

LA SUCESIÓN DE EMPRESA POR SUCESIÓN DE PLANTILLAS

Marta Call Padrós
Graduada en Derecho (UPF)

Abstract

En este estudio, se realiza un análisis jurisprudencial de la sucesión de empresa por sucesión de plantillas. Se delimita el supuesto de hecho de esta figura, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, y se analizan cuestiones esenciales como las siguientes. En primer lugar, el porcentaje de trabajadores que la empresa entrante ha de contratar, respecto de la plantilla de la empresa saliente, para que se produzca este fenómeno y, en segundo lugar, las actividades en las que existe esta institución tan controvertida.

In this study it is carried out a judicial analysis about business transfer by transfer of a group of workers. It is defined the hypothesis of this figure, according to the Supreme Court case law, and analysed essential issues such as the following ones. Firstly, the percentage of workers that the entering company has to hire, with respect to the leaving company's workforce, so that this institution is produced and, secondly, the work activities in which this controversial figure exists.

Title: Business transfer by transfer of a group of workers

Palabras clave: sucesión de plantillas, sucesión de empresa, porcentaje de trabajadores asumidos

Keywords: *transfer of a group of workers, transfer of business, percentage of workers assumed*

IUSLabor 1/2017, p. 1-11, ISSN 1699-2938

Sumario

1. Introducción
2. Sectores en los que la sucesión de plantillas se produce
3. Porcentajes necesarios de trabajadores contratados inicialmente por la empresa entrante respecto de la plantilla de la empresa saliente
4. Conclusiones

1. Introducción: supuesto jurisprudencial de la sucesión de plantilla

La sucesión de plantillas es una modalidad de la figura de la sucesión de empresa no contemplada de forma expresa en el art. 44 ET, donde ésta es regulada. Así, se trata de una especialidad de construcción jurisprudencial creada, primeramente, por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y, posteriormente, aceptada por los tribunales españoles.

Esta modalidad de sustitución en la figura del empresario existe en aquellos casos donde el factor relevante no es la transmisión de los elementos materiales constitutivos de la empresa –como entidad económica- sino que lo es la transmisión de trabajadores, integrantes del elemento fundamental de la compañía. De este modo, como se verá, la sucesión de plantillas se produce en aquellos sectores de servicios en los que su principal activo se encuentra constituido por el capital humano.

Las circunstancias que se han de producir para que esta figura tenga lugar conforman lo que el Tribunal Supremo ha denominado “test de la sucesión de plantillas”¹. Para que el resultado del test sea positivo, se han de cumplir las siguientes condiciones.

En primer lugar, una empresa contratista o adjudicataria de servicios (en adelante, empresa entrante) ha de suceder a la que prestaba estos servicios con anterioridad (empresa saliente), por cuenta o a favor de un tercero (empresa principal o entidad comitente).

En segundo lugar, esta sucesión de contratistas se debe haber producido por la voluntad, por parte de la principal, de dar por finalizada la relación contractual que la vinculaba con la empresa saliente. De este modo, **la comitente ha de encargar a la empresa entrante servicios que sean iguales**, en esencia, a los que llevaba a cabo la otra contratista.

Finalmente, se han de cumplir dos particularidades más, condiciones *sine qua non* para la producción de la sucesión de plantillas. La empresa entrante **ha de haber asumido una parte importante de la plantilla de trabajadores de la empresa saliente** para la prestación de los servicios objeto de la contrata, ya sea cualitativa o cuantitativamente. Además, el elemento básico y fundamental para poder llevar a cabo la prestación de

¹ Sobre estas circunstancias para la existencia de sucesión de plantillas, vid. STS 1804/2013 (Sala Social, Sección 1ª), de 5 de marzo de 2013 (recurso 3984/2011), FJ 5º; STS 3581/2014, de 9 de julio de 2014 (recurso 1201/2013), FJ 1º; STS 1541/2015, de 12 de marzo de 2015 (recurso 1480/2014), FJ 1º; STSJ de Andalucía 1181/2014 (Sala Social, Sección 1ª), de 11 de setiembre de 2014 (recurso 947/2014), FJ 2º; STSJ de Cantabria 845/2014 (Sala Social, Sección 1ª), de 28 de noviembre de 2014 (recurso 708/2014), FJ 3º.

estos servicios ha de ser, como dice el Tribunal Supremo en numerosas sentencias, **la mano de obra organizada o la organización del trabajo.**

Si bien el anterior supuesto es el habitual de la sucesión de plantillas, **esta figura también podrá producirse en el caso de los llamados supuestos de internalización de servicios**, en los que un organismo público suscribe un contrato con una empresa privada para la prestación de servicios y, más adelante, da por finalizado este contrato, asumiendo la prestación de los mencionados servicios él mismo².

Definidos los supuestos en que puede tener lugar esta institución, cabe abordar las dos cuestiones más controvertidas y esenciales en la jurisprudencia tanto europea como española. Primero, el porcentaje de trabajadores que la empresa entrante ha de contratar, respecto de la plantilla de la empresa saliente, para que se produzca sucesión de plantillas y, en segundo lugar, las actividades en las que existe esta figura.

Para poder analizar en profundidad estas cuestiones, he elaborado una tabla comparativa donde se reflejan las veinte sentencias que he analizado, en las que se discute la concurrencia de la figura de la sucesión de plantillas. En dicha tabla, se incluye la sentencia analizada, la actividad que llevaban a cabo las contratistas entre las que se produjo sucesión de plantillas, el número y porcentaje de trabajadores inicialmente asumidos por la plantilla de la empresa entrante y si el tribunal enjuiciador del caso califica el supuesto de sucesión de plantilla o no.

Sentencia	Actividad de la empresa	Nº trabajadores iniciales asumidos por la plantilla		Calificación judicial de sucesión de plantilla
		Nº	%	
STJUE de 29 de julio de 2010	Limpieza y mantenimiento	No especificado: <i>la totalidad de la plantilla</i>	100	Sí
STJUE de 20 de enero de 2011	Limpieza de edificios y de locales	0	0	No
STS 12 de julio de 2010	Limpieza de edificios y de locales	18 de 19	95	Sí
STS de 7 de diciembre de 2011	Servicios auxiliares de un aeropuerto: <i>servicios de peonaje,</i>	36 de 46	78	Sí

² En este sentido, vid. STJUE (Sala 3ª), de 29 de julio de 2010, asunto C-151/09, Federación de Servicios Públicos de la UGT (UGT-FSP) contra el Ayuntamiento de La Concepción y otros, párrafo 23, de 20 de enero de 2011, asunto C-463/09, CLECE contra María Socorro Martín Valor y otros, párrafo 26.

	<i>jardinería, control de circulación, etc.</i>			
STS 28 de febrero de 2013	Vigilancia y seguridad	14 de 19	74	Sí
STS 5 de marzo de 2013	Vigilancia e información	14 de 19	74	Sí
STS de 9 de julio de 2014	Servicios auxiliares: <i>información y atención a los clientes, control de entradas y similares.</i>	90-95 de 130	70-73	Sí
STS de 12 de marzo de 2015	Servicios auxiliares: <i>información y atención a los clientes, control de tránsito y similares.</i>	No especificado: “ <i>parte esencial de trabajadores</i> ”.		Sí
STSJ de Cataluña de 19 de octubre de 2010	Venda y atención telefónica	0 de 6	0	No
STSJ de Madrid de 12 de noviembre de 2010	Servicios auxiliares de un aeropuerto: <i>servicios de peonaje, jardinería, control de circulación, etc.</i>	36 de 46	78	Sí
STSJ de Castilla y León, Valladolid, de 1 de diciembre de 2010	Vigilancia y seguridad	22 de 40	55	Sí
STSJ de Andalucía, Sevilla, de 10 de mayo de 2012	Mantenimiento de instalaciones eléctricas, informáticas y similares	70 de 87	80	Sí

STSJ de Madrid de 13 de noviembre de 2013	Servicios auxiliares: <i>información y atención a los clientes, control de tránsito y similares.</i>	111 de 116	97	Sí
STSJ de Andalucía, Málaga, de 5 de diciembre de 2013	Seguridad y organización del tráfico rodado	6 de 30	20	No
STSJ del País Vasco de 20 de mayo de 2014	Vigilancia y seguridad	25 de 27	93	Sí
STSJ de Cataluña de 1 de setiembre de 2014	Mantenimiento de la línea de baja tensión de un aeropuerto	26 de 46	57	Sí
STSJ de las Illes Canarias de 16 de marzo de 2015	Servicio de mantenimiento de cintas	3 de 21	14	No
STSJ de las Illes Canarias de 8 de junio de 2015	Mantenimiento y gestión de piscinas	No especificado: <i>“contrató a todos los trabajadores”</i>	100	Sí
STSJ de Andalucía, Granada, de 10 de setiembre de 2015	Servicios de sustitución de contadores de telegestión y operaciones reguladas en baja tensión	2 de 4	50	Sí
STSJ de Galicia de 30 de octubre de 2015	Servicios de Gestión de los centros de Educación Infantil	1 de 9	11	No

2. Sectores en los que la sucesión de plantillas se produce

A partir del conjunto de sentencias analizadas, se ha constatado que las contratistas entre las que se produce esta figura llevan a cabo las siguientes actividades:

- Limpieza de edificios y locales
- Mantenimiento y gestión de piscinas
- Vigilancia y seguridad
- Servicios auxiliares, entre los que se comprenden los siguientes:
 - ✓ Información y atención a los clientes
 - ✓ Mantenimiento de instalaciones eléctricas, informáticas y similares
 - ✓ Servicios de peonaje
 - ✓ Servicios de jardinería
 - ✓ Control de circulación
- Servicios de sustitución de contadores de telegestión y operaciones reguladas en baja tensión

En efecto, lo imprescindible para la prestación de estos servicios es, tal y como expone el magistrado Jordi Agustí Juliá en la STS 1541/2015 (Sala Social, Sección 1ª), de 12 de marzo de 2015 (recurso 1480/2014), la cualificación y experiencia profesional de los trabajadores contratados y no los medios materiales. Si la actividad no recae, esencialmente, en el factor humano, requiriendo infraestructuras y elementos patrimoniales importantes, no se podrá producir sucesión de plantillas³.

Por último, cabe hacer dos puntualizaciones más. En primer lugar, para que se produzca la sucesión de plantillas entre la empresa saliente y la entrante, la actividad objeto de la contrata ha de ser esencialmente la misma. Ahora bien, el hecho de que la empresa entrante lleve a cabo otras actividades, a parte de las que desarrollaba la empresa saliente, no impide la existencia de sucesión de plantillas, tal y como se desprende de la STSJ de Andalucía, Granada, de 10 de setiembre de 2015⁴.

En segundo lugar, para que se produzca el mantenimiento de la identidad objeto de la transmisión, la actividad que se transmite ha de continuar “efectivamente” o bien se ha de reemprender posteriormente.

³ STSJ de Madrid 991/2015 (Sala Social, Sección 1ª), de 11 de diciembre de 2015 (recurso 767/2015).

⁴ Vid. STSJ de Andalucía, Granada 1738/2015 (Sala Social, Sección 1ª), de 10 de setiembre de 2015 (recurso 1443/2015), FJ 5º.

3. Porcentajes necesarios de trabajadores contratados inicialmente por la empresa entrante respecto de la plantilla de la empresa saliente

En este punto, la cuestión conflictiva es determinar cuál es el porcentaje de trabajadores integrantes de la plantilla de la empresa saliente que la empresa entrante ha de asumir. Anteriormente, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo había establecido que se tenía que seguir un criterio puramente numérico, requiriendo que la mayoría del personal utilizado por la empresa saliente fuese incorporado a la plantilla de la empresa entrante para que se produjera sucesión de plantilla⁵.

Esta línea jurisprudencial cambió a partir de la STS 226/2006 (Sala Social, Sección 1ª), de 25 de enero de 2006 (recurso 3469/2004), donde el tribunal manifestó que **el número de trabajadores “no ha de ser mayoritario”, sino que es suficiente con que sea “significativo”**. En el caso tratado por la sentencia, se entendió que era significativa la proporción de 2 trabajadores sobre 6. La Sala determinó que no es necesario basarse en un criterio “estrictamente numérico y mayoritario”, teniendo en cuenta únicamente el número y porcentaje de trabajadores asumidos por la empresa entrante respecto de la plantilla de la empresa saliente. Aunque los trabajadores incorporados por la segunda empresa contratista no sean la mayoría, también se han de valorar otras circunstancias.

Según la jurisprudencia analizada, estos otros elementos que se han de considerar son, en primer lugar, el tipo de actividad de la que se trata y el lugar y el modo de prestación de la misma y, en segundo lugar, *“los elementos cualitativos relativos a la identidad de aquellos trabajadores con facultades directivas o de comandamiento o con cualificaciones profesionales”*. Así es expuesto en la STSJ de Castilla y León, de 1 de diciembre de 2010⁶, en la que se concluyó que se había producido sucesión de plantilla aun habiéndose asumido sólo 22 de 40 trabajadores integrantes de la plantilla de la empresa saliente.

La misma doctrina es reflejada en la STSJ de Andalucía, Sevilla, de 10 de mayo de 2012. Aunque en el caso de esta sentencia fueron incorporados 70 de los 87 trabajadores, es importante remarcar que los trabajadores no contratados fueron aquellos menos cualificados y, entre el personal asumido por la segunda contratista, se encontraban un responsable, un subdirector y los responsables de zona, que se ocupaban de dar órdenes a los técnicos⁷.

⁵ Sobre esta línea jurisprudencial, vid. STS 1179/2013 (Sala Social, Sección 1ª), de 28 de febrero de 2013 (recurso 542/2012), FJ 3º.

⁶ Vid. STSJ de Castilla y León, Valladolid 1421/2010 (Sala Social, Sección 1ª), de 1 de diciembre de 2010 (recurso 1421/2010), FJ 3º y STSJ de Andalucía, Sevilla 1483/2012 (Sala Social, Sección 1ª), de 10 de mayo de 2012 (recurso 3293/2011), FJ 3º.

⁷ En este mismo sentido, vid. STSJ de Madrid 938/2010 (Sala Social, Sección 1ª), de 12 de noviembre de 2010 (recurso 3393/2010), FH 8º.

De este modo, en términos generales, a partir del conjunto de sentencias analizadas, he constatado que **la sucesión de plantillas se produce cuando la empresa entrante incorpora más del 70% de los trabajadores** utilizados en la empresa saliente para prestar los servicios objeto de la contrata. Concretamente, este supuesto se da en 11 de los 15 casos (un 73%) tratados por las sentencias estudiadas en las que existe sucesión de plantilla.

También he podido comprobar **la existencia de esta figura en más de un caso donde el porcentaje del personal contratado respecto de la plantilla de la empresa saliente era inferior a este 70%** señalado (en 3 de los 15 casos analizados donde se produce sucesión de plantillas, un 20% de los casos). De forma más concreta, los porcentajes de los trabajadores asumidos por la empresa entrante en estos tres casos son del 50%⁸, 55%⁹ i 57%¹⁰, respectivamente.

Indudablemente, en el caso de que la empresa entrante no incorpore ninguno de los trabajadores que la empresa saliente tenía contratados para la prestación de servicios, no existirá sucesión de plantillas, aunque la actividad llevada a cabo por esta segunda contratista sea idéntica¹¹. Lo mismo sucederá si una entidad pública decide realizar por ella misma unos servicios que, con anterioridad, había adjudicado a una empresa privada y no asume a ninguno de los trabajadores de los que disponía la contratista para realizar las tareas objeto de la contrata. A modo de ejemplo, el caso CLECE contra María Socorro y otros, tratado por la STSJUE de 20 de enero de 2011, se puede subsumir en este supuesto de hecho descrito. En estas circunstancias, no se puede producir sucesión de plantilla ya que, tal y como se dice en la propia sentencia, *“el único vínculo entre las actividades realizadas por CLECE y las asumidas por el Ayuntamiento de Cobisa es el objeto de la actividad de la que se trata”*.

Entre este último supuesto de no asunción de ningún trabajador por parte de la empresa entrante y el anterior, en el que se produce sucesión de empresa existiendo un porcentaje de alrededor del 50% de trabajadores incorporados de la plantilla de la empresa saliente, hay una **franja** descubierta, **comprendida entre el 0 y el 50%**. De entre los 20 casos considerados, tres cubren este supuesto y respecto de los tres se

⁸ Vid. STSJ de Andalucía, Granada 1738/2015 (Sala Social, Sección 1ª), de 10 de setiembre de 2015 (recurso 1443/2015).

⁹ Vid. STSJ de Castilla y León, Valladolid 1421/2010 (Sala Social, Sección 1ª), d'1 de diciembre de 2010 (recurso 1421/2010).

¹⁰ STSJ de Cataluña 5735/2014 (Sala Social, Sección 1ª), de 1 de setiembre de 2014 (recurso 1837/2014).

¹¹ Sobre este supuesto de hecho, vid. STSJ de Cataluña 6609/2010 (Sala Social, Sección 1ª), de 19 de octubre de 2010 (recurso 3546/2010), FJ 3º.

estima que **no hay sucesión de plantilla**. Exactamente, los porcentajes de trabajadores asumidos en los referidos casos son del 11%¹², el 14%¹³ y el 20%¹⁴.

Por otro lado, cabe matizar dos aspectos más. En primer lugar, **no es siempre necesario que los trabajadores contratados por la empresa entrante conformen una estructura organizada si la actividad objeto del contrato no lo requiere**. Así se evidencia en uno de los casos analizados¹⁵, donde los trabajadores incorporados de la empresa saliente por la empresa entrante fueron dos, respecto de un total de cuatro. Del total de la plantilla de la empresa saliente, no constaba la existencia de una figura de encargado, capataz o jefe de grupo, con lo cual se concluyó que ésta no era imprescindible para llevar a cabo aquella actividad, consistente en la sustitución de contadores de tele gestión.

En segundo lugar, para poderse apreciar sucesión de plantilla, la empresa entrante ha de asumir una parte significativa de trabajadores de la plantilla de la empresa saliente **desde un primer momento**, es decir, desde el momento en que se trasmite la contrata y la segunda contratista empieza a prestar los servicios objeto de esta contrata. Así se plasma en la STSJ de Cataluña 6609/2010 (Sala Social, Sección 1ª), de 19 de octubre de 2010 (recurso 3546/2010), en su fundamento jurídico tercero. En este caso, “Vueling” mantenía un vínculo contractual con la mercantil “Konecta” para la prestación de los servicios de atención al cliente y de reservas. Más adelante, la empresa principal decidió finalizar la relación contractual y suscribió un nuevo contrato para la prestación de los mismos servicios con “Bosch”. Para realizar las actividades señaladas, esta última empresa utilizó sus propios trabajadores y lo hizo desde Vigo; no fue hasta dos meses más tarde que “Bosch” decidió prestar los servicios desde Barcelona y contratar a algunos de los trabajadores que habían formado parte de la plantilla de “Konecta”. Así, como la empresa entrante no asumió parte de la plantilla de la empresa saliente hasta transcurrido el lapso de dos meses, no se produjo sucesión de plantillas.

4. Conclusiones

A. La sucesión de plantillas es una construcción jurisprudencial, para los supuestos en que el capital humano es el rasgo esencial de la empresa, que se aplica en casos relativos a sectores de la actividad que se apoyan, básicamente, en la mano de obra y

¹² Vid. STSJ de Galicia 5924/2015 (Sala Social, Sección 1ª), de 30 de octubre de 2015 (recurso 3123/2015).

¹³ Vid. STSJ de las Islas Canarias 464/2015 (Sala Social, Sección 1ª), de 16 de marzo de 2015 (recurso 90/2015).

¹⁴ Vid. STSJ de Andalucía, Málaga 2001/2013 (Sala Social, Sección 1ª), de 5 de diciembre de 2013 (recurso 1377/2013).

¹⁵ Vid. STSJ de Andalucía, Granada 1738/2015 (Sala Social, Sección 1ª), de 10 de setiembre de 2015 (recurso 1443/2015).

donde el conjunto organizado de trabajadores es susceptible de configurar la entidad económica.

B. Para apreciar sucesión de plantillas, se han de cumplir los siguientes requisitos: la empresa entrante ha de continuar prestando la actividad llevada a cabo por la empresa saliente. Esta actividad ha de tener como activo principal el capital humano, no requiriendo medios materiales relevantes y, por último la empresa entrante ha de asumir una parte importante de los trabajadores utilizados por la empresa saliente para prestar los servicios en cuestión.

C. El supuesto de sucesión de plantillas se configura por diversos conceptos jurídicos indeterminados, como son que la actividad sea “esencialmente” de prestación por parte del personal, sin relevancia de los medios materiales, circunstancia que determina una variedad de decisiones jurisprudenciales sobre cuándo se produce sucesión de plantilla y las “actividades” en que esta figura se puede producir.

D. Respecto de la valoración de cuándo nos encontramos en un supuesto de sucesión de plantillas, a menudo, la jurisprudencia se remite al nombre de trabajadores asumidos por la empresa entrante. Con carácter general, según el criterio mayoritario de la jurisprudencia, la sucesión de plantillas se produce cuando la empresa entrante incorpora un porcentaje de trabajadores superior al 70% de los integrantes de la plantilla de la empresa saliente. Sin embargo, en tres de los quince casos analizados en los que existe sucesión de plantillas, el porcentaje de trabajadores asumidos por la empresa entrante es inferior al 70%, concretamente, éste se encuentra comprendido entre el 50% i el 60%.

E. Por tanto, de acuerdo con aquello concluido en el punto precedente, se puede constatar que el criterio que se ha de seguir a la hora de examinar si concurre el supuesto de sucesión de plantilla no ha de ser estrictamente numérico, basándose, únicamente, en si el porcentaje de trabajadores asumidos es mayoritario o no. También se ha de tener en cuenta, entre otros factores, los elementos cualitativos de los trabajadores que han estado incorporados, como si este personal tiene facultades directivas o bien si ostenta alguna cualificación profesional, tal y como sucede en los casos analizados.

F. Para la apreciación de esta institución, no es necesario que los trabajadores asumidos por la empresa entrante conformen una estructura organizada si la actividad objeto del contrato no la requiere. Eso sí, para que se produzca sucesión de plantillas, la segunda contratista ha de asumir parte de los trabajadores desde un primer momento, desde que empieza a prestar los servicios objeto del contrato.

G. Respecto a los sectores donde existe esta figura, éstos se corresponden con aquellos que descansan, fundamentalmente, en la mano de obra. Así, se trata de actividades donde lo esencial es la cualificación y la experiencia profesional del personal empleado y no los medios materiales utilizados. Ejemplos de estos sectores son el de limpieza, el de vigilancia y todos aquellos que integran los servicios auxiliares, como los de información y atención al cliente, los de mantenimiento de instalaciones eléctricas e informáticas o los servicios de jardinería.