariados afectados, afirma el TS⁶⁹. Ahora bien, *" lo acaecido en el caso aquí enjuiciado no se corresponde con la expresada situación de hecho, porque no ha existido un verdadero cambio de titularidad en la empresa contratista, ni menos aún transmisión al ulterior adjudicatario de la contrata de los elementos patrimoniales configuradores de la explotación del servicio adjudicado, con toda su infraestructura, sino que meramente se ha dado entrada a una nueva empresa que, junto con la anterior y en régimen de competencia con ella, ha venido a repartirse el desempeño de una actividad que hasta entonces venía siendo realizada por una sola en régimen de monopolio, de lo que hay que deducir necesariamente que no se ha producido una verdadera sucesión empresarial en lo que a la contrata se refiere"*. Por ello: *" no resulta aplicable el citado art. 44.1 del ET, y por ello el Pliego de Condiciones impuesto al nuevo adjudicatario no obliga a los trabajadores que estaban al servicio de aquella empleadora que continúa prestando la misma actividad en concurrencia con la nueva, porque el tratar de imponerles el paso de una empresa a otra 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 del Código Civil), siendo por ello de acoger la tesis de los recurrentes, que invocan como infringidos el precepto últimamente citado, y los arts. 1257 y 1091 del Código Civil, por inaplicación, y de la Jurisprudencia interpretadora del art. 44 del ET, por aplicación indebida"*

Ese criterio será luego seguido por varias sentencias de la Sala Cuarta⁷⁰. Incluso después de la STS UD de 20.10.2004, aunque por la motivación distinta ya expuesta.

⁶⁸ .- Véase el comentario al respecto de DESDENTADO BONETE, A.; *"La sucesión de empresa: una lectura del nuevo artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia"*; RMTAS nº 38

⁶⁹ .- Véase "LLANO SÁNCHEZ, M ; *Sucesión de empresas contratistas: aplicación indebida del art. 44 et y alcance de la subrogación impuesta en el pliego de condiciones"*; AL 33/2000

⁷⁰ .- SSTS 11.04.2000 - RJ 2000\3946-, 12.04.2000 - RJ 2000\3951-, 06.02.2002 - RJ 2002\4279-, 30.04.2002 (3)- RJ 2002\7890, RJ 2002\5688 y RJ 2002\5814- , 17.05.2002 - RJ 2002\9888-, 13.06.2002 - RJ 2002\7203-, 18.06.2002 - RJ 2002\8518-, 21.06.2002, 26.06.2002 - RJ 2002\8934-

El régimen de tutelas del art. 44 TRLET y los criterios doctrinales de aplicación

7.3.1. ¿Es la sucesión forzosa para el trabajador?

La ley no aclara si los trabajadores afectados pueden negarse o no al cambio de empresario, en tanto que éste les vendrá impuesto por la normativa, el Convenio o el pliego de cargos.

Es evidente que, en todo caso, dicho debate se incardina únicamente en aquellos supuestos en los que existe una sucesión producida por alguna de las vías referidas (legal, convencional o administrativa) y se corresponda con el ámbito objetivo de la sucesión. En caso contrario, es decir, cuando no cumplen los requisitos conformadores, no existe sucesión y, en consecuencia, no existe obligación de ningún tipo por parte de los afectados de integrarse en la nueva empresa.

Ya hemos visto previamente como el TJCEE no ha dado una respuesta definitiva al tema, limitándose a constatar que el trabajador no tiene porqué integrarse en la nueva empresa, sin que ello determine la aplicación de en el marco comunitario de tutelas específicas que sí pueden desarrollarse por los diferentes Estados de la Unión en el ámbito de su legislación interna.

Sin embargo, la Ley española nada dice a este respecto. La doctrina inicial del TS en la materia – en relación con el conflicto que ya hemos visto previamente respecto a la privatización del handling aeroportuario- venía afirmando la aseveración antes hecha, en el sentido que, de no existir en puridad una sucesión, el trabajador no tenía porqué integrarse en la supuesta sucesora. Esa afirmación se va a seguir posteriormente en otros pronunciamientos sobre actividades diversas⁷¹. Cabía inferir, sensu contrario, que cuando sí existía un sucesión legal, convencional o administrativa, el trabajador tenía la obligación de integrarse en la nueva empresa.

Ahora bien, la ya citada STS UD 20.10.2004 contiene una afirmación desde mi punto preocupante. En el marco de la crítica a la doctrina comunitaria, se afirma en ella que, entre los efectos perniciosos que a su juicio se dimanaban de la resolución del asunto Temco (además de los que la ya se han expuesto), y con cita de la STJCEE recaída en el asunto Katsikas, Skreb y Schroll, la siguiente consideración, : *" aun en el supuesto de que la hubiera (la sucesión), el trabajador no podría ser transferido obligatoriamente a la empresa adquirente, aunque su contrato con el cedente se vería tal vez afectado por las*

, 18.09.2002 - RJ 2003\1401-, 26.09.2002 - RJ 2003\1371-, 07.11.2002 - RJ 2003\1384-, 13.11.2002 (2) - RJ 2003\1623- y RJ 2003\1622, 14.11.2002 -RJ 2003\1624-, 25.11.2002 -RJ 2003\1627-, 20.01.2003 -RJ 2003\1873-, 21.01.2003 -RJ 2003\1875-, 23.01.2003 -RJ 2003\1877-, 17.02.2003 -RJ 2003\3244-, 19.02.2003 -RJ 2004\1343-, 18.03.2003 -RJ 2003\3385-, 08.04.2003 - RJ 2003\4975-, 08.04.2003 -RJ 2003\4954-, 20.06.2003 -RJ 2005\4865-, 25.06.2003 -RJ 2005\4441-, 10.12.2003 - RJ 2004\3342-, 01.06.2004 - RJ 2004\6919-, 29.06.2004 - RJ 2004\5328-, 07.07.2004 - RJ 2004\5346-, 14.07.2004 - RJ 2004\7111-, 17.09.2004 - RJ 2004\6157-, 28.09.2004 - RJ 2004\6328-, 28.09.2004 - RJ 2004\6331-, 11.10.2004 - RJ 2004\6203-, 22.09.2005 - RJ 2005\8696-, etc. Veáanse, asimismo, gran parte de los pronunciamientos recaídos tras la STS UD 20.10.2004, que en su mayoría afectan problemática aquí estudiada.

⁷¹ .- Véase respecto a funciones accesorias hospitalarias la STS UD 18.03.2002 - RJ 2002\7524-

consecuencias derivadas de esa transmisión; cuestión que, pese a su indudable interés, no puede ser abordada aquí al quedar al margen de la decisión del pleito". Es decir que, conforme a dicha consideración, sería posible que en una sucesión ex lege o ex convenio, el trabajador impusiera su autonomía de la voluntad, negándose a integrar en la nueva empresa. Como hemos visto dicha Sentencia del TJCEE no dice exactamente que el trabajador tenga el derecho a oponerse: lo que dice es que, si lo hace en uso legítimo de la autonomía de la voluntad, lo que corresponde es la extinción del contrato, salvo que la legislación nacional –que no es el caso español- prevea un régimen de garantías al respecto. Es ésta una consecuencia obvia en nuestro ordenamiento, en tanto que el desistimiento contractual del trabajador –a diferencia del empresario, al menos a nivel formal- es libre. Nadie obliga a un trabajador inicialmente subrogado a pasar a la nueva empresa: en todo momento podrá rescindir el contrato ex art. 49.1 d) TRLET. Nuestro legislador no ha previsto, en ningún momento, una garantía específica en este punto. Es ése un derecho que en todo momento podrá ejercer el asalariado, tanto en aplicación de la anterior doctrina del TS, como de la nueva.

En todo caso, lo que sí parece claro en la doctrina unificada es que los supuestos en que no existe sucesión legal, convencional o administrativa, la posibilidad de acceder a la nueva empresa queda en manos exclusivas del trabajador, en ejercicio de su autonomía de la voluntad, sin que en ningún caso pueda operar aquí un acuerdo en dicho sentido en sede de autonomía colectiva⁷².

7.3.2. Las competencias empresariales para proceder a la descentralización por sucesión

Cabe observar, en primer lugar, que también aquí han aparecido dudas en relación a si en función de un proceso de descentralización puede procederse a disgregar sectores de actividad de la empresa principal, dotándolos de plena autonomía y, en consecuencia, con una sucesión de trabajadores. La respuesta casacional ha sido también en este punto afirmativa, incluso cuando se trate de elementos centrales de la actividad de la empresa cesionaria. Así, la ya citada STS 27.10.1994.-RJ 1994\8531- vino a afirmar: "*La objeción que se formula no afecta en realidad a la existencia de una capacidad productiva independiente, sino que parte, como ya se ha dicho, de otras consideraciones. En primer lugar, se alega que lo que se transmite es un elemento esencial para el desarrollo de la propia actividad de la sociedad transmitente que está dedicada a la producción y comercialización de equipos electrónicos y electromecánicos de proceso de datos, control de procesos y sistemas de tratamiento de la información. Pero esta objeción no niega la capacidad de producción independiente de lo transmitido, sino que, por el contrario, lo que cuestionaría sería, en su caso, la capacidad de la sociedad transmitente para actuar sin los elementos cedidos. La observación responde además a un concepto rígido y autosuficiente de empresa, en virtud del cual el empresario debe ser titular directo de todos los elementos patrimoniales que intervienen en el proceso de producción y esa noción no corresponde a la realidad económica, ni a la jurídica.*" Y, a continuación: "*La segunda objeción de la organización sindical recurrente tampoco afecta a la capacidad productiva propiamente dicha, sino a la existencia en el mercado español de una demanda suficiente para garantizar la viabilidad económica de la nueva empresa. Pero éste es un elemento que tampoco afecta a la idoneidad productiva del objeto transmitido, sino al futuro de la actividad empresarial que se emprende con él, lo que en principio no afecta a la realidad de la transmisión misma, aunque, en su caso, podría*

⁷² .- Las ya citadas SSTS UD, en relación al handling, de 30.04.2002 (3)- RJ 2002\7890, RJ 2002\5688 y RJ 2002\5814- , 17.05.2002 - 18.09.2002 - RJ 2003\1401-, etc.

apuntar a la existencia de un propósito ilícito en la transmisión, si con ella se pretendiera crear una empresa inviable e insolvente para reducir la plantilla, lo que enlaza con la segunda línea argumental del motivo que se examinará más adelante." . Y, finalmente: " El fraude requiere que el supuesto de hecho real no se corresponda con el que la norma -en este caso el artículo 44 del ET- tiene en cuenta para establecer la consecuencia jurídica y que, mediante el amparo formal de esa norma, se persiga en realidad un resultado contrario al ordenamiento jurídico. Las alegaciones de la organización recurrente no han logrado establecer ni el carácter ficticio del supuesto de hecho (la transmisión), ni la finalidad contraria al ordenamiento jurídico. La decisión de crear una empresa filial que asuma, con la autonomía propia de la atribución de personalidad jurídica y de las responsabilidades de funcionamiento, una gestión especializada es un objetivo lícito que tiene amparo en el artículo 44 del ET, como ha señalado la doctrina científica, aunque los fenómenos de la sucesión empresarial dentro de los grupos de empresa deben ser examinados con cuidado y adoptarse las medidas adecuadas cuando exista la evidencia de que, a través de la sucesión, se persigue eludir la aplicación de las garantías de los trabajadores o hacer ineficaces los derechos reconocidos a éstos. Pero en el presente caso no se ha establecido ningún indicio en este sentido"

Cabe remarcar, en todo caso, que la doctrina científica es unánime en el sentido de entender que la omisión de las obligaciones empresariales de consulta e información caso de transmisión (contempladas en el art. 44. 8 y 9 TRLET tras la Ley 12/2001) no determina la nulidad de la contrata, sino, en su caso, la adopción de las medidas sancionadoras establecidas en el art. 7.5 LISOS⁷³.

Las garantías de pervivencia contractual

Hemos de referir, de entrada, que –ante los problemas que el “dies a quo” puede conllevar- la doctrina del TS ha venido estableciendo que, en caso de fusión de empresas, la fecha de efectos para los trabajadores (como terceros que son de la realidad societaria) es la de la inscripción registral pertinente, sin que deba tenerse en cuenta la de otros actos (acuerdo interno al efecto, consolidación contable, etc.) que sólo despliegan eficacia en el marco societario⁷⁴. Ello no empece, sin embargo, que si en la comunicación “ad hoc” a los trabajadores y sus representantes se indica otra fecha, ésta sea la que debe prevalecer, en función de la teoría de los actos propios⁷⁵.

Se ha venido considerando, asimismo, que no existe subrogación en términos legales cuando el cambio de titularidad se produce una vez extinguidos legalmente los contratos de los trabajadores (significativamente, en el caso de expediente de regulación de empleo pactado)⁷⁶. Esa lógica se desprende, asimismo, del art. 3.1 de la Directiva⁷⁷. Cabe, por tanto, diferir que el derecho al mantenimiento del vínculo contractual exige que éste perviva en el momento de la sucesión, de tal manera que si aquél se ha extinguido previamente no existe lo que la doctrina ha caracterizado como “efecto

⁷³ .- Véase, al respecto, SEMPERE NAVARRO, A. V.; “Sobre los aspectos colectivos en la transmisión de empresas”; AS 7/8/2002

⁷⁴ .- STS 06.06.2001 –RJ 2001\5498-

⁷⁵ .- STS 30.09.2003 –RJ 2003\7450-

⁷⁶ .- SSTS 06.03.1987, UD 24.07.1995 - RJ 1995\6331-, 20.01.1997 - RJ 1997\618-, 16.07.2003 - RJ 2003\6113-, etc.

⁷⁷ .- En el mismo sentido, DESDENTADO BONETE, A.; *La sucesión...*”

Lázaro⁷⁸, en el sentido de hacer revivir un vínculo finalizado. No ocurre así, sin embargo, cuando queda acreditado que el despido ha tenido un objeto finalista, tendente a perjudicar la estabilidad en el empleo de los afectados, a fin de ceder la empresa sin cargas salariales⁷⁹. Y, en relación con los supuestos de jubilación, invalidez o muerte del empresario debe estarse a las reflexiones ya anteriormente efectuadas.

Ahora bien, surgen problemas aplicativos innegables en aquellos casos en los que la sucesión se produce una vez el trabajador ha sido despedido, pero está pendiente de juicio⁸⁰. Pese a la conocida jurisprudencia en el sentido de declarar los efectos constitutivos "ex tunc" del acto de despido, hallaremos pronunciamientos de suplicación que se decantan, en estos supuestos, por extender también la responsabilidad al cesionario⁸¹. Cabe destacar, sin embargo, que existen también pronunciamientos en sentido contrario⁸².

Una singularidad específica de la subrogación convencional es que, en todo caso, es el ámbito de aplicación del Convenio el que determina las obligaciones de la empresa sucesora. En otras palabras, ésta no se encuentra obligada a subrogarse como empleadora cuando pertenece a un ámbito sectorial ajeno al Convenio "ad hoc", sin que, por otra parte, las cláusulas que al respecto puedan pactarse en Convenios de empresa o centro de trabajo en nada afecten a terceros ni firmantes (las futuras y posibles mercantiles sucesoras).⁸³

La subrogación del nuevo empleador en el marco de derecho y obligaciones del anterior empresario

Aparecen aquí dudas notables en la doctrina unificada respecto a si la subrogación del cesionario en el anterior marco contractual afecta únicamente a los derechos consolidados o también a los que están en vías de consolidación. La mayor parte de la doctrina científica se inclina por aquella primera opción. No puede obviarse, empero, que existen pronunciamientos casacionales que indican: "*los derechos y obligaciones correspondientes a la antigua relación laboral... son tan sólo aquellos derechos y obligaciones realmente existentes en el momento de dicha integración, es decir, los que*

⁷⁸ .- Ver, en ese sentido, utilizando dicha expresión las STSJ Galicia 18.03.2002 - JUR 2002, 91189-, País Vasco 26.06.1993 -AS 1993\2876-, 16.04.1996 -AS 1996\1461-, 28.04.1998 -AS 1998\5873-, 06.10.1998 -AS 1998\7272-, 23.11.1999 -AS 1999\4220-, 30.01.2001 -AS 2001\2996-, 08.07.2003 -2493-, 20.01.2004 -AS 2004\1918-, 17.05.2005 -JUR 2005\192203-, Andalucía -Málaga- 03.12.1999 -AS 1999\6926-, Andalucía -Sevilla- 17.11.1998 -AS 1998\4467-, Navarra 10.11.1995 -AS 1995\4087-, Extremadura 09.03.2005 -JUR 2005\96660-, etc.

⁷⁹ .- STSJ País Vasco 17.12.1993 -AS 1993\5396-

⁸⁰ .- Véase CARDENAL CARRO, M.; "*Una cuestión pendiente en el régimen de la sucesión de empresa. ¿quid iuris respecto de las relaciones laborales cuya extinción está impugnada ante los tribunales?*"; AS 16/2005

⁸¹ .- Así, SSTSJ País Vasco 20.04.2004 -AS 2004\2939-, Andalucía -Sevilla- 29.12.1993 -AS 1993\5517-, 27.02.2003 -AS 2003\2368-, Murcia 21.10.2002 -JUR 2000\274838-, Cataluña 24.10.2000 -AS 2000\ 4540-, etc.

⁸² .- SSTSJ STSJ Andalucía -Sevilla- 24.10.2003 -JUR 2003\ 52961-, SSTSJ Castilla y León - Valladolid- 14.10.2002 -AS 2002\3171-, Canarias -Sta. Cruz de Tenerife- 17.12.1999 -AS 1999\4574-, etc.

⁸³ .- SSTS 12.03.1996, 28.10.1996 -RJ 1996\7797-, 14.03.2005 -RJ 2005\3191, etc.

*en ese momento el interesado hubiese ya consolidado y adquirido, incorporándolos a su acervo patrimonial; sin que dicha subrogación alcance, de ningún modo, a las meras expectativas legales, toda vez que en ellas no existe todavía derecho alguno”⁸⁴. Sin embargo, como indica DESDENTADO BONETE⁸⁵, en esos supuestos “*de lo que se trataba era de expectativas reguladas en el convenio colectivo anterior del primer organismo empleador que ya había perdido vigencia y había sido sustituido por otro posterior vigente en el ámbito del nuevo establecimiento empresarial*”*

Cabe destacar, por otra parte, que la subrogación del cesionario en el régimen contractual del cedente es total, por lo que éste debe respetar respecto al conjunto de las obligaciones que integran el contenido contractual, como por lo demás prevé el artículo 1212 del Código Civil, que establece que la subrogación transmite al subrogado el crédito con todos los derechos a él anexos. Se trata sólo, de un cambio del sujeto contractual⁸⁶.

Ello determina que, en materia salarial, la cesionaria esté obligada a mantener íntegramente el salario que anteriormente se percibía, incluso en supuestos en los que se integren en el mismo conceptos finalistas que, a raíz del traspaso, han dejado de tener lógica finalista. Así, en relación con el concepto de insularidad que percibía el personal laboral al servicio de la Administración del Estado que es traspasado a la Comunidad Autónoma de Canarias, como se afirma en la STS UD 03.06.2002 - RJ 1992\4737-⁸⁷, en el que se indica: “*la referida Comunidad Autónoma está obligada a respetar y guardar todos los derechos que los actores ostentaban cuando estaban vinculados a la Administración del Estado, incluidas sus retribuciones; de modo que el importe de las que venían percibiendo de esta última no puede reducirse o aminorarse por causa de dicha transferencia*”. Ahora bien, no se producirá subrogación en el marco obligacional de la cedente si en el Convenio de ésta se observaban cláusulas “*relacionadas expresamente con la prestación de trabajo para dicha empresa, puesto que están atendiendo a situaciones específicas derivadas de la especial relación de la empresa con sus trabajadores, y que por lo tanto, no se puede afirmar que constituyan derechos consolidados por éstos por estar condicionados a un determinado régimen laboral con la empresa concreta, contemplando situaciones específicas que en la nueva empresa no se dan*”⁸⁸

Sin embargo, no cabe diferir de esa lógica que deba mantenerse en forma íntegra la estructura salarial y el “nomen iuris” de los distintos conceptos retributivos, sino estrictamente la cuantía global, en tanto que, como afirma la citada Sentencia de 03.06.2002: “*no se trata en realidad de que el plus de residencia tenga que ser mantenido en una determinada cuantía, sino de que el montante de las remuneraciones anteriores al traspaso de competencias tiene que ser respetado, sin merma ni reducción, después del mismo*”.

En ese marco se incluyen conceptos de los que se disfrutaba en la anterior empresa de indudable contenido económico, como incentivos o ticket de restaurante⁸⁹.

⁸⁴ .- SSTS UD 05.12.1992 (RJ 1992\10059), 10.12.1992 (RJ 1992\10066), 20.01.1997 - RJ 1997\618-, etc.

⁸⁵ .- “*La sucesión...*”, op. cit.

⁸⁶ .- STS 14.03.2005 –RJ 2005\3191-

⁸⁷ .- En el mismo sentido y para idéntico supuesto, STS UD 29.06.1994 - RJ 1994\5502-

⁸⁸ .- STSS UD 08.04.2002 - RJ 2002\6151-, 10.04.2002 - RJ 2002\6156-, 22.11.2005 - RJ 2006\99-, etc.

⁸⁹ .- STS 13.11.2003 –RJ 2003\8815-

Por lo que hace al cómputo de la antigüedad, la doctrina unificada ha venido entendiendo que en ella se integra todo el período en que el trabajador ha venido manteniendo una relación contractual de trabajo, " *incluyendo desde luego las fases de la misma en la que el trabajador ha estado vinculado con el empresario que la ha dado por terminada, y contando también la fase o fases en que la posición empresarial en la propia relación laboral fue desempeñada por uno o varios empresarios anteriores*"⁹⁰. Se ha declarado, sin embargo, que el reconocimiento de la antigüedad no comporta "per se" la aplicación de los trabajadores integrados en la sucesión de determinadas mejoras implantadas previamente en la cesionaria, dependientes de la fecha de ingreso y de carácter personal⁹¹.

A la misma conclusión equiparadora cabe llegar en relación a la adscripción de los afectados en el sistema de encuadramiento profesional⁹².

Es obvio, sin embargo, que ese derecho no es absoluto, en tanto que esa sucesión "ad integrum" no puede amparar supuestos de fraude de ley, como puede ocurrir en los casos en los que se establezcan condiciones de trabajo superiores con la única finalidad de gravar al empresario entrante o de dificultar las ofertas competitivas al vencimiento de la concesión o contrata. En todo caso, ese fraude de ley tendrá que probarse⁹³.

La subrogación no determina la validación de ilegalidades previas. En este sentido, si en el momento del traspaso de la unidad los asalariados estaban sometidos a un contrato temporal sin causa, no puede de ello dimanarse que el fraude de ley contractual haya sido "amnistiado", ni aunque se trate de una subrogación convencional⁹⁴. Tampoco puede el cesionario alegar desconocimiento de unas circunstancias previas de contratación temporal que determinan que su posterior contratación lo sea en fraude de ley⁹⁵.

⁹⁰ .- STS UD 16.03.1999 RJ 1999\2995-, en relación al cómputo de la antigüedad por despido. En un sentido similar, STS UD 08.03.1993 - RJ 1993\1712-, etc. Véase, también, aunque el resultado fuese desestimatorio para la pretensiones por considerarse que las mejoras prevista en el anterior Reglamento de Régimen Interior de la cesionaria no se vinculaban con la antigüedad, las reflexiones contenidas al respecto en la STS 15.06.1992 - RJ 1992\4584-. En el mismo sentido, la STS 16.09.1992 - RJ 1992\6789-

⁹¹ .- SSTS 15.12.2004 - RJ 2005\1595-, 12.01.2005 - RJ 2005\1499-, etc.

⁹² .- Elemento contenido como reflexión en la sentencia 15.06.1992 citada en la nota anterior, en la que se afirma: "El art. 44 del Estatuto de los Trabajadores establece, además de un mecanismo específico de responsabilidad, dos garantías para los supuestos de transmisión de empresas: la exclusión de la extinción de los contratos y la conservación del régimen contractual anterior, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones del anterior, lo que supone, por una parte, la subsistencia de las condiciones profesionales de carácter personal acreditadas por el trabajador en la anterior empresa (*categoría, antigüedad...*) y, de otra, el mantenimiento, en principio, de la regulación de las condiciones de trabajo vigente en la entidad empresarial transmitente, con independencia de que pudiera ser aplicable el régimen jurídico correspondiente al nuevo empresario de acuerdo con las reglas generales sobre concurrencia de las normas laborales"

⁹³ .- Sentencia 14.03.2005 citada.

⁹⁴ .- STS UD 18.06.2001 -RJ 2001\6312-, en la que se afirma: "un Convenio Colectivo no puede ser interpretado de modo que sirva para consolidar situaciones de ilegalidad contractual, en contra de los trabajadores, de ahí que haya de declararse que la sucesión debe entenderse referida al contenido jurídicamente eficaz de los contratos de los trabajadores asumidos por el nuevo contratista".

⁹⁵ .- SSTS UD 30.09.1997 - RJ 1997\7185-, 15.12.1997 - RJ 1997\9179-, etc-

Ahora bien, en tanto que la sucesión comporta, a estos efectos y esencialmente, un cambio del sujeto empresarial, no pueden tampoco limitarse las competencias que el empleador –como tal, con independencia de que se trate del cedente o el cesionario– tiene otorgadas en nuestro marco vigente a fin y efecto de novar determinados elementos contractuales, incluso “in peius”. Así, de la misma forma que la empresa originaria podría haber recurrido a la movilidad funcional, geográfica o a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, también puede hacerlo la sucesora, siempre que se cumplan los requisitos legales establecidos. Así lo ha entendido el TJCEE en su Sentencia de 12.11.1992 (citada previamente)⁹⁶, afirmando: “ *en la medida en que, al margen del supuesto de una transmisión de empresa, el Derecho nacional permita modificar la relación laboral en un sentido desfavorable para los trabajadores, especialmente por lo que respecta a las condiciones retributivas, una modificación de este tipo no queda excluida sólo por el hecho de que, entre tanto, la empresa haya sido objeto de una transmisión y, por consiguiente, el contrato haya sido celebrado con el nuevo empresario. En efecto, al subrogarse el cesionario en la situación del cedente en virtud del apartado 1 del artículo 3 de la Directiva, polo que respecta a los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, ésta puede modificarse en relación con el cesionario dentro de los límites que cabría aplicar si se tratase del cedente, debiendo quedar claro que la transmisión de empresa en ningún caso puede constituir por sí misma el motivo de dicha modificación*”.

Es obvio que dicho criterio es igualmente invocable en nuestro Derecho interno. Es por ello que tiene plena eficacia el cambio de estructura salarial pactado entre empresa y representantes por la vía del art. 41 TRLET a raíz de una fusión de empresas y en el que no se afecta la retribución global anteriormente percibida⁹⁷.

Debe tenerse en cuenta, en todo caso, que la subrogación del nuevo empresario en el previo marco contractual se deriva del art. 44 TRLET. Por tanto, cuando la sucesión no tiene esa base si no que es convencional, debe estarse al contenido del Convenio colectivo, a fin y efecto de poder determinar si la responsabilidad se halla en él regulada o no. En otras palabras: si la norma colectiva no observa la subrogación de derechos, limitándose a establecer la continuidad del contrato, no existe responsabilidad del cesionario, según la doctrina unificada⁹⁸, llegándose a una solución positiva en caso contrario⁹⁹. A ello debe añadirse que, por la misma lógica, la omisión de notificación de pactos de mejora en sede individual, respecto a los que el Convenio determina la necesaria acreditación en el momento del traspaso, libra a la cesionaria de cualquier responsabilidad al respecto¹⁰⁰.

7.3.5 La obligación de mantenimiento del Convenio anterior a la subrogación

Por otra parte, es apreciable que la tradicional problemática en relación al Convenio aplicable ha sido superada tras la Ley 12/2001, en tanto que ésta ha venido a cubrir (no sin dejar de crear nuevos problemas prácticos) el vacío anterior en nuestra legislación en relación con la Directiva y ha significado una notoria superación de la doctrina del TS en el sentido de que la concurrencia de convenios debía solucionarse con la aplicación del

⁹⁶ .- Con el precedente de la Sentencia de 10 febrero 1988, Daddy's Dance Hall

⁹⁷ .- SSTS 12.12.1993 - RJ 1993\8688-, 06.07.1994 - RJ 1994\6342-, etc.

⁹⁸ .- SSTS UD 29.12.1997 –RJ 1997\9641-, 31.03.1998 - RJ 1998\4575-, etc.

⁹⁹ .- STS UD 06.06.2001 - RJ 2001\5490-

¹⁰⁰ .- STS UD 11.05.2001 - RJ 2001\5206-

principio de norma más favorable¹⁰¹ y el carácter no permanente de las garantías aportadas desde la anterior empresa, permitiendo negociaciones unificadoras ex post¹⁰² o por la aplicación directa, en su caso, del Convenio colectivo aplicable en la nueva empresa¹⁰³, pero sin que en ningún caso fueran aceptables imposiciones empresariales por el cesionario de nuevos marcos laborales no pactados en forma expresa con los afectados y sus representantes¹⁰⁴. Tras el cambio normativo expuesto, por mor de la Directiva, se va a mantener legalmente la disponibilidad colectiva tanto en el momento de la transmisión, como posteriormente, por la entrada en vigor de un texto convencional. Sin embargo, la momentánea colisión de convenios va a ser tolerada, mientras no se produzca la mentada sustitución (o decaimiento del ámbito temporal de la norma traspasada)

Es el marco previo a la Ley 12/2001 en el que se va a producir el debate doctrinal conocido como “de las Ikastolas”¹⁰⁵, a raíz de la integración de dichas escuelas privadas con efecto 01.03.1994 en la Administración pública vasca. De tal manera que el Convenio colectivo rector, publicado en el mes de agosto siguiente, determinaba unos efectos salariales que se retrotraían al 1 de marzo y, además, se preveía la exclusión de las ikastolas afectadas por la publicación. El debate se produjo alrededor a si dicho convenio formaba parte de la “mochila” con el que se integraban en la nueva empresa – la Administración vasca- dichos trabajadores. El TS vino a considerar en múltiples sentencias¹⁰⁶ –contando las iniciales con una importante voto particular- que la cuestionada condición laboral había dejado de existir en el momento de la integración y, por ende, no estaba entre las de necesaria asunción por la Administración sucesora, negando la aplicación del previo Convenio

El TS ha mantenido que el Convenio colectivo precedente sigue siendo de aplicación, si no se negocia otro nuevo, incluso en aquellos casos en que aquél haya vencido, por los efectos de ultraactividad ex art. 86.3 TRLET¹⁰⁷. Son evidentes las dudas que promueve, en

¹⁰¹ .- SSTS UD 18.12.1990 –RJ 1990\9808-, 22.06.1993 –RJ 1993\4775-, etc.

¹⁰² .- SSTS UD 12.11.1993 –RJ 1993\20.01.997 –RJ 1997\618-, 13.02.1997 –RJ 1997\1265-, etc.

¹⁰³ .- STS UD 29.06.1999 –RJ 1999\6012-

¹⁰⁴ .- STS 10.03.2002 - RJ 2002\4362-

¹⁰⁵ .- Con el antecedente de las SSTS 08.06.1995 - RJ 1995\4772-, 03.04.1996 - RJ 1996\2981-, etc.

¹⁰⁶ .- SSTS UD 15.12.1998 (10) -RJ 1998\10508, 1998\10509, 1998\10511, 1998\10512, 1998\10513, 1998\10514, 1999\1012, 1999\306, 1999\437, 1999\1011-, 01.02.1999 - RJ 1999\1141-, 08.02.1999 -RJ 1999\1590- 09.03.1999 -RJ 1999\2119- 11.03.1999 -RJ 1999\2915-, 15.04.1999 -RJ 1999\4407-, 16.04.1999 - RJ 1999\4427- 19.04.1999 -RJ 1999\4433-, 26.04.1999 - RJ 1999\4537-, 28.04.1999 -RJ 1999\4650-, 04.05.1999 -RJ 1999\4702-, 10.05.1999 (2) -RJ 1999\4713 y RJ 1999\4715-, 11.05.1999 (2) -RJ 1999\4718 y RJ 1999\5999-, 12.05.1999 (3) -RJ 1999\4821, RJ 1999\4814 y RJ 1999\4816-, 17.05.1999 -RJ 1999\4827-, 18.05.1999 -RJ 1999\4831-, 24.05.1999 -RJ 1999\4839-, 25.05.1999 -RJ 1999\4990-, 26.05.1999 -RJ 1999\4992-, 27.05.1999 -RJ 1999\4996-, 31.05.1999 -RJ 1999\5005-, 01.06.1999 (2) -RJ 1999\5060 y RJ 1999\5058-, 16.06.1999 -RJ 1999\6737-, 25.06.1999 -RJ 1999\5229-, 28.06.1999 -RJ 1999\6012-, 29.06.1999 -RJ 1999\6442-, 30.06.1999 -RJ 1999\5232-, 22.07.1999 -RJ 1999\7167-, 21.09.1999 - RJ 1999\7299-, 29.09.1999 -RJ 1999\7541-, entre otras muchas posteriores.

¹⁰⁷ .- STS 22.03.2002 –RJ 2002\5994-. Se afirma en dicha sentencia que *“la vigencia del contenido normativo del Convenio denunciado --las cláusulas obligacionales pierden toda vigencia con la denuncia, según explica el mismo precepto-- «una vez concluida la duración pactada se producirá en los términos que se hubieren establecido en el propio Convenio». El examen de los que fueron denunciados por las empresas cedentes, muestra que ninguno de ellos incluye pacto alguno al respecto. Para tales casos, el precepto contiene una previsión supletoria: «en defecto de pacto se mantendrá en vigor el contenido normativo». Es evidente pues que en la fecha en que se produjo*

este sentido, la referencia en el art. 44.4 TRLET al mantenimiento del previo macro convencional "*hasta la expiración del convenio colectivo de origen*". En todo caso, no resulta de aplicación directa el Convenio rector de la cesionaria, máxime si está también fase de ultraactividad¹⁰⁸.

Por otra parte, los posibles efectos retroactivos de un posterior Convenio de la empresa cedente o del sector al que pertenece o la determinación de atrasos por incremento del IPC retroactivos sólo tendrán efectos respecto a los trabajadores traspasados hasta la fecha de la sucesión, no posteriormente¹⁰⁹.

No cabe obviar, por otra parte, que el art. 44.4 TRLET permite "pacto en contrario", es decir, que por acuerdo expreso de la empresa (o las empresas) y los representantes de los trabajadores se determine otro régimen convencional distinto al de la mera subrogación del Convenio, incluso a través de un pacto de empresa¹¹⁰.

No existe impedimento, por otra parte, para que la empresa cesionaria impugne, en su caso, el Convenio aplicable –y subrogado–, en su condición de tercero, si considera que su contenido –amén de vulnerar preceptos legales– le es lesivo¹¹¹.

En todo caso, dicho mantenimiento de obligaciones convencionales afecta únicamente al personal proveniente de la cedente, no al de nuevo ingreso, que se registrará por el marco aplicable en la sucesora¹¹².

El mantenimiento de la previa representación unitaria

La Ley 12/2001 (art. 44.5 TRLET) comportó también la aplicación en nuestro derecho del contenido del art. 6.1 de la Directiva, en el sentido de mantenimiento de la representación de los trabajadores objetos de sucesión empresarial cuando el centro de

la sucesión empresarial, los tres citados Convenios de empresa se encontraban en fase de ultraactividad y constituían el marco regulador de las relaciones laborales en las que quedó subrogada la empresa cesionaria por mandato del art. 44.1 ET". En el mismo sentido, SSTS 11.10.2002 - RJ 2002\10682-, 30.09.2003 –RJ 2003\7450-, 15.10.2003 - RJ 2003\8709-, etc.

¹⁰⁸ .- STS 30.09.2003 –RJ 2003\7450-

¹⁰⁹ .- STS 24.03.2003 - RJ 2003\3586-

¹¹⁰ .- Véase., GARCÍA ROMERO, B y FERRANDO GARCÍA, F.; "*Consideraciones críticas sobre el acuerdo de empresa tipificado por el art. 44.4 ET*"; AS 5/2002

¹¹¹ .- STSJ Navarra 19.07.2005 –AS 2005\222556-. Véase el comentario crítico al respecto de FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ, R.; "*Consideraciones en torno a la lesividad para la empresa adquirente del convenio colectivo alcanzado en la cedente en un supuesto de sucesión de concesiones administrativas*"; AS 16/2005

¹¹² .- STS UD 03.06.2002 –RJ 2002\7572-: "*de ninguno de los preceptos mencionados cabe extraer la conclusión de que en caso de traspaso o sucesión de empresas, los derechos que han de mantenerse a los trabajadores afectados por ella deben extenderse también a los trabajadores contratados con posterioridad a dicha situación, como ocurre en el supuesto aquí examinado, en el que el II Convenio Colectivo del Ente Público, negociado y firmado por los legítimos representantes de los trabajadores y de la empresa en su día, ha de mantenerse para los trabajadores transferidos a la S.A., no como tal Convenio proyectado en régimen de ultraactividad sin más sobre esta empresa, sino como marco de sus relaciones de trabajo, de sus específicas condiciones laborales que han de ser respetadas por la transmisión, teniendo en cuenta además que, como se dice en la sentencia recurrida, el Ente Público cedente sigue existiendo como empresa distinta en simultáneo funcionamiento con la Sociedad Anónima constituida*"

trabajo o la unidad económica "ad hoc" mantengan su autonomía¹¹³. Cabe recordar, en este sentido, que la doctrina tradicional había venido sosteniendo con carácter general el efecto de pervivencia del mandato, salvo en los supuestos de absorciones o transmisión total¹¹⁴, en que -según reiterada doctrina legal¹¹⁵- los representantes de la empresa absorbida perdían dicha condición¹¹⁶, con independencia de la posibilidad de convocatoria parcial de nuevas elecciones. Si dicha absorción era íntegra del centro del trabajo con independencia de su sustantividad, sin embargo, los anteriores representantes siguen manteniendo su condición¹¹⁷.

En todo caso, el nuevo redactado no se aparta sustancialmente de esos criterios doctrinales, exigiéndose el mantenimiento de una autonomía representativa. Es por ello que caduca la condición de representante en un supuesto de integración de un hospital -con comité de empresa propia- en la red pública de salud, existiendo en dicho ámbito un sistema de participación provincial¹¹⁸.

El régimen de responsabilidades de futuro del nuevo empresario

Una de las cuestiones que más problemas prácticos suscita en este punto es la que atañe a si las responsabilidades que asume el nuevo empleador respecto a las contraídas por el anterior empresario se refieren únicamente a los trabajadores que se han integrado en el ámbito de su poder de organización o se incluyen también la de los trabajadores que han visto extinguido previamente su contrato y con los que aquél tiene deudas pendientes. Ya hemos visto como la garantía de pervivencia del contrato exige que la relación laboral esté vigente. Sin embargo, la mayor parte de pronunciamientos han venido considerando que el régimen de deudas que se traspasan a la cesionario incluye también la de aquellas personas que han finalizado el contrato (singularmente las que afectan a las indemnizaciones por despido). Esa interpretación amplia se basa en la interpretación del art. 44.1TRLET y su genérica referencia a las "obligaciones laborales", a diferencia del plazo específico de tres años en relación a las obligaciones "pro futuro" del apartado 3 del mismo artículo y 127.2 TRLGSS¹¹⁹.

¹¹³.- Véase ORTIZ DE SOLÓRZANO AURUSA, C.; "*Representación de los trabajadores y transmisión de empresa*"; AS 4/2004

¹¹⁴.- GARCÍA VIÑAS, J.; "*Cuestiones actuales de los mecanismos laborales de la transmisión de empresas*"; AL 18/2005

¹¹⁵.- Entre otras muchas, SSTCT de 29 de mayo de 1984, de 19 de diciembre de 1986 y de 29 de marzo de 1989.

¹¹⁶.- Siendo aplicable a ello la previsión contenida en el art. 25 f) del reglamento sin que, paradójicamente, se establezca la obligación activa de comunicación a diferencia de la previsión anteriormente contemplada en el art. 16 del R. Decreto 1.311/1986.

¹¹⁷.- Sentencia TCT 17 de diciembre de 1988.

¹¹⁸.- STSJ Extremadura 21.01.2004 -AS 2004\619-. Véase al respecto el comentario de ORTIZ DE SOLÓRZANO AURUSA, C.; "*Representación...*"O, en un supuesto similar, la desaparición de una empresa de transporte urbano de pasajeros que se integra en otra empresa: STSJ Murcia 23.07.2002: véase el comentario de DEL JUNCO CACHERO, M.; "*Transmisión de empresa: ¿transmisión de representantes de los trabajadores?*"; Temas Laborales 71/2003

¹¹⁹.- Vid, en este sentido, SSTS 30.06.1988 -RJ 1988\5497-, 22.11.1998 -RJ 1988\8858-, 15.07.2003 (3) -RJ 2005\6359 y RJ 2003\6919 y RJ 2003\6108-, 04.10.2003 - RJ 2003\7378-, etc. Se afirma en esta última sentencia referenciada (que es de Sala General): "*El indicado criterio interpretativo no tiene su base exclusivamente en la evolución histórica en la redacción del precepto y en la interpretación hecha por la jurisprudencia, sino que viene avalada por otros*

Los supuestos de despido como consecuencia de la sucesión

En todo caso, es doctrina consolidada que si la sucesión opera por mandato legal, administrativo o, muy singularmente, cuando dimana de convenio, si el trabajador no puede ingresar en la nueva empresa por negativa de ésta a aceptar su condición de empresario, debe instarse una demanda por despido, en la que deberá condenarse a la cesionaria¹²⁰, salvo en aquellos casos en los que no exista obligación de admisión del asalariado (por ejemplo, por no haberse cumplimentado los requisitos convencionalmente establecidos en los términos ya citados), en los que la condena se dirigirá contra el antiguo empleador.

Debe tenerse en cuenta, por otra parte –y en relación a un aspecto procesal que incluimos aquí– que en los supuestos de despido coetáneos a sucesiones la doctrina casacional ha venido insistiendo que la sentencia que absuelve a la última adjudicataria debe pronunciarse sobre el despido producido por la anterior¹²¹.

critérios hermeneúticos como los siguientes: a) Desde una interpretación meramente literal del apartado en cuestión es perfectamente posible deducir que lo que el legislador quiso establecer fue no solo la garantía de la subrogación, sino también la garantía de la responsabilidad solidaria de ambos empresarios sobre deudas laborales del cedente sin distinguir entre anteriores y posteriores, puesto que en términos jurídicos subrogarse no es otra cosa que colocarse uno en el lugar del otro, tanto en la titularidad de los derechos que éste tuviera como en relación con sus obligaciones; b) Desde un criterio de interpretación lógico y sistemático se llega a la misma conclusión, puesto que el apartado final del precepto al referirse sólo a las transmisiones "inter vivos", lo que está haciendo es equiparar esta modalidad de sucesión a lo que ya está previsto en el Código Civil para la sucesión "mortis causa", pues la responsabilidad de los herederos en caso de transmisiones por causa de muerte ya está garantizada por las normas generales en materia de sucesión a salvo la aceptación de la herencia "a beneficio de inventario"- arts. 659 y sgs del Código Civil -, y si contiene aquella concreción es porque en nuestro Código Civil no existe esa misma previsión de responsabilidad por transmisiones derivadas de actos "inter vivos", como sin embargo sí que existe en el Código de Comercio alemán o en el Código Civil italiano, a los que el art. 44 ET se acomodaría en esta interpretación que defendemos; c) La responsabilidad solidaria de que aquí se trata no significa que el sucesor deba responder por unas deudas ajenas sin más, sino que responderá sin perjuicio de poder reclamarlas del verdadero deudor, constituyendo tal previsión de solidaridad una garantía de seguridad jurídica tanto a favor de los trabajadores frente a posibles transmisiones fraudulentas llevadas a cabo en su perjuicio y en ocasiones sin su consentimiento como a favor de los empresarios responsables si se tiene en cuenta que esta responsabilidad además de solidaria no es ilimitada en el tiempo, sino que sólo se mantiene viva durante tres años a contar de la transmisión, cual ha entendido no solo esta Sala - STS 30-6-1988 - sino también la Sala 3ª de este mismo Tribunal - STS (3ª) 28-11-1997 -. Se trata de considerar en una interpretación finalista de esta previsión legal, que estamos ante una cláusula anti fraude que, por otra parte, ha sido aceptada tradicionalmente como tal no solo por la doctrina jurisprudencial antes citada, sino por la propia doctrina mercantilista, pues no cabe olvidar que una empresa tiene el precio que resulta de restar a los activos las deudas que pudiera tener, por lo que no es congruente con la lógica del mercado aceptar la compraventa de empresas sin el cómputo de las deudas preexistentes, en este caso las deudas laborales".. Con una conclusión similar, entre otras, STSJ Galicia 19.03.2002 - JUR 2002, 91189-, etc.

¹²⁰ .- SSTS UD 10 12.1997 –RJ 1998\736-, 09.02.1998 –RJ 1998\1644-, 31.03.1998 –RJ 1998\4575-, 30.09.1999 .-RJ 1999\ 9100-, 29.01.2002 –RJ 2002\4271-, etc.

¹²¹ .- Con cita de la STC 200/1987, de 16 de diciembre (que en realidad se refería a la falta de condena en suplicación de la cedente, respecto a una sentencia de instancia que había condenado a la cesionaria y que es absuelta por el TCT, sin más reflexiones respecto a aquel primer punto),

Por otra parte, la doctrina unificada ha venido insistiendo en que, de operar sucesión, la suscripción por el trabajador en el momento del cambio de empresario de un finiquito no enerva la continuidad contractual. Así, la STS UD de 16 de marzo de 1999¹²² vino a señalar que *" el recibo de finiquito que pueda suscribirse en estos casos con el empresario anterior no debe ser interpretado, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 1281 y 1282 del Código Civil (...), como un documento acreditativo de la terminación de la relación de trabajo, en cuanto que su suscripción viene acompañada de actos coetáneos de continuidad de la misma"*

El plazo de prescripción

Por otra parte, no deja de ofrecer problemas hermenéuticos el singular plazo prescriptivo que observa el art. 44.3 TRLET, determinando un período de tres años de responsabilidad solidaria de ambos empleadores respecto a las obligaciones surgidas con anterioridad al traspaso y que no hayan sido satisfechas. Es claro, en todo caso, que dicho término de tres años es de prescripción y de no caducidad, por lo que cabe su interrupción por reclamaciones judiciales o extrajudiciales conforme a las reglas comunes¹²³.

Evidentes dificultades surgen de su engarce con el art. 59 TRLET. La doctrina del TS ha sustentado que debe primar el plazo de tres años, al tratarse de una norma específica, ante la del año, de naturaleza general¹²⁴. Sin embargo, dicha opción ha merecido críticas de muchos autores. De ahí que algún pronunciamiento recaído en suplicación haya entendido que plazo del art. 44.3 no constituye una norma específica en virtud de la cual los derechos laborales nacidos con anterioridad a la sucesión empresarial gozan de un plazo de prescripción superior al que con carácter general establece el art. 59 ET¹²⁵. Dicho plazo hay que entenderlo –se dice por este sector– como referido a que la responsabilidad solidaria entre cedente y cesionario por los derechos laborales no satisfechos y nacidos con anterioridad a la sucesión, se mantiene en los tres años siguientes a la misma siempre que el derecho de que se trate no haya prescrito por inacción a tenor del art. 59 ET, de modo que tales derechos y obligaciones anteriores a la sucesión adquieren naturaleza solidaria por causa de ésta y la mantienen en los tres años sucesivos, hasta que transcurridos éstos decae dicha responsabilidad solidaria¹²⁶. Esa lógica es también postulable de las indemnizaciones derivadas de culpa contractual por accidente de trabajo o enfermedad profesional¹²⁷.

puede verse esa afirmación en las SSTS UD 10.05.1994 - RJ 1994\5354-, 06.02.1997 - RJ 1997\999 -, 19.12.1997 - RJ 1997\9523-, 20.07.1999 - RJ 1999\6464 -, 20.12.1999 - RJ 1999\10033-, 17.05.2000 - RJ 2000\4620-, etc.

¹²².- Ya citada previamente.

¹²³.- STSJ País Vasco 06.05.1993 –AS 1993\2192-, 10.11.1998 –AS 1998\7236-, Cantabria 28.07.1992 –AS 1992\2192-, etc.

¹²⁴.- SSTS 26.09.1988 –RJ 1988\5182-, UD 13.11.1992 –RJ 1992\8802-.. Se afirma en este último pronunciamiento que el art. 59: *"sólo es aplicable para aquellos supuestos en que no se establezca un plazo especial como prevé el propio apartado primero del artículo invocado, y así fijado en el art. 44 aplicable, un plazo propio de tres años para la responsabilidad solidaria de cedente y cesario de la titularidad de la empresa en las obligaciones laborales a contar a partir de la cesión y pudiéndose reclamar de los responsables de modo sucesivo"*

¹²⁵.- STS 13.11.1992 –RJ 1992\8802-, STCT 18.12.1986 –RTCT 1986\14210-, TSJ Cataluña 19.07.1997 –AS 1997\3561-, etc.

¹²⁶.- Entre otras, SSTSJ Comunidad Valenciana 09.09.1999 –AS 2000\357-

¹²⁷.- STSJ Andalucía –Sevilla- 18.06.2004 –AS 2004\1533-

Cabe, en todo caso, una interpretación desde mi punto de vista más lógica: los tres años son el plazo de prescripción aplicable para reclamar ante el nuevo empresario el reconocimiento del derecho, de tal manera que, transcurrido ese término, el derecho recae. Ello no empece, sin embargo, que las cantidades que puntualmente se vayan devengado se rijan por el art. 59.1 TRLET. Cabe recordar, en este sentido, que es pacífica la consideración de que, en todo caso, no opera la prescripción del derecho sustantivo en relación con las obligaciones que puedan derivarse del mantenimiento del anterior régimen contractual, sin que ello sea óbice para que sí pueda operar la prescripción de las cantidades devengadas que de él se deriven, aplicándose aquí el plazo prescriptivo del art. 59 TRLET¹²⁸.

También se ha aplicado el contenido del art. 1144 CC en el sentido de que el deudor puede plantear acción frente a cualquiera de los acreedores, sin perjuicio de que posteriormente lo haga contra los demás, en relación al art. 1174 del mismo cuerpo legal. De esta manera, las acciones de reclamación de las cantidades reconocidas por sentencias firmes frente a uno de los deudores no ocasiona la prescripción de la responsabilidad de los demás deudores solidarios¹²⁹ de forma que su interrupción respecto de uno de los deudores ocasiona también la interrupción de la prescripción frente a los demás deudores solidarios¹³⁰.

En todo caso sí es doctrina consolidada del TS (y de nuevo respecto al conflicto del handling de Iberia) que las acciones de impugnación de un supuesto de sucesión que no tiene marco legal, convencional o administrativo –por tanto, una sucesión impropia- tiene un inevitable plazo prescriptivo ex art. 59.1 TLET o, en aquellos casos en los que desde la notificación del cambio de empresario hasta el momento de la impugnación judicial del mismo había transcurrido más de un año¹³¹.

Responsabilidades en materia de Seguridad Social

Son escasos, por otra parte, los pronunciamientos que abordan la responsabilidad de los empresarios en Seguridad Social. Debe recordarse, en este sentido, que el art. 127.2 TRLGSS también establece un régimen específico de responsabilidades en la materia, determinando la solidaridad interempresarial o de los herederos del cedente del pago de las prestaciones causadas antes de que acaezca la sucesión. Son notorias las consecuencias de ese redactado, en tanto que el término “prestaciones causadas” engarza la responsabilidad con el “hecho causante”, una de las nociones más enigmáticas –por indefinidas- del iuslaboralismo¹³².

En ese marco, la doctrina unificada ha venido a manifestar que, en el caso de sucesión empresarial ex art. 126 TRLGSS, no existe responsabilidad del cesionario cuando la

¹²⁸.- STSJ Murcia 27.06.2005 –AS 2005\1709-

¹²⁹.- STSJ País Vasco 01.09.1993 –AS 1993\4113-

¹³⁰.- STSJ Comunidad Valenciana 09.09.1999, ya citada

¹³¹.-SSTS UD 26.07.2004 - RJ 2004\6669-, 20.10.2004 -RJ 2004\7162-, 19.01.2005 - RJ 2005\1617-, 12.05.2005 - RJ 2005\5777-, 03.06.2005 - RJ 2005\5981-. 24.06.2005 - RJ 2005\8920-, 21.09.2005 - RJ 2005\8688-, etc.

¹³².- Véase, al respecto, MORENO GONZÁLEZ-ALIER, I.; “*Sucesión de empresa y recargo de prestaciones (a propósito de la STSJ Madrid de 15 noviembre 2004)*”; AS 3/2005

prestación se haya producido con posterioridad al traspaso: así, en el caso de una jubilación con descubiertos acaecida una vez se ha producido la transmisión de empresa o negocio¹³³.

Por lo que hace a las responsabilidades derivadas del impago de cuotas, resulta obvio que las mismas no surgen del art. 127.2, sino del art. 44.1 TRLET, que incluye como objeto de la solidaridad no sólo las obligaciones contractuales, al incluirse también las de Seguridad Social "incluyendo los compromisos de pensiones". Esa norma legal tiene un desarrollo indirecto en los arts. 12 a 15 del R Decreto 1415/2004, de 11 de junio.

Son escasos los pronunciamientos que abordan el tema de si existe responsabilidad solidaria por sucesión en los supuestos de recargo de prestaciones. En los casos analizados se opta por extender, por la vía del art. 44 TRLET la responsabilidad a la cedentes y a la cesionaria. Es obvio que, en todo caso, también aquí aparece el inconcluso debate en relación a si la medida que contempla el art. 123 TRLGSS tiene una naturaleza sancionatoria o contractual¹³⁴. Surgen, sin embargo, mayores dudas aplicativas en aquellos supuestos en los el hecho causante –por tanto, el accidente de trabajo o la causa de la enfermedad profesional- tuvo un origen anterior a la subrogación. Aquí puede considerarse que las prestaciones "causadas" (si dotamos al 123 de efectos contractuales o prestacionales y no sancionatorios), al ser anteriores a la sucesión sí

¹³³ .- SSTS UD 28.01.2004 –RJ 2004\1835-, 28.09.1994, etc. Vid, en el mismo sentido, SSTJ Madrid 23.03.2005 –AS 2005\797-, 24.10.2005 –AS 2005\3591-, País Vasco 28.12.2004 –AS 2005\160-, etc.

¹³⁴ .- Así, la STSJ Cataluña 04.20.2005 –AS 2005\977- afirma: "*En las argumentaciones del recurso lo que indica la parte recurrente es que el recargo de prestaciones por falta de medidas de seguridad no es transmisible, dado su carácter sancionador. Independientemente de que por su naturaleza se califique al citado recargo como una sanción o como una prestación, hemos de confirmar el pronunciamiento de instancia, en cuanto a la responsabilidad de la recurrente. Es cierto que el Tribunal Supremo ha resuelto, en unificación de doctrina, que la responsabilidad atribuida al empresario por falta de medidas de seguridad que regula el artículo 93 de la Ley General de la Seguridad Social (artículo 123.2 del texto de 1994), no es transferible a ninguna entidad aseguradora pública o privada, pues el carácter sancionador que tiene el recargo impone entender que es personal y que sólo puede afectar al sujeto que ha cometido la infracción reglamentaria que provoca la sanción y así se desprende de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 93 que dispone que la responsabilidad indicada recaerá directamente sobre el empresario infractor sin que sea posible jurídicamente cualquier acto que pretenda su aseguramiento, compensación o transmisión, lo que no sólo afecta a cualquier clase de seguro privado o asunción colectiva del riesgo, que claramente quedan prohibidos por el precepto, sino que también impide que las entidades gestoras de la Seguridad Social puedan responder de este recargo impuesto directamente al infractor, aunque sea subsidiariamente, pues esto implicaría sustituir la responsabilidad personal que la Ley impone. Ahora bien, en el presente supuesto, no se cuestiona que se haya producido un supuesto de sucesión de empresa, ni de que no concurren los requisitos del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, sino que expresamente en el hecho probado primero consta que la actual empresa, dedicada a la misma actividad que la anterior, se subrogó en los derechos y obligaciones derivadas de los contratos de trabajo de la anterior, lo que comporta la asunción ope legis de las deudas laborales, sin que pueda aceptarse la argumentación de la parte recurrente de limitar su responsabilidad por el solo hecho de la sucesión, pues la limitación a que se refiere el precepto que se cita como infringido, en cuanto a la imposibilidad de la transmisión, parece que debe conectarse con la actividad aseguradora. Como se afirma en la resolución de instancia, aunque dicho recargo tiene naturaleza sancionadora, también despliega sus efectos en el ámbito de las prestaciones reconocidas al beneficiario, cuando deriven de riesgos profesionales, que quedarían sin efecto, con la consecuente desprotección, si respecto a las mismas no operara el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.*". En el mismo sentido, DESDENTADO, "La sucesión...", op. cit.

pueden derivar en responsabilidad de la sucesora, por la vía del art. 127.2 TRLGSS. Es altamente significativa, en este sentido, la STSJ Madrid de 14.11.2004¹³⁵, en la que se afirma (en un razonamiento jurídico encomiable) que *"debemos considerar como (...) la actividad que da lugar a la prestación de Seguridad Social- tanto el periodo de contacto con la sustancia, como el periodo de incubación -interno- que precede a la manifestación de la enfermedad. Y tratándose de un único acto jurídico es manifiesto que es su inicio, el hecho causante y el mismo por lo tanto anterior a la compra de la empresa."* De donde se difiere que *"el hecho causante se había constituido antes de la cesión de empresa aunque su efecto se declarara después y es la constitución, como jurídicamente innovadora y no la asepsia de la declaración -con dinámica retroactiva al periodo constituyente- lo determinante a estos efectos"*

Aparecen aquí también problemas relacionados con el plazo de prescripción de los requerimientos de descubierto o cotización, en tanto que no aparece claro si la norma aplicable es el ya citado art. 44.3 TRLET (tres años) o el del 21 TRLGSS (cuatro años). Los pocos pronunciamientos que abordan el tema se decantan por aquella primera opción, al considerar que se trata de norma especializada versus norma general¹³⁶. No debe olvidarse, sin embargo, que es doctrina del TS que el plazo de tres años del apartado tercero del art. 44 TRLET no es de aplicación a las obligaciones en materia de Seguridad Social, en tanto que éstas se hallan contempladas en el apartado primero¹³⁷.

Debe reseñarse, por otra parte, que -como hemos visto- nuestro art. 44 TRLET difiere en parte de la Directiva por lo que hace a los compromisos de pensiones. En efecto, conforme al art. 3.4 de la norma comunitaria observa que las cláusulas de mantenimiento de las previas condiciones contractuales y convencionales no serán aplicables, *"salvo disposición en contrario por parte de los Estados miembros"* *"a los derechos de los trabajadores en materia de prestaciones de jubilación, invalidez o supervivencia al amparo de regímenes complementarios profesionales o interprofesionales fuera de los regímenes legales de seguridad social de los Estados miembros"*. A lo que se añade en el siguiente apartado que, aunque no exista legislación nacional de salvaguarda, cada Estado deberá adoptar *"las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores, así como de las personas que hayan dejado ya el centro de actividad del cedente en el momento del traspaso, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos, o en curso de adquisición, a prestaciones de jubilación, comprendidas las prestaciones para los"*

¹³⁵ .- JUR 2005\36239. Ver el interesante comentario de dicha sentencia en el ya citado artículo de MORENO GONZÁLEZ-ALLER.

¹³⁶ .- STSJ Castilla-La Mancha 08.03.2000 -AS 2000\1606-

¹³⁷ .- La ya citada STS UD 28.01.2004, en la que se afirma: *"es cierto que el artículo 44.1 del ET (RCL 1995\997), establece con carácter general en los cambios de titulares de una empresa que el nuevo empresario queda subrogado en los derechos no solo laborales sino de la Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, como también lo es que el art. 97-2 del anterior Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social Decreto 2065/1974, de contenido idéntico al 127-2 de la vigente Ley de la Seguridad Social igualmente, al referirse a los supuestos especiales de responsabilidad en orden a las prestaciones, en los casos de sucesión en la titularidad de la explotación, industria o negocio también dice que el adquirente responderá solidariamente con el anterior o sus herederos de las prestaciones causadas antes de dicha sucesión; ahora bien, como pese a lo anterior, el párrafo tercero del artículo 44 del ET, transcrito en el fundamento anterior, nada dice de las obligaciones derivadas de la Seguridad Social, cuando limita a tres años la responsabilidad solidaria de ambas empresas, pues solo se refiere a las obligaciones laborales"*

*supervivientes, con arreglo a los regímenes complementarios"*¹³⁸. La opción legislativa española pasa, pues, por integrar en el régimen de obligaciones traspasadas dichos compromisos respecto a pensiones. Es éste un elemento que interfiere, como es notorio, en el aún inagotado debate en relación a los derechos de movilidad de los fondos internos de pensiones de las entidades bancarias.

Aspectos procesales de la sucesión

Es doctrina casacional unificada que no cabe el ejercicio de acción contra una sucesión que todavía no se ha producido¹³⁹. Se afirma al respecto: *" realmente el demandante planteó en su demanda, como se dijo, una acción declarativa en un momento en que prestaba servicios para su empresa y en el que se desconocía si la reversión del servicio de recaudación municipal se llevaría realmente a efecto o, incluso, si el Ayuntamiento demandado se subrogaría en la concreta relación de trabajo del demandante. De esta forma, es patente que el interés que se ejercita por el actor no es directo, actual y concreto, sino que viene referido a una situación de proyección futura, que precisará de nueva actividad procesal específica en el cauce propio legalmente previsto, que sería la acción de despido"*

Ahora bien –como ya se plasmó en la doctrina de la asistencia en tierra en aeropuertos– no aparece claro qué acción deberá interponerse en los supuestos en los que se esté impugnando la obligatoria sucesión, cuando esta no opera ni por Ley, ni por Convenio, ni por pliego administrativo. En efecto, en el conflicto que afectó esencialmente a Iberia LAE y las actividades de handling las sucesivas demandas interpuestas fueron mayoritariamente de reconocimiento de derecho, postulándose la nulidad de la decisión de adscribir a los afectados a la nueva empresa. Es evidente, sin embargo, que cabe también inferir que es posible la interposición de una demanda por despido –dentro del plazo correspondiente–. Y, en este sentido, debe hacerse expresa mención a que una parte de las sentencias del TS que han recaído en aquel conflicto cuentan con un importante voto particular, en el que los magistrados ponentes abogan por la inadecuación de procedimiento, por entender que la acción era esta última¹⁴⁰.

Sin embargo, la problemática derivada del fin de monopolio de las actividades de handling no finaliza ahí, en tanto que, posteriormente, surgió el debate relativo a los derechos de los trabajadores afectados, así como la posibilidad de nulidad del acto de transmisión. Esta última posibilidad ha sido rechazada por el TS, que en su sentencia de 23 de octubre de 2001 vino a señalar, descartando la existencia de una cesión ilegal: *" no cabe una declaración general de ilegalidad y anulación de las subrogaciones y cesiones de contrato de contrato efectuadas. Estas son lícitas en principio; y pueden ser válidas o no, respecto de cada trabajador individual, según se haya obtenido o no el consentimiento del mismo al acuerdo de Iberia de ceder su contrato de trabajo al segundo concesionario. La calificación de «cesión ilegal de trabajadores», que inevitablemente parece remitir al supuesto del art. 43 del ET, no es correcta, por tanto. La cesión de trabajadores prohibida en tal precepto legal es aquella en la que sigue apareciendo formalmente en la relación de trabajo en la posición de empleador el empresario cedente, lo que no sucede en supuestos, como el de este pleito, en que dos*

¹³⁸ .- Sin que se incluyan las prestaciones de jubilación, como se indicaba en la STJCEE 04.06.2002 (asunto C-164/2000, Beckmann.), en relación al art. 5.3 de la fenecida Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977

¹³⁹ .- STS UD \07.06.2001 –RJ 2001\6990–, entre otras varias sobre el mismo conflicto.

¹⁴⁰ .- Fundamente las ya citadas SSTS UD de 30.04.2002 ,

empleadores o empresarios acuerdan de manera transparente la cesión de uno o varios contratos de trabajo". Esta doctrina será, sin embargo, posteriormente matizada, por un lado dictándose nulidades "ad hoc" de las decisiones empresariales novatorias y, por otro, con el contenido de la STS UD de 14 de mayo de 2004 - RJ 2004\4156-, en la que vendrá a afirmarse que " con independencia de que la decisión empresarial no fuese ajustada a derecho, en modo alguno se trata de un acto que contravenga una prohibición legal establecida por razones de interés general, sino que encaja perfectamente en la condición de decisión o acto anulable no ajustado a derecho en aquellos casos en que no se contó con la voluntaria aceptación de los interesados" ¹⁴¹.

Se ha planteado, asimismo, en sede casacional la posibilidad de que exista una inadecuación de procedimiento en aquellos supuestos en los que la vía de impugnación de la sucesión sea un conflicto colectivo. Es ésta, en principio, una vía adecuada, siempre y cuando no concurren en el mismo pleito diversas causas por las que los trabajadores afectados hayan accedido a la sucesión, pues en este caso no es posible hacer una reflexión genérica e impersonal respecto al campo de aplicación del art. 44 TRLET omitiendo las distintas condiciones de origen¹⁴².

Debe asimismo recordarse que el TS¹⁴³ ha declarado en forma expresa que, ex art. 222 LEC, existe cosa juzgada en esta materia cuando un previo pronunciamiento judicial ha declarado –con identidad subjetiva- la existencia de sucesión. Se dice por nuestro más alto órgano jurisdiccional que la norma procesal referida debe ser interpretada en un sentido amplio, como ya había hecho la Sala en la STS UD de 29.05.1995¹⁴⁴ (respecto al grupo de empresas), en tanto que " *de esta concepción amplia de la cosa juzgada se hace eco ahora la LEC al enumerar las identidades que han de concurrir entre el primero y el segundo litigio; el texto del artículo 1252 (...), que consideraba necesario que "entre el caso resuelto por la sentencia y aquel en que ésta sea invocada, concorra la más perfecta identidad entre las cosas, las causas, las personas de los litigantes y la calidad con que lo fueron", ha sido reemplazado por el artículo 222 de la LEC que, en tono más condescendiente, ha mitigado el rigor en la apreciación de las identidades, con especial incidencia en la subjetiva pues, este precepto, en relación con el artículo 10 del propio texto legal, la cosa juzgada afecta a las partes del proceso en que se dicte y a sus herederos y causahabientes, así como a los sujetos, no litigantes, titulares de los derechos que fundamenten la legitimación de las partes, tanto de las que comparezcan y actúen en juicio como a los titulares de la relación jurídica u objeto litigioso*"

Para proseguir: " *con la nueva normativa cobra mayor vigor la doctrina que proclama la sentencia de esta Sala de 29 de mayo de 1995, considerando necesaria su aplicación a una relación como la laboral, de tracto sucesivo susceptible de planteamientos sucesivos por distintos sujetos diferentes con idéntica pretensión. No excluye el efecto de cosa juzgada material el hecho de que en los procesos puestos en comparación se hayan ejercitado acciones distintas por sujetos diferentes, en un caso para aclarar si se produjo realmente una sucesión empresarial, a instancia de un representante de los trabajadores, y en el otro para calificar un despido pero que, para el caso de su improcedencia, el importe de la indemnización sustitutoria de la readmisión depende del factor antigüedad del trabajador, lo que a su vez está condicionado por la existencia o no de cambio de titularidad de la empresa, cuando el demandante ha prestado servicios sucesivamente*

¹⁴¹ .- En el mismo sentido SSTS UD 19.01.2005 - RJ 2005\1617-, 12.05.2005 - RJ 2005\5777-, 03.06.2005 - RJ 2005\5981-, 24.06.2005 - RJ 2005\8920-, 21.09.2005 - RJ 2005\8688-, etc.

¹⁴² .- STS 04.03.1998 –RJ 1998\2074-

¹⁴³ .- STS UD 20.10.2004 –RJ 2004\7163-

¹⁴⁴ .- RJ 1995\4455

para la primera adjudicataria de la contrata y para la segunda. Esto supone que en los dos litigios se ha debatido y resuelto la cuestión relacionada con la sucesión empresarial y su incidencia en las relaciones individuales de los trabajadores, es decir, hay identidad en la causa de pedir y en los sujetos litigantes, aunque cada uno de ellos haya actuado desde la esfera de sus respectivas competencias y legitimación, pero para controvertir la misma cuestión, es decir, si de las resultas de los litigios comparados es responsable una sola empresa o ambas demandadas"

Otro aspecto interesante que ha aparecido en la doctrina unificada es el relativo al "dies a quo" del cómputo de intereses en aquellos casos en los que la empresa sucesora no ha intervenido hasta el proceso ejecutivo. De esta manera, se ha discutido si dicho cómputo debe extenderse desde el momento de la sentencia o bien desde la llamada al procedimiento ejecutivo. A este respecto –y en relación con el extinto art. 921 LEC anterior en relación al 576 actual- el TS ha venido a considerar que " *el interés legal del dinero debe aplicarse al sucesor, porque la atribución de la responsabilidad solidaria a éste no tiene en cuenta la valoración de su conducta en orden al cumplimiento de la correspondiente obligación, sino que opera como una garantía objetiva del crédito de los trabajadores existente frente al primer empresario. Por el contrario, el recargo de los dos puntos tiene una finalidad punitiva o preventiva, que está vinculada a la conducta del deudor en el proceso, tanto en la utilización de recursos dilatorios, como en lo relativo al cumplimiento de la condena. Por ello, el interés legal del dinero debe abonarse por el sucesor desde que la obligación fue reconocida judicialmente con independencia de que en ese momento aquél hubiera tenido o no entrada en el proceso, pues aquí juega plenamente la garantía sustantiva del artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, dado que el interés es sólo la actualización del valor económico del crédito reconocido a favor del trabajador. Pero no sucede lo mismo en relación con el recargo, pues la función punitiva de éste opera al margen de cualquier garantía material de reparación del daño"* (STS UD 11.12.2002 - RJ 2003\1961-¹⁴⁵)

[Ir a inicio](#)

¹⁴⁵ .- En el mismo sentido STS UD 28.11.2003 - RJ 2004\4095-