

Comentario Laboral

La importancia de los medios materiales para enervar una sucesión de contrata

30 de junio de 2020

A propósito de la Sentencia del Tribunal Supremo de 3 de marzo de 2020

En un procedimiento de despido basado en la concurrencia de sucesión de plantillas, el Tribunal Supremo en sentencia dictada en fecha 3 de marzo de 2020 (Asunto UTE Túneles Aena; RCU 3439/2017) ha resuelto sobre si la empresa entrante, obligada a desplegar medios humanos y materiales para hacer frente al objeto de la contrata (*actividad consistente en la explotación y mantenimiento de los sistemas de seguridad y control de los túneles existentes en el recinto del aeropuerto de Madrid Barajas*), tenía obligación de subrogarse respecto al trabajador demandante, por haber contratado a 17 de los 20 trabajadores de la empresa saliente, con base a lo dispuesto en el artículo 44 ET.

Tanto la sentencia del JS nº 39 de Madrid de 9 de junio de 2016 como la STSJ Madrid de 9 de junio de 2017, partiendo de la existencia de una “sucesión de plantillas” estimaron la demanda del trabajador declarando la improcedencia del cese y condenando a la empresa entrante a los efectos dimanantes de tal calificación.

Sin embargo, la sentencia del Supremo revocando las precedentes dos resoluciones, **declara que no produjo sucesión empresarial alguna**, lo cual comportó la procedencia de la extinción del contrato de trabajo del demandante, producida por la extinción de la contrata en la que prestaba servicios, que era el objeto del contrato de obra o servicio determinado, que le unió a la empresa entrante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 49.1. c) ET.

La sentencia recuerda que para que operen los mecanismos de sucesión de empresa previstos en el artículo 44 del ET se exige:

- a.- La transmisión de elementos patrimoniales y de personas, pues el objeto de la transmisión ha de ser *“un conjunto organizado de personas y elementos que permita el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio”*.
- b.- O bien, en el caso de que la actividad en concreto descansa fundamentalmente en la mano de obra, que sea esta (mano de obra) la que se transmita.



¿Cuáles fueron las razones por las que el Supremo entendió que no existía transmisión de empresas?

1ª. - Que era indiferente que la empresa entrante hubiese contratado a 17 de los 20 trabajadores de la empresa saliente, por cuanto la contrata no pivotaba sobre la mano de obra.

2ª. - Por el contrario, tanto la empresa entrante como la saliente estaban obligadas a desplegar, para dar cumplimiento a los fines de la contrata, los medios materiales y personales señalados por los manuales de explotación y en la normativa de túneles en vigor.

3ª. - En este sentido, la empresa entrante realizó una inversión en gastos de estructura de 192.214,50 euros, sin que existiera una transmisión de los medios materiales necesarios para la explotación entre la empresa saliente y la entrante.

En conclusión, ratificando el Tribunal Supremo precedente doctrina jurisprudencial, se remarca que la llamada "sucesión de plantillas", procede únicamente cuando la actividad empresarial pivota esencialmente sobre la mano de obra, de forma que la contrata puede continuar con los mínimos cambios personales y de dirección, pero no es admisible cuando la nueva contratista está obligada a desplegar además los medios materiales precisos para que la contrata alcance sus fines, lo que acontecía en la sentencia objeto de nuestros comentarios.

De la misma manera, cuando no se está ante una actividad que descansa esencialmente en la mano de obra, no es relevante que la empresa entrante contrate a la mayor parte de los trabajadores que atendían el servicio en la empresa saliente cuando no ha existido una transmisión de los medios materiales necesarios para la explotación entre las dos empresas.

Puede ver la [Sentencia](#) para mayor información.

Para más información, puede contactar con:

[Alfredo Aspra](#) | Socio del área laboral
alfredo.aspra@AndersenTaxLegal.es

[José Antonio Sanfulgencio](#) | Of Counsel del área laboral
jose.sanfulgencio@AndersenTaxLegal.es

Los comentarios expuestos contienen aspectos informativos, sin que constituyan opinión profesional o asesoramiento jurídico alguno, no incluyendo necesariamente opinión de sus autores. Si está interesado en obtener información adicional o aclaración sobre el contenido, puede ponerse en contacto con nosotros en el número de teléfono +34 917 813 300 o bien mediante correo electrónico a communications@andersentaxlegal.es.

