

**La transmisión de empresa en el Derecho Social de la Unión Europea: La posible responsabilidad solidaria del cedente y cesionario y la imposibilidad de aplicar una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación laboral al consentimiento del trabajador e impida la «liberación» de obligaciones del empresario cedente.**

**José Luis Monereo Pérez**

*Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.  
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social*

**Resumen:** *Procedimiento prejudicial - Política social - Transmisión de empresas - Mantenimiento de los derechos de los trabajadores - Directiva 2001/23/CE - Artículo 3, apartado 1 - Transferencia al cesionario de las obligaciones que resultan de un contrato de trabajo existente en la fecha de la transmisión de la empresa - Facultad de que los Estados miembros establezcan la responsabilidades solidaria de cedente y cesionario - Artículo 8 - Aplicación de disposiciones nacionales más favorables para los trabajadores - Transferencia de la obligación de pagar derechos salariales no abonados por el cedente - Posibilidad de aplicar una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación al consentimiento del acreedor.*

**Palabras clave:** *Transmisión de empresa. Asunción legal de obligaciones laborales preexistentes por nuevo empleado. Responsabilidad solidaria entre los empresarios cedente y cesionario. Carácter mínimo de la Directiva de la Unión Europea. Orden público comunitario. Principios de norma mínima y de norma más favorable en la Directiva comunitaria. Procedimiento prejudicial.*

**Abstract:** *Preliminary ruling - Social policy - Transfer of undertakings - Safeguarding of employees' rights - Directive 2001/23/EC - Article 3(1) - Transfer to the transferee of the obligations arising from an employment contract in force on the date of the transfer of the undertaking - Power of Member States to provide for joint and several liability of the transferor and the transferee - Article 8 - Application of national provisions more favourable to employees - Transfer of the obligation to pay outstanding remuneration owed by the transferor - Possibility of applying a national provision making the transfer of an obligation subject to the creditor's consent.*

**Keywords:** *Transfer of an undertaking. Legal assumption of pre-existing employment obligations by the new employer. Joint and several liability between the transferor and transferee employers. The minimum nature of the European Union Directive. Community public policy. The principles of the minimum standard and the more favourable standard in the Community Directive. Preliminary ruling proceedings.*

**DOI:** [https://doi.org/10.55104/RJL\\_00751](https://doi.org/10.55104/RJL_00751)

**ECLIS: ECLI:EU:C:2026:483**

Esta publicación es una revista de acceso abierto publicada bajo la licencia Creative Commons CC BY-NC-ND 4.0 (Atribución-NoComercial-SinDerivados) .



---

## I. Introducción

Se plantea una petición de decisión prejudicial [con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Curtea de Apel Constanța –Tribunal Superior de Constanța, Rumanía–, mediante resolución de 18 de marzo de 2025, recibida en el Tribunal de Justicia el 19 de marzo de 2025, en el procedimiento entre ZN y GSP Offshore SRL], que tiene por objeto la interpretación de los artículos 3, apartado 1, y 8 de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DO 2001, L 82, p. 16).

Dicha petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre ZN y GSP Offshore SRL, su antiguo empresario, en relación con el pago de derechos salariales correspondientes al trabajo que ZN había realizado para dicha sociedad antes de una transmisión de empresa que tuvo lugar con arreglo a un acuerdo celebrado entre esta sociedad y otra.

La cuestión prejudicial es relevante respecto al alcance de efecto subrogatorio o sucesorio laboral, porque se pone en cuestión, entre otras cosas, la transferencia automática al empresario cesionario de las obligaciones laborales preexistentes a la transmisión (en el caso de autos, obligaciones de pagar derechos salariales no abonados por el cedente) que resultan de un contrato de trabajo existente en la fecha de la transmisión de la empresa.

Recuérdese que a efectos de la Directiva 2001/23/CE, la transferencia de los derechos y obligaciones se produce *ipso iure y con carácter automático* después de realizarse la transmisión de empresa o unidad productiva. Conforme al artículo 3.1 de dicha Directiva los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha de la transmisión serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal transmisión.

## II. Identificación de la resolución judicial comentada

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

**Número de resolución judicial y fecha:** sentencia de 11 de junio de 2026 (Asunto C-216/25).

**Tipo y número recurso o procedimiento:** Procedimiento Judicial.

**ECLI:EU:C:2026:483**

**Fuente:** CENDOJ.

**Ponente:** Excm. Sra. Dña. Lourdes Arastey Sahún.

**Votos Particulares:** carece.

### III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

1.- Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, en el marco de una transmisión de empresa, a los efectos de dicha Directiva, y en relación con el pago de derechos salariales no abonados por el cedente, se aplique una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación entre dos deudores al consentimiento del acreedor, de modo que la transferencia al cesionario de las obligaciones del cedente relativas al pago de esos derechos salariales esté supeditada al consentimiento del trabajador afectado, y si, a este respecto, tiene incidencia el hecho de que dicha disposición nacional presente un carácter general o especial.

La petición de decisión prejudicial se desprende que el legislador rumano transpuso el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23 tanto en el artículo 5, apartado 1, de la Ley n.º 67/2006 como en el artículo 173, apartado 2, del Código de Trabajo, pero que no ejerció, en esas disposiciones nacionales, la facultad prevista en el artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de la referida Directiva. El órgano jurisdiccional remitente se pregunta si puede considerar que esta facultad se ha ejercido mediante una disposición nacional de carácter general, como el artículo 1605 del Código Civil, que supedita la cesión de deuda al consentimiento del acreedor. En efecto, se inclina por considerar que, en el marco de la transmisión controvertida, procede declarar que, a falta de consentimiento de dicho trabajador, no se transfirió al cesionario la obligación de pago de los derechos salariales adeudados por el cedente al trabajador afectado antes de la fecha de dicha transmisión.

2.- Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 8 de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que, en el marco de una transmisión de empresa, a los efectos de dicha Directiva, y en relación con el pago de derechos salariales no abonados por el cedente, permite aplicar una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación entre dos deudores al consentimiento del acreedor, de modo que la transferencia al cesionario de las obligaciones del cedente relativas al pago de esos derechos salariales esté supeditada al *consentimiento del trabajador afectado*.

### IV. Posición de las partes

En la cuestión prejudicial el Tribunal Nacional actuante:

1. Expresa dudas interpretativas, en primer lugar, sobre el alcance del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE, en el sentido la transferencia al cesionario de las obligaciones que resultan de un contrato de trabajo existente en la fecha de la transmisión de la empresa.

2. Expresa dudas interpretativas, en segundo lugar, posibilidad de aplicar una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación (pago de derechos salariales no abonados por el empleador cedente) al consentimiento del acreedor (consentimiento del trabajador afectado por el cambio de titularidad de la organización productiva).

### V. Normativa aplicable al caso

#### Derecho de la Unión Europea:

Los artículos 1, apartado 1, letras a) y b), 3, 4 y 8 de la Directiva 2001/23

#### Derecho rumano:

##### *Código de Trabajo*

- El artículo 173, apartado 2, de la Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Ley n.º 53/2003 sobre el Código de Trabajo), de 24 de enero de 2003 (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n.º 72, de 5 de febrero de 2003).

- Ley n.º 67/2006 relativa a la protección de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad), de 22 de marzo de 2006 (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n.º 276, de 28 de marzo de 2006; en lo sucesivo, «Ley n.º 67/2006»).

#### *Código Civil*

El artículo 1605 de la Legea nr. 287/2009 privind Codul civil al României (Ley n.º 287/2009 del Código Civil rumano), de 17 de julio de 2009 (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n.º 511, de 24 de julio de 2009; en lo sucesivo, «Código Civil»).

### **VI. Doctrina básica**

- La transmisión de una empresa implica la transmisión de pleno Derecho, del cedente al cesionario, de los derechos y de las obligaciones que resulten para el empresario del contrato de trabajo o de la relación laboral, quedando a salvo en todo caso la facultad de los Estados miembros de establecer la responsabilidad solidaria del cedente y del cesionario, después de la transmisión.

- El establecimiento de una responsabilidad solidaria entre el cedente y el cesionario por obligaciones devengadas o insatisfechas preexistentes no se impone *ope legis* en la Directiva 2001/23/CE, sino que su introducción es una facultad de las legislaciones nacionales al amparo de los artículos 3.1, párrafo 2.º, y 8 de la Directiva (principio de norma favorable). El artículo 3.1, párrafo 2.º, de la Directiva establece que «el artículo 3 de dicha Directiva dispone lo siguiente: «1. Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha [de la transmisión] serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal [transmisión].

Los Estados miembros *podrán establecer que, después de la fecha [de la transmisión], el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones que tuvieron su origen, antes de la fecha [de la transmisión], en un contrato de trabajo o en una relación laboral existentes en la fecha [de la transmisión]. [...]»*

- A los efectos de la Directiva, y sin esa previsión aludida, se viene a afirmar que salvo concurrencia de fraude de ley o abuso de derecho *probado* por la parte que lo alega, una vez consumada la transmisión el empresario cedente queda liberado de responsabilidad, pues en dichas obligaciones pendientes de satisfacción sucede el empresario cesionario.

- El efecto sucesorio anudado al cambio de titularidad de la empresa o unidad productiva que afectada a todas las obligaciones laborales del empleador no puede impedirse a través de una norma o de una interpretación judicial que exige el consentimiento del trabajador afectado para que pase al nuevo empresario, pues el efecto sucesorio que se impone se produce *ex lege* en virtud de la propia Directiva 2002/23/CE.

### **VII. Parte dispositiva**

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Décima) declara:

1) El artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, en el marco de una transmisión de empresa, a los efectos de dicha Directiva, y en relación con el pago de derechos salariales no abonados por el cedente, se aplique una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación entre dos deudores al consentimiento del acreedor, de modo que la transferencia al cesionario de las obligaciones del cedente relativas al pago de esos derechos salariales esté supeditada al

consentimiento del trabajador afectado, y ello con independencia de que dicha disposición nacional presente un carácter general o especial.

2) El artículo 8 de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, en el marco de una transmisión de empresa, a los efectos de dicha Directiva, y en relación con el pago de derechos salariales no abonados por el cedente, se aplique una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación entre dos deudores al consentimiento del acreedor, de modo que la transferencia al cesionario de las obligaciones del cedente relativas al pago de esos derechos salariales esté supeditada al consentimiento del trabajador afectado.

### VIII. Pasajes decisivos

- El párrafo segundo del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23 no permite oponerse al principio básico conforme al cual las obligaciones que resulten del contrato de trabajo se transfieren de pleno Derecho al cesionario, incluso si los trabajadores empleados en la empresa no aceptan este resultado o incluso se oponen a él. De ello se deduce que esta disposición no puede aplicarse en ningún caso mediante una norma que tenga por efecto supeditar la transmisión de estas obligaciones al consentimiento del trabajador, y ello con independencia del hecho, puesto de relieve en la primera cuestión prejudicial, de que tal norma esté prevista por una disposición nacional de carácter general o especial.

- El órgano jurisdiccional remitente afirma que los cambios en materia de relaciones laborales demuestran que las disposiciones de la Directiva 2001/23 podrían invocarse con una finalidad contraria a la perseguida por esta, a saber, para privar a los trabajadores de la protección de sus derechos en el marco de una transmisión de empresa y no para garantizar dicha protección. A este respecto, procede recordar que, como se desprende del artículo 3 de la referida Directiva, interpretado a la luz de su considerando 3, esta tiene por objeto proteger a los trabajadores, garantizando el mantenimiento de sus derechos en caso de cambio de empresario al permitirles permanecer al servicio del nuevo empresario en las mismas condiciones acordadas con el cedente. El objeto de la citada Directiva es garantizar, en la medida de lo posible, la continuación de los contratos de trabajo o de las relaciones laborales con el cesionario, sin modificaciones, con el fin de impedir que los trabajadores afectados se vean en una situación menos favorable por la mera causa de la transmisión (sentencia de 9 de septiembre de 2020, TMD Friction y TMD Friction EsCo, C-674/18 y C-675/18, EU:C:2020:682, apartado 48 y jurisprudencia citada). Dicho esto tal transmisión, sin perjuicio de que se ejerza la facultad prevista en el párrafo segundo del apartado 1 de dicho artículo 3, que no es pertinente en el caso de autos, *también tiene por efecto extinguir las obligaciones del cedente como empresario*.

La aplicación de la normativa de la Unión Europea no puede extenderse hasta llegar a cubrir las operaciones que se realicen para beneficiarse fraudulenta o abusivamente de las ventajas establecidas en el Derecho de la Unión. De jurisprudencia consolidada se desprende que, para probar la existencia de una práctica abusiva, es necesario que concurren, por un lado, una serie de circunstancias objetivas y subjetivas, cuya existencia han de probarse<sup>[1]</sup>. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional comprobar la existencia de una práctica abusiva en los litigios de que conoce<sup>[2]</sup>.

- Por otra parte, y respecto a la segunda cuestión prejudicial, aun suponiendo que una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación entre dos deudores al consentimiento del acreedor, como el artículo 1605 del Código Civil, constituya una disposición más favorable para los trabajadores que el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23, es preciso señalar que la aplicación de tal disposición nacional vulneraría el principio básico que subyace en dicho artículo 3, apartado 1, según el cual, como consecuencia de la transmisión, el cesionario se convierte en responsable de pleno Derecho de las obligaciones que resultan del contrato de trabajo, incluso si los trabajadores afectados no aceptan este resultado o incluso se oponen a él, como se desprende de la respuesta dada a la primera cuestión

prejudicial. En estas circunstancias, la aplicación de tal disposición nacional menoscabaría la coherencia de dicha Directiva y la protección mínima garantizada a los trabajadores por esta, en particular por el citado artículo 3, apartado 1.

## IX. Comentario

1). La Directiva comunitaria constituye una norma mínima garantista respecto de la legislación estatal y de la regulación colectiva autónoma (conforme al artículo 8 de la Directiva 2001, su regulación –las garantías que introduce– «*no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o adoptar disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores o de promover o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales más favorables para los trabajadores*»). Se trata de una ordenación clásica (la Directiva sobre los efectos laborales de la transmisión es una de las primeras Directivas sociales que se aprobaron<sup>[3]</sup>) que ha estado presidida por un proceso de intensa reforma de adaptación; comprensible si se toma en consideración la íntima vinculación de la normativa laboral sucesoria con la movilidad del capital y de su organización en la forma empresa, el cual se «invierte» y «des-invierte» continuamente; y cada vez más bajo una multiplicidad de formas y modalidades de expresión económico-jurídica. La finalidad de la normativa laboral sucesoria en la transmisión de empresa (la Comunitaria y la de los Derechos internos) es compleja por su pretensión de establecer un equilibrio en la pluralidad de intereses subyacentes (es decir, «implicados») en las transmisiones de empresas; a saber: intereses privados (empresarios y trabajadores) e interés público (estabilidad del sistema económico, competitividad de las empresas, tutela del trabajo dependiente, paz social, etcétera). Lo que se suele traducir en la formulación de dos grandes principios socioeconómicos de relevancia jurídica: el principio de rendimiento y eficiencia económica y el principio de estabilidad en el empleo y protección de los trabajadores asalariados. En la Exposición de Motivos de la Directiva 2001/23/CE se hace referencia a la necesidad de garantizar un eficiente funcionamiento del mercado y de proteger a los trabajadores ante los supuestos de reestructuración llevados a cabo a través de la modificación de las estructuras jurídicas de las empresas. En ella está presente el carácter compromisorio y transaccional del Derecho Social del Trabajo (legislación de compromiso), pues trata de buscar un equilibrio (que en cuanto tal es inestable y dinámico), un punto medio, entre la protección dispensada a los trabajadores y la tutela otorgada al interés empresarial al rendimiento y a la racionalización flexible del trabajo en los supuestos de transmisión de empresas<sup>[4]</sup>.

En el sistema de la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo, el supuesto de hecho normativo (lo que se denomina, algo inexactamente, «ámbito de aplicación») queda delimitado en forma amplia e «intermedia» (esto es, entre el sistema de cláusula general y el sistema de enunciado de supuestos) del modo siguiente: se aplica «a los traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión» (artículo 1.1.a) Directiva). Esta referencia ha sido objeto de una interpretación finalista, amplia y extensiva a los diversos supuestos que actúan la transmisión de la empresa o unidad productiva autónoma. Los actos o negocios jurídicos que pueden producir la transmisión son amplios (con peculiaridades, como se verá respecto en las transmisiones coactivas en el marco de los procedimientos concursales); y el objeto de la transmisión se formula con textura abierta como organización de actividad o centro de actividades económicas, sin necesidad de transmisión de infraestructura patrimonial. El objeto de la transmisión ha de ser una entidad económica (en sentido amplio) que conserve su identidad. La entidad económica organizada remite a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio<sup>[5]</sup>.

El objeto de la transmisión es una entidad económica organizada; es decir, una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios y personas organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria (cfr. artículo 1.1.b) Directiva)<sup>[6]</sup>. Pero la conservación de la

identidad del objeto transmisivo no se puede entender en el sentido de que exige el mantenimiento de la organización específica impuesta por el empresario a los diversos factores de producción transmitidos, sino en el sentido más flexible de que comporta el mantenimiento del vínculo funcional de interdependencia y de complementariedad entre esos factores. El mantenimiento del referido vínculo funcional entre los distintos factores transmitidos permite al cesionario utilizar estos últimos para desarrollar una actividad económica idéntica o análoga aun cuando, después de la transmisión, estén integrados en una nueva estructura organizativa diferente<sup>[7]</sup>. En esa perspectiva la empresa o unidad productiva permite reconocer a los trabajadores como copartícipes de la organización no como elementos externos o extraños a la misma, a pesar de que tras el cambio de titularidad de la empresa o unidad productiva no se mantenga su autonomía, al disgregarse e integrarse en una estructura organizativa diversa a la del momento inicial en que aquél se produjo. Lo realmente relevante es que en el momento genético u originario de la transmisión se transfiera una organización de actividades susceptible de tener vida propia y, por tanto, de explotación autónoma y diferenciada del posible complejo empresarial en que se integraron, sin perjuicio de que en el momento funcional posterior a la transmisión los factores productivos se integren por el cesionario en una nueva estructura organizativa empresarial distinta para realizar una actividad económica idéntica o análoga a la precedente.

La entidad económica configurada como «objeto» de la transmisión (esto es como objeto de actos o negocios jurídico-económicos dentro del tráfico jurídico) se entiende en sentido amplio y flexible, atendiendo a las características de la «forma empresa» en los sectores y subsectores del sistema económico. Ello se resuelve en una concepción *iuslaboral* de «entidad económica». La entidad económica se configura como tipo normativo flexible capaz de modularse atendiendo a las distintas formas de empresa contemporánea. En el fondo, la noción legal de «entidad económica» da cuenta del paradigma específico de empresa en el Derecho del Trabajo, donde la empresa es una categoría jurídico-laboral dotada de autonomía respecto a su conceptualización en otros sectores del ordenamiento jurídico, y se componen de una organización de elementos personales, patrimoniales, relaciones y situaciones jurídicas múltiples encaminadas a la realización de un fin productivo prefijado. La empresa se concibe, ante todo, como el marco organizativo de la relación de trabajo; no otra cosa significa el ámbito de organización y dirección, más allá del carácter general de la empresa como unidad socioeconómica de producción. Esta idea integra el paradigma *iuslaboral* de empresa<sup>[8]</sup>. La normativa comunitaria expresa ese paradigma *iuslaboral* al aportar el concepto jurídico-laboral de «entidad económica», de manera que «se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecta 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» (véase al respecto, la STCE de 12 de febrero de 2009<sup>[9]</sup>, precisando la exigencia de «identidad» y admitiendo la sucesión laboral también en el caso de que lo transmitido no mantenga su autonomía organizativa, al disgregarse en otras estructuras empresariales ya existentes bajo el poder organizativo y directivo del cesionario o adquirente). Es así que este concepto jurídico es capaz de abarcar tanto el modelo clásico e industrial –materializado– como el modelo postindustrial –desmaterializado– de empresa transmisible. En todo caso, lo que caracteriza a la empresa y a sus diversas partes autónomas (a título de centro de trabajo o de unidad productiva autónoma ex artículo 44 LET) no son tanto los elementos materiales o patrimoniales (los cuales no son elementos constitutivos necesarios que hayan de concurrir y estar presentes siempre en toda realidad jurídico-económica de empresa) como la existencia de una actividad organizada soporte de una organización laboral, de manera que cabe la existencia de una empresa que carezca de elementos materiales significativos (tanto desde el punto de vista económico como desde el prisma estrictamente jurídico) y tenga solamente organización de los recursos humanos y de las actividades o servicios desplegados objeto de la empresa. Por ello mismo la noción comunitaria e interna de «entidad económica» permite acoger de modo coherente y sin grandes dificultades técnicas a las entidades económicas «industriales» y a las entidades económicas de «servicios»<sup>[10]</sup>.

El objeto de la transmisión puede no serlo en un sentido mercantil, pero sí en una perspectiva *iustlaboral* (al servicio de los fines propios del Derecho Social del Trabajo). En esta línea de afirmar una noción *iustlaboral* funcional de empresa (basada en una realidad empírica de la empresa en cuanto que ésta presenta una señas de identidad y regularidades diferenciadas) e instrumental a efectos de la aplicación de la normativa laboral sucesoria en las transmisiones empresariales, destaca el asunto Temco<sup>[11]</sup>, donde se toma en consideración la sucesión en la organización de la actividad y la continuidad de las plantillas de personal por el nuevo titular organizador de las actividades: a pesar de que no existe transmisión de activos en «una empresa de limpieza un conjunto organizado de trabajadores que se hallan específicamente destinados de forma duradera a una actividad común puede constituir una unidad económica cuando no existen otros factores de producción». De este modo, la transmisión se refiere a una «entidad económica» en el sentido de la Directiva. En tal caso se integra el objeto de la transmisión: no se trata sólo de una transmisión de actividad sino de una transmisión de entidad económica, sin que sea estrictamente necesario que se transmita un conjunto de medios materiales organizados de forma autónoma en una empresa de servicios desmaterializada (apartado 23). Así el concepto de entidad económica hace referencia a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio<sup>[12]</sup>. Para determinar si se reúnen los requisitos necesarios para la transmisión de una entidad, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trata, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se haya transmitido o no elementos materiales como los edificios y los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercitadas antes y después de la transmisión y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades. Sin embargo, estos elementos son únicamente aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y no pueden, por tanto, apreciarse aisladamente. Se han de tomar en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación examinada, en particular atendiendo al tipo de empresa y sin poder ir más allá de la consideración de los elementos materiales en el momento de la transmisión como un elemento más que puede no ser condicionante para la aplicación de la normativa sucesoria en determinados casos; siendo así que el conjunto de factores o elementos a tener en cuenta se trata tan sólo de aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y no pueden, por consiguiente, apreciarse aisladamente y de manera rígida e indiferenciada para todos los tipos de empresa y características del caso examinado<sup>[13]</sup>.

En la medida en que sea posible que una entidad económica funcione, en determinados sectores (*v.gr.*, sector de limpieza), 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<sup>[14]</sup>. De manera 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». Se trata de la transmisión de una organización de actividad (no de las personas de los trabajadores afectos a la misma), que en sí incorpora o se hace acompañar de la transmisión de los elementos esenciales para el desarrollo y organización de la actividad empresarial (en la perspectiva *iustlaboral* la entidad económica remite, ciertamente, a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio efectivo de una actividad económica que persigue un objetivo propio<sup>[15]</sup>). Por consiguiente, 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<sup>[16]</sup>.

Por lo que se refiere a una empresa de limpieza, un conjunto organizado de trabajadores que se hallan específicamente destinados de forma duradera a una actividad común puede constituir una entidad económica cuando no existen otros factores de producción<sup>[17]</sup>. Adviértase que aquí el personal (los trabajadores) es considerado como «factor de producción». Declara el TJUE que si, en caso de asumir una parte esencial de la plantilla, la existencia de una transmisión en el sentido de la Directiva 2001/23/CE se supeditara a que tal asunción tenga un origen puramente contractual, la protección de los trabajadores que constituye el objeto de esta Directiva quedaría en manos del empresario, el cual, absteniéndose de celebrar tal contrato, podría eludir la aplicación de dicha Directiva, sin perjuicio de los derechos de los trabajadores cedidos que, sin embargo, están garantizados por el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE. Ahora bien, la mera circunstancia de que la actividad ejercida por la empresa anterior y la nueva sean similares o incluso idénticas no es suficiente para afirmar que se ha mantenido la identidad de una 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. En particular, la identidad de una entidad económica como la controvertida en el asunto principal, que descansa esencialmente en la mano de obra, no puede mantenerse si el supuesto cesionario no se hace cargo de la de la mayor parte de su plantilla. De ello se desprende que, sin perjuicio de la eventual aplicación de normas de protección nacionales, la mera asunción, en el procedimiento principal, por el Ayuntamiento, de la actividad de limpieza encargada anterior a la empresa adjudicataria del servicio, no basta, por sí sola, para poner de manifiesto la existencia de una transmisión en el sentido de la Directiva 2001/23<sup>[18]</sup>.

Por lo demás, el artículo 1, apartado 1, de la Directiva prevé expresamente que la transmisión puede referirse únicamente a una parte de un centro de actividad. De este modo, no afecta a la calificación de la transmisión respecto de la Directiva el hecho de que la empresa cedente continúe existiendo después de que otra empresa se haya hecho cargo de una de sus actividades y que haya conservado una parte del personal dedicado a dicha actividad, puesto que la actividad de la que se ha separado la cedente constituye, por sí misma, una entidad económica<sup>[19]</sup>. El artículo 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 contratista, 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 destinada a la ejecución del subcontrato<sup>[20]</sup>.

Con todo, la empresa es una organización de actividades para el mercado, con predisposición de personas y medios materiales y/o inmateriales. Esta interpretación *iuslaboral* y funcional del objeto de la transmisión no está exenta de serios problemas en su aplicación práctica, pero puede ser útil, porque puede permitir la adaptación de la normativa (a través de la flexibilidad del objeto de la transmisión) a la conformación de las «empresas desmaterializadas» (especialmente, aunque no exclusivamente, en el sector servicios en alza dentro del conjunto global del sistema de empresas contemporáneas). En cualquier caso, la interpretación ha de actuar ante un escenario más complejo, de manera que el intérprete ha de tomar en consideración todas las circunstancias de hecho individualizadoras de la operación en su conjunto, sin limitarse reductivamente a una verificación de un solo elemento indiciario supuestamente determinante de la existencia de una transmisión de empresa<sup>[21]</sup>.

La idea básica de «entidad económica» (noción jurídica comunitaria, y por tanto «comunitarizada» en su sentido y alcance jurídico) como un conjunto organizado de

trabajadores entorno a ciertas actividades empresariales, capaz de proporcionar los elementos necesarios para la continuidad de las actividades empresariales de que se trate, ha sido determinante en el giro hermenéutico operado en la doctrina del Tribunal Supremo. Con todo, el Tribunal Supremo ha expresado su autovinculación a la jurisprudencia del TJUE, pues, innegablemente los jueces y tribunales españoles están sujetos a la dicha jurisprudencia, la cual se impone con fuerza vinculante. El principio de primacía del Derecho comunitario se expresa en los dos momentos jurídicamente relevantes de decisión jurídica, a saber: el momento de la producción normativa y el momento dinámico de la aplicación e interpretación de las normas comunitarias para resolver los diversos conflictos jurídicos que se plantean. Es éste el único modo de garantizar igualmente una unificación en la interpretación jurisdiccional del Derecho vigente en la materia, aunque dentro de un cierto margen de flexibilidad y racionalidad en la observancia de ese carácter vinculante de la jurisprudencia comunitaria. El Derecho requiere ser interpretado y no puede eludir la complejidad social. Las soluciones jurídicas se hacen más complejas, pero es que la misma realidad jurídica de las formas de empresa en el sector terciario es en sí misma –y cada vez más– compleja y diferenciada<sup>[22]</sup>.

Esta construcción es sin duda todavía incompleta, deficiente y, en gran medida aporética. Pero la gran virtualidad jurídico-práctica de la jurisprudencia del TJUE ha residido en el esfuerzo innovador (más allá de la deficitaria corrección técnica de algunas de sus construcciones) y el haber realizado que la transmisión de elementos de activo empresarial (infraestructura económica, bienes materiales e inmateriales, etcétera) no constituye una condición *sine qua non* para la aplicación del fenómeno sucesorio en empresas típicamente desmaterializadas (es decir, las propias del sector de servicios en un contexto de terciarización de la economía). Y es aquí donde se localiza un giro definitivo, un punto de inflexión o de no retorno, respecto a la revisión de la concepción tradicional de la empresa «materializada» (que acaba por confundir la empresa con el complejo de bienes patrimoniales que puede implicar) y permite atender a la especificidad económica y jurídica de las «empresas desmaterializadas» en expansión por el creciente proceso de terciarización de la economía. En todo caso, queda mucho por hacer y parece necesaria la regulación legal específica de los cambios de titularidad en contratos y concesiones administrativas<sup>[23]</sup>.

En definitiva, autodelimitando su objeto, indica la propia Directiva 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 accesoria. Importa hacer notar entre los requisitos de la transmisión: primero, que los conceptos de empresa, partes autónomas de las empresas y centro de trabajo («centro de actividad» en la terminología flexibilizadora de la Directiva) integran típicamente una noción comunitaria. Se trata de conceptos estrictamente comunitarios *a efectos de la delimitación del alcance de la Directiva*, con independencia del dato normativo de que la Directiva comunitaria no defina estos conceptos, que pueden y deben ser interpretados por propio Tribunal de Justicia Comunitario, como efectivamente así viene sucediendo en el «Derecho del caso» o «Derecho vivo»<sup>[24]</sup>. En segundo lugar, la integración del objeto de la transmisión ha de concurrir en el momento en que ésta se lleva a cabo. Después puede producirse una disgregación interna de la unidad productiva en el marco de la división técnica de la actividad. Así, respecto al factor relativo a la organización, la normativa sucesoria debe aplicarse a una situación en la que el nuevo empresario no mantiene la autonomía organizativa de la parte de la empresa o del centro de actividad cedido (a resultas de una modificación de la estructura organizativa de la entidad objeto de cesión). Para no privar a la normativa sucesoria de una parte de su eficacia real, no procede interpretar el requisito del objeto de la transmisión en el sentido de que exige el mantenimiento de la organización específica impuesta por el empresario a los diversos factores de producción transmitidos, sino en el sentido distinto de que supone el mantenimiento del vínculo funcional de interdependencia y de complementariedad entre esos factores. De este modo, el mantenimiento de dicho vínculo funcional entre los diversos factores

transmitidos permite al cesionario utilizar estos últimos para desarrollar una actividad económica idéntica o análoga aun cuando, después de la transmisión, estén integrados en una nueva estructura organizativa diferente. La misma redacción del artículo 6, apartado 1, párrafos primero y cuarto, de la Directiva 2001/23/CE confirma que la intención del legislador comunitario es que esta Directiva se aplique a toda transmisión que cumpla los requisitos establecidos en su artículo 1.1, con independencia de que la entidad económica transmitida conserve o no su autonomía en la estructura organizativa empresarial del empresario cesionario. Por ello el TJUE ha declarado que «el artículo 1, apartado 1, letras a) y b), de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001..., debe interpretarse en el sentido de que esta también se aplica a una situación en la que la parte de empresa o del centro de actividad cedido no mantiene su autonomía organizativa, siempre que se mantenga el vínculo funcional entre los diferentes factores de producción transmitidos y que éste permita [es la actitud del complejo organizativo transmitido para conseguir ese objetivo lo realmente relevante a efecto de integrar el supuesto de hecho normativo] al cesionario utilizarlos para desarrollar una actividad económica idéntica o análoga, extremo que corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente»<sup>[25]</sup>.

2) La Directiva 2001/23/CE tiene un carácter mínimo: pretende armonizar a ese nivel de un *mínimo estándar mejorable* por los Derechos internos. No pretende una armonización completa. El artículo 8, establece que la Directiva no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o adoptar disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores o de promover o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales más favorables para los trabajadores. Ello es coherente con el objetivo de que solo persigue una *armonización básica* [concepto éste que sobrepasa la idea de «armonización parcial», a pesar de la utilización de esta expresión por el Alto Tribunal Comunitario] en la materia de que se trata, haciendo extensible, en lo esencial, a la hipótesis de una transmisión de empresa la protección garantizada a los trabajadores de forma autónoma por el Derecho de los distintos Estados miembros. La *Directiva no pretende instaurar un nivel de protección uniforme* para toda la Unión Europea en función de criterios comunes<sup>[26]</sup>.

Pero una cosa es que sea un objetivo legítimo mejorar la normativa comunitaria mínima, y otra muy distinta contravenir su finalidad y desnaturalizar su regulación. la aplicación de disposiciones nacionales más favorables a los trabajadores, en virtud del artículo 8 de la Directiva 2001/23, no puede tener como efecto que se menoscabe el nivel mínimo de protección que esta Directiva garantiza a los trabajadores y, en particular, su artículo 3, apartado 1, conforme al cual los derechos y obligaciones que resultan del contrato de trabajo se transfieren de pleno Derecho al cesionario (véanse, en este sentido y por analogía, las sentencias de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT, C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981, apartado 35 y jurisprudencia citada, y de 2 de marzo de 2023, MÁV-START, C-477/21, EU:C:2023:140, apartado 51). Pero la aplicación dichas disposiciones nacionales tampoco puede menoscabar la coherencia interna de dicha Directiva o los objetivos que persigue (véanse, en este sentido y por analogía, las sentencias de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT, C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981, apartado 51, y de 12 de junio de 2025, Tallinna linn, C-219/24, EU:C:2025:442, apartado 48). De ahí el Tribunal de Justicia entienda que el artículo 8 de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, en el marco de una transmisión de empresa, a los efectos de dicha Directiva, y en relación con el pago de derechos salariales no abonados por el cedente, se aplique una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación entre dos deudores al consentimiento del acreedor, de modo que la transferencia al cesionario de las obligaciones del cedente relativas al pago de esos derechos salariales esté supeditada al consentimiento del trabajador afectado. Por tanto, según el Tribunal de Justicia, y habida cuenta también de la reiterada jurisprudencia comunitaria, para la interpretación del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23, procede descartar la pertinencia de un principio, como aquel al que corresponde la norma recogida en el artículo 1605 del Código Civil, según el cual un deudor no puede transferir sus deudas a un tercero sin el consentimiento de sus acreedores, incluido en lo que respecta a la

transferencia de la obligación de pago de los derechos salariales adeudados por el cedente al trabajador afectado antes de la fecha de la transmisión de la empresa, quedando a salvo en todo caso la facultad de los Estados miembros, contemplada en el párrafo segundo de dicho artículo 3, apartado 1, de disponer la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario después de esa fecha (cfr. STJUE de 11 de junio de 2026, FJ 46).

Ahora bien: En los casos de contravención por desnaturalización de la finalidad de la Directiva se infringe la obligación de *transposición adecuada y de interpretación conforme* a las previsiones y el sistema de garantías establecido como núcleo irreductible de la *ratio iuris* de la Directiva. Y todo ello atendiendo al *principio de primacía del Derecho comunitario* sobre las legislaciones nacionales y, por tanto, en caso de conflicto, de aplicación preferente respecto a la normativa de Derecho interno.

Por otra parte, en la propia dicción literal de la Directiva se viene a indicar inequívocamente que el establecimiento de una responsabilidad solidaria entre el cedente y el cesionario por obligaciones devengadas o insatisfechas preexistentes no se impone *ope legis* en la Directiva 2001/23/CE, sino que su introducción es una facultad de las legislaciones nacionales al amparo de los artículos 3.1, párrafo 2.º y 8 de la Directiva (principio de norma favorable). El artículo 3.1, párrafo 2.º, de la Directiva establece que «El artículo 3 de dicha Directiva dispone lo siguiente: «1. Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha [de la transmisión] serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal [transmisión]. Los Estados miembros *podrán establecer que, después de la fecha [de la transmisión], el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones que tuvieran su origen, antes de la fecha [de la transmisión], en un contrato de trabajo o en una relación laboral existentes en la fecha [de la transmisión]. [...]»*. Por su parte el artículo 8 consagra el principio de norma favorable de los Derechos internos vinculado al principio de norma mínima que inspira en la Directiva, a saber: «La presente Directiva no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o adoptar disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores o de promover o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales más favorables para los trabajadores.». En la interpretación del Tribunal de Justicia comunitario, ello supone que, a los efectos de la Directiva, y sin esa previsión aludida en los Derechos nacionales, se viene a afirmar que salvo concurrencia de fraude de ley o abuso de derecho *probado* por la parte que lo alega, una vez consumada la transmisión el empresario cedente queda *liberado* de responsabilidad, pues en dichas obligaciones pendientes de satisfacción sucede, *con carácter necesario*, el empresario cesionario. Esta solución normativa de *asunción legal de deudas preexistentes en cabeza del nuevo empresario y con «liberación» de las mismas por parte del empresario cedente* puede ser cuestionable en la teoría general de Derecho de obligaciones, pero lo que puede ser más grave es que puede facilitar el fraude de ley o el abuso de derecho, a través de la fórmula –lamentablemente «tradicional» y recurrente– de transmisión de empresas o unidades productivas a empresas insolventes con la única finalidad anómala y contraria a la propia Directiva de liberarse de dichas obligaciones devengadas y no satisfechas.

3) En el sistema de garantías jurídico-sociales sustantivas se prevén, entre otras, dos tipos de garantías<sup>[27]</sup>. Se impone la continuidad de las relaciones laborales mediante la técnica jurídica de la sucesión legal o cesión *ex lege* (cesión legal del contrato) en las relaciones laborales, por un lado, y por otro, un posible sistema de responsabilidad conjunta y solidaria entre los empresarios intervinientes en la operación transmisiva. La Directiva ha de interpretarse bajo una doble perspectiva informadora: por un parte, el respeto a la estabilidad en el empleo (impidiendo la extinción de las relaciones laborales por el solo hecho de la transmisión y garantizando la conservación inicial del régimen laboral anterior), y por otra, la determinación del empleador responsable garantizando la satisfacción de los créditos sociolaborales.

a) Se sienta el principio general de que el cambio de titularidad de la empresa no es justa causa para la terminación de la relación laboral subsistente al tiempo de la transmisión tanto del lado del trabajador como de los titulares sucesivos de la empresa (el nuevo titular y su predecesor). El cambio de titularidad no extinguirá por sí mismo la relación laboral; por lo que no impide el juego de otras causas adicionales de extinción contractual. Conforme a la Directiva, «el traspaso de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de centro de actividad no constituye en sí mismo un motivo de despido para el cedente o para el cesionario», aunque inmediatamente puntualiza que «esta disposición no impedirá los despidos que puedan producirse por razones económicas, técnicas o de organización, que impliquen cambios en el plano del empleo» (art. 4.º.1)<sup>[28]</sup>. Dejando a salvo la concurrencia del fraude de Ley, será válida la extinción *ex ante* a la fecha del cambio de titularidad a través de un expediente de regulación de empleo o a través de otras modalidades de despido por causas de funcionamiento de la empresa<sup>[29]</sup>. Pero no son admisibles los despidos producidos tan sólo por el hecho de la transmisión<sup>[30]</sup>. El nuevo empresario se coloca en la misma posición jurídica que el precedente ostentando los mismos poderes de modificación de condiciones de trabajo y de extinción y, en particular, de despido<sup>[31]</sup>.

Sin embargo, es de hacer notar, que el TJUE acepta un derecho de oposición individual del trabajador a la cesión legal del contrato (sucesión *ope legis* a título particular), de conformidad con las legislaciones nacionales<sup>[32]</sup>. Ahora bien, los Estados miembros pueden establecer una sucesión legal obligatoria bilateral tanto para los trabajadores originarios como para los empleadores cesionarios que «subingresan» en la posición laboral contractual del empresario cedente.

b) Se impone la continuidad *ipso iure* y de carácter automático de las relaciones laborales en curso y el subsiguiente «subingreso» *ex lege* (sucesión legal laboral) del nuevo titular en la entera posición, activa y pasiva, del precedente titular en cada una de las relaciones laborales en que este era parte o sujeto obligado, permaneciendo *ope legis* objetivamente inalterada la relación de trabajo que se constituyó en virtud del contrato de trabajo que continúa en su identidad<sup>[33]</sup>. Esta subsistencia de las relaciones duraderas o en devengo se instrumenta jurídicamente mediante el instituto de la sucesión legal en la relación jurídica o cesión legal del contrato. Con ello se configura el cambio de titularidad de la empresa como una vicisitud modificativo-subjetiva y no extintiva de la relación de trabajo. De tal manera que «todos los contratos de trabajo o relaciones laborales existentes, en la fecha de la transmisión en una empresa, entre el transmitente y los trabajadores afectados a la empresa transmitida, se transfieren de pleno derecho al sucesor por el mero hecho de la transmisión» (artículo 3.1 Directiva)<sup>[34]</sup>; siendo así que el nuevo empresario ha de respetar las condiciones laborales preexistentes. La Directiva 2001/23/CE tiene la finalidad de garantizar el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario, permitiéndoles permanecer al servicio del nuevo empresario en las mismas condiciones acordadas con el cedente.

El efecto sucesorio laboral ex artículo 3.1 de la Directiva 2001/23/CE comprende el mantenimiento de los derechos laborales subsistentes en la fecha de la transmisión. Y *si esto es así, cabría interrogarse –poniéndolo entre paréntesis reflexivo y crítico– sobre cómo es posible que se pueda hablar, a efectos de la Directiva 2001/23 y sin mayor precisión técnica de su alcance, de «liberación del empresario cedente» de su obligaciones devengadas y no satisfechas (deudas) por el solo hecho de la transmisión de empresa*. Esta problemática se podría interpretar de *lege data* en la lógica del Derecho común de obligaciones (estas obligaciones son correlativas a derechos laborales de crédito de los trabajadores respecto del empresario cedente, en el caso de autos: derechos de crédito por obligaciones salariales devengadas y no satisfechas)<sup>[35]</sup>. Pero en la lógica específica del modelo normativo de regulación de la Directiva 2001/23/CE (no interpretada en otro sentido finalista por el Tribunal de Justicia Comunitario) una vez consumada la transmisión de empresa se produce la liberación del empresario cedente ( apartado 11 de la STJUE de 5 de mayo de 1988,

Berg y Busschers (144/87 y 145/87, EU:C:1988:236; STJUE, 11 de junio de 2026, FJ 20 y 40).

Desde la perspectiva de *lege ferenda* se debería realizar una reforma normativa de la Directiva 2001/23/CE que incorpore –a efectos de establecer un mayor garantismo normativo de los derechos de los trabajadores como acreedores del empresario cedente– en el artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de la referida Directiva –y *con carácter preceptivo y no facultativo o autorizante*– que autorizante que los Estados miembros deberán establecer que, después de la fecha de la transmisión, el cedente y el cesionario serán responsables solidarios de las obligaciones vencidas antes de la fecha de la transmisión que resulten de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en el momento de la transmisión, incumbirá en primer lugar al cesionario la responsabilidad de hacerse cargo de las obligaciones existentes en el momento de la transmisión (véase, en este sentido y por analogía, la sentencia de 7 de febrero de 1985, Abels, 135/83, EU:C:1985:55, apartado 36). De este modo, se cambiaría la naturaleza jurídica de esta previsión, en el sentido de que pasaría de ser una norma dispositiva de mejora del orden comunitario a una norma obligatoria indisponible por los sujetos involucrados en la transmisión de empresa. Cabe señalar que este régimen de responsabilidad conjunta y solidaria ha funcionado muy bien en países como el nuestro ex artículo 44 del ET, otorgando seguridad jurídica y *actuando en la práctica jurídica como una norma persuasiva y disuasoria* de prácticas consistentes en llevar a cabo ilícitos atípicos como el fraude de Ley o el abuso de derecho en la transmisión de empresa. Y es que, ciertamente, la «tentación» es grande si se afirma que la Directiva produce una completa liberación de obligaciones pendientes de satisfacción del empresario cedente y su traspaso en la esfera traslativa-sustitutiva del empresario cesionario. La responsabilidad solidaria también nació para esa función *persuasiva y disuasoria* anudada, de manera inescindible, al reforzamiento de las garantías de satisfacción de los créditos laborales devengados e insatisfechos por el empleador cedente<sup>[36]</sup>.

En el considerando 37 de la STJUE (Sala Décima) de 11 de junio de 2026 (Asunto C-216/25), aquí analizada, señala que procede recordar que, en el apartado 11 de la sentencia de 5 de mayo de 1988, Berg y Busschers (144/87 y 145/87, EU:C:1988:236), el Tribunal de Justicia declaró, por lo que respecta al artículo 3, apartado 1, de la Directiva 77/187, esencialmente equivalente al artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23, que *la transmisión de una empresa implica la transmisión de pleno Derecho, del cedente al cesionario, de las obligaciones que resulten para el empresario del contrato de trabajo o de la relación laboral, quedando a salvo en todo caso la facultad de los Estados miembros de disponer la responsabilidad solidaria del cedente y del cesionario, después de la transmisión*. El Tribunal de Justicia dedujo de ello que, a menos que los Estados miembros hagan uso de esta facultad, por el mero hecho de la transmisión se extinguen las obligaciones del cedente como empresario y que este efecto jurídico no está supeditado al consentimiento de los trabajadores afectados. Abundando en ello, en los considerandos 40 a 42 se indica –y precisa–. Así, el Tribunal de Justicia ha declarado que el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 77/187 debe interpretarse en el sentido de que, después de la fecha de la transmisión, se extingue la responsabilidad del cedente respecto a las obligaciones que resulten del contrato o de la relación laboral, por el mero hecho de la transmisión, incluso si los trabajadores empleados en la empresa no aceptan este resultado o incluso se oponen a él, quedando siempre a salvo la facultad de los Estados miembros para disponerla responsabilidad solidaria de cedente y cesionario después de la fecha de la transmisión (STJUE de 5 de mayo de 1988, Berg y Busschers, 144/87 y 145/87, EU:C:1988:236, apartado 14). Sin embargo, el legislador rumano no hizo uso, en las disposiciones nacionales mencionadas, de esa facultad de establecer la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario, con arreglo al artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2001/23. En segundo lugar, procede recordar que el Tribunal de Justicia comunitario también ha declarado que la efectividad de los derechos conferidos a los trabajadores por la Directiva 2001/23, en particular por su artículo 3, apartado 1, *no puede depender de la voluntad del cedente, ni del cesionario, ni de los representantes de los trabajadores, ni siquiera de los propios*

*trabajadores, con la única excepción, en lo relativo a estos últimos, de la posibilidad que tienen de no continuar después de la transmisión de la empresa la relación laboral con el nuevo empresario, si así lo deciden libremente* (véanse, en este sentido y por analogía, las sentencias de 25 de julio de 1991, d' Urso y otros, C-362/89, EU:C:1991:326, apartado 11; de 24 de enero de 2002, Temco, C-51/00, EU:C:2002:48, apartados 35 y 36, y de 26 de mayo de 2005, Celtec, C-478/03, EU:C:2005:321, apartado 37)<sup>[37]</sup>.

Pero también cabe señalar que el efecto sucesorio *ex lege* previsto en la Directiva comporta que queda investido el nuevo empresario con todas las titularidades activas y pasivas de su predecesor, y, entre ellas, con las facultades disciplinarias inherentes a su posición jurídica, en cuanto no afecte respecto a ellas la prescripción. En efecto, es posible tanto la modificación de condiciones de trabajo como la extinción contractual por hecho sobrevenido después de producirse la transmisión. Conforme al artículo 4.1 «el traspaso de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de éstos no constituirá en sí mismo un motivo de despido para el cedente o para el cesionario. Esta disposición no impedirá los despidos que puedan producirse por razones económicas, técnicas o de organización que impliquen cambios en el plano del empleo». Por otra parte, se establece que «si el contrato de trabajo o la relación laboral se rescinde como consecuencia de que el traspaso ocasiona una modificación substancial de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, la rescisión del contrato de trabajo o de la relación laboral se considerará imputable al empresario» (artículo 4.2 de la Directiva). De este modo es posible que se introduzcan legítimas modificaciones (sustanciales y no sustanciales) de las condiciones de trabajo después de producirse el cambio de titularidad de la empresa a través de los procedimientos previstos en el Derecho interno<sup>[38]</sup>. La jurisprudencia comunitaria ha realizado respecto a este último apartado que la finalidad de la Directiva 2001/23/CE sólo persigue una armonización parcial (vale decir, básica) de la materia de que se trata, haciendo extensible, en lo esencial a la hipótesis de una transmisión de empresa la protección garantizada a los trabajadores de forma autónoma por el Derecho de los distintos Estados miembros. La Directiva no pretende instaurar un nivel de protección uniforme para toda la Comunidad en función de criterios comunes. Por tanto, dicha Directiva sólo puede invocarse para garantizar que el trabajador interesado quede protegido en sus relaciones con el cesionario tal como lo estaba con el cedente, en virtud de la normativa del Estado miembro de que se trate. Es así que no puede considerarse que el artículo 4.2 de la Directiva 2001/23/CE haya fijado un nivel uniforme de protección de los trabajadores que vaya más allá de la norma de imputación de la responsabilidad que contempla. De ello se desprende, en particular, que esta disposición no determina las consecuencias económicas de la imputabilidad al empresario en las citadas circunstancias. Por consiguiente, tales consecuencias han de ser fijadas por cada Estado miembro, en función de las normas nacionales aplicables en la materia, y siempre que se alcance el resultado previsto por la Directiva. Aparte de la conservación de los derechos preexistentes, la Directiva persigue este objetivo en la medida en que considera al cesionario responsable de la rescisión del contrato de trabajo o de la relación de trabajo en caso de modificación sustancial de las condiciones de trabajo relacionada con la transmisión de la empresa, siendo así que las consecuencias de esta responsabilidad se regulan por el Derecho nacional aplicable. Por ello el artículo 4.2, de la Directiva 2001/23 en el sentido de que, en el caso de resolución del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, impuesta por la concurrencia de los requisitos de aplicación de esta disposición e independiente de que el cesionario incumpla alguna de las obligaciones que le incumben con arreglo a esta Directiva, dicho artículo no obliga a los Estados miembros a garantizar al trabajador el derecho a una indemnización económica a cargo de dicho cesionario en condiciones idénticas al derecho que el trabajador pueden invocar cuando el empresario pone fin, de manera improcedente, a su contrato de trabajo o a su relación de trabajo. No obstante, el órgano jurisdiccional nacional, en el marco de sus competencias, debe garantizar al menos que, en tal supuesto, el cesionario soporte las consecuencias que el Derecho nacional aplicable asigna a la resolución del contrato de trabajo o de la relación de trabajo imputables al empresario, como el pago del

salario y de otras ventajas correspondientes, en virtud de ese Derecho, al período de preaviso que dicho empresario debe respetar. Atendiendo a todo ello, el Tribunal de Justicia comunitario declara que el artículo 4.2 de la Directiva 2001/23/CE «debe interpretarse en el sentido de que, en el caso de rescisión del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, impuesta por la concurrencia de los requisitos de aplicación de esta disposición e independiente de que el cesionario incumpla alguna de las obligaciones que le incumben con arreglo a esta Directiva, dicho artículo no obliga a los Estados miembros a garantizar al trabajador el derecho a una indemnización económica a cargo de dicho cesionario en condiciones idénticas al derecho que el trabajador puede invocar cuando el empresario pone fin, de manera improcedente, a su contrato de trabajo o a su relación de trabajo. No obstante, el órgano jurisdiccional nacional, en el marco de sus competencias, debe garantizar al menos que, en tal supuesto, el cesionario soporte las consecuencias que el Derecho nacional aplicable asigna a la rescisión del contrato de trabajo o de la relación de trabajo imputables al empresario, como el pago del salario y de otras ventajas correspondientes, en virtud de ese Derecho, al período de preaviso que dicho empresario debe respetar»<sup>[39]</sup>. Pero en los Estados miembros recae la obligación de adoptar en su ordenamiento jurídico nacional todas aquellas medidas necesarias para garantizar la plena eficacia de la Directiva, atendiendo a las finalidades perseguidas<sup>[40]</sup>. Esta interpretación, a pesar de todo, sigue siendo insuficiente para garantizar una tutela efectiva de los derechos de resarcimiento de los trabajadores, siendo deseable que el mismo texto de la Directiva estableciera una garantía directa de responsabilidad para tales supuestos lesivos (daños o perjuicios derivados de las modificaciones sustanciales realizadas a instancia del nuevo empleador).

La Directiva garantiza la conservación de los contratos de trabajo objetivamente inalterados –que pertenecen al tipo categorial de los contratos normados–, produciéndose así *ope legis* una modificación subjetiva en la posición jurídica del empleador. El principio sucesorio laboral impide los despidos «tan sólo por el hecho de la transmisión»<sup>[41]</sup>. Se consagra el principio de estabilidad en el empleo en los supuestos de transmisión de empresa.

Respecto al alcance material del fenómeno sucesorio en la normativa comunitaria es oportuno precisar que con ella se declara la permanencia de la relación laboral, y con ello la subsistencia de las fuentes reguladoras de las relaciones laborales afectadas por la transmisión. De tal forma que, en principio, subsisten en sus propios términos, no sólo los contratos de trabajo sino también los convenios colectivos y los instrumentos jurídicos internos aplicables a la empresa que ha sido objeto de transmisión. Lo que continua *ope legis* es la relación de trabajo en su complejo, esto es, del estatuto profesional de los trabajadores de la empresa o unidad de producción que ha sido transferida. En realidad, en virtud de la sucesión legal se constituye un nuevo centro de imputación subjetiva del complejo de fuentes reguladoras de la relación laboral en curso, imputándose al nuevo empresario los derechos y obligaciones concernientes a la relación de trabajo. Las condiciones de trabajo preexistentes se mantienen subsistentes como elemento de la relación de trabajo sobre la que actúa la sucesión legal. Es por tanto, nítidamente comprensible que, en sintonía con ello, se pueda afirmar sin más que el nuevo empresario queda subrogado en los derechos y obligaciones laborales del anterior, con independencia de la fuente base de reconocimiento e imposición de tales derechos y obligaciones; mecanismo de sucesión legal que permite garantizar, con carácter automático e *ipso iure*, la continuidad de las relaciones laborales en curso mediante la imputación de la idéntica posición laboral ocupada por su predecesor al nuevo empresario o a la sociedad resultante de la operación transmisiva. Por tanto, se mantienen las condiciones de trabajo originarias, sin perjuicio de posibles modificaciones posteriores legítimas a través del ejercicio de los poderes de modificación detentados por el nuevo empleador.

La Directiva 2001/23/CE no tiene, pues, una exclusiva dimensión individual, sino que en su lógica interna –ratio normativa– interviene el punto de vista colectivo. Ello se refleja no sólo «externamente» en los procedimientos de información, consulta y negociación colectiva [Capítulo III (sobre los derechos de información y consulta-

negociación colectiva, artículo 7; asimismo, artículo 6, relativo a la continuidad *ope legis* de las representaciones de los trabajadores afectados por la transmisión de empresa, centro de actividad, parte de la empresa o unidad productiva] que implica el sistema de garantías, sino también, en el plano de la «lógica interna», en la dimensión colectiva que entraña el fenómeno sucesorio legal respecto al complejo formado por las relaciones de trabajo existentes en la organización productiva. Dicho en otras palabras: la regulación comunitaria contempla a los trabajadores no tan sólo como parte de contratos de trabajo singulares, sino también al personal adscrito a la empresa o unidad productiva transferida como un todo (colectivo o grupo), en atención a las exigencias de funcionamiento de la organización empresarial, pero igualmente en consideración a la existencia de un interés colectivo propio y específico ante la vicisitud traslativa de la empresa (transmitida total o parcialmente). Precisamente en la Directiva comunitaria se realza esa dimensión colectiva e institucional, desde la misma configuración del objeto de la transmisión (entidad económica como conjunto organizado de personas y medios materiales e inmateriales) y en la relevancia otorgada a la presencia del «interés colectivo empresarial». La normativa sucesoria toma en consideración el conjunto de contratos sociolaborales necesarios para el ejercicio de la empresa (a lo que otorga relevancia la doctrina del TJUE). Desde esta perspectiva, la negociación colectiva va a aparecer doblemente.

(c) El doble sistema de responsabilidad conjunta y solidaria entre los empresarios intervinientes en la operación transmisiva. Por último, se puede establecer una segunda garantía de tipo sustantivo: un doble sistema de responsabilidad conjunta y solidaria entre los empresarios intervinientes en la operación transmisiva. Se ha de partir de la premisa de que la Directiva faculta, pero no impone a los Estados miembros el establecimiento de un sistema de responsabilidad conjunta<sup>[42]</sup>. Efectivamente, conforme al artículo 3.1, párrafo 2.º de la Directiva 2001, «los Estados miembros podrán establecer que, después de la fecha del traspaso, el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones que tuvieran su origen, antes de la fecha del traspaso, en un contrato de trabajo o en una relación laboral existentes en la fecha del traspaso»<sup>[43]</sup>. De cualquier modo, aparte de esta norma facultativa, la legitimidad de esta opción de establecer un régimen de responsabilidad solidaria es obvia a tenor del juego del principio de norma mínima de la Directiva, que hace admisible una ordenación nacional más favorable a los intereses de los trabajadores. Establece el artículo 8 de la Directiva 2001 que su regulación «no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o adoptar disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores o de promover o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales más favorables para los trabajadores». En todo caso, el artículo 3.1, párrafo 2.º, permite eludir toda posible «tentación» de cuestionar la legalidad de las normas internas que establezcan dichos sistemas de responsabilidad. De establecerse –como opción de política del Derecho amparada en los referidos preceptos– en el Derecho interno del Estado miembro, estaríamos ante una responsabilidad legal solidaria pura en interés de los trabajadores acreedores (y otros acreedores como, señaladamente, las entidades gestoras de la Seguridad Social)<sup>[44]</sup>.

Por otra parte, algunas legislaciones de los Estados miembros (es el caso, harto significativo, de nuestro país ex artículo 44.3, párrafo segundo, del Estatuto de los Trabajadores<sup>[45]</sup>) han previsto incluso sistemas de responsabilidad legal por obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión en los supuestos de ilicitud laboral producida con ocasión de la transmisión de empresa, incluso en los casos *legalmente cualificados por su gravedad* «cuando la cesión fuese declarada delito». Estos «ilícito atípicos» –en la denominación técnico jurídica de esta anomalía o patología jurídica– contradicen frontalmente la finalidad y la eficacia del sistema de garantías sociales establecido no sólo en los ordenamientos jurídicos de los países miembros de la Unión Europea situados en la tradición del garantismo jurídico que informa a sus respectivos Derechos internos (normativa de transposición de la Directiva comunitaria 2001/23), sino también directamente las mismas garantías sociales *armonizadoras* previstas en Directiva 2001/23/CE. *En caso de resultar*

*acreditado el fraude o abuso de derecho, el empresario cedente no podría quedar liberado de sus obligaciones sociolaborales.* Cabe señalar, que la problemática de la responsabilidad empresarial por ilicitud laboral de la transmisión ha sido una preocupación constante de todos los ordenamientos jurídicos de los países europeos dotados de un reforzado sistema de garantías sociales en los supuestos de cambio de titularidad de la empresa<sup>[46]</sup>.

## X. Apunte final

La controversia jurídica hace surgir el problema subyacente sobre si la Directiva 2001/23/CE debería de *lege ferenda* ser reformada para acoger en su núcleo armonizador mínimo indisponible un sistema de responsabilidad solidaria interempresarial, exigiendo a las legislaciones de los Estados miembros que *establezcan una más reforzada garantía de los créditos laborales por obligaciones devengadas y no satisfechas* a través de un régimen de responsabilidad solidaria legal en interés de los trabajadores afectados (que tienen la condición de terceros en la transmisión de empresa), sin perjuicio de las acciones de regreso o reembolso que tendrían a su favor el empresario cesionario. Es posible apreciar la conveniencia de *lege ferenda* de que la Directiva 2001/23/CE imponga *ope legis* un régimen de responsabilidad solidaria por las obligaciones insatisfechas (deudas) del empleador cedente en la transmisión de empresa, entre ambos empresarios o empleadores. De manera similar a cómo se garantiza en países como el nuestro (artículo 44.3 del ET y artículos 215 y siguientes del Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal<sup>[47]</sup>). Esa conveniencia estaría justificada por razones de seguridad jurídica y de justicia social, pero también como un instrumento *preventivo, persuasivo y cautelar* del fraude de Ley o abuso de derecho por parte del empresario cedente en connivencia con el empresario cesionario menos solvente. Con esta medida se podría *evitar la liberación del cedente de deudas propias contraídas con sus trabajadores* antes de tener lugar la transmisión de empresa, centro de actividad, parte de la empresa o centro de actividad o de una unidad productiva autónoma [dentro del complejo empresarial] objeto de transmisión.

Por otra parte, y en relación con lo anterior, cabe observar que en su pronunciamiento ante la cuestión controvertida el Tribunal de Justicia Comunitario podría haber reflexionado más profundamente sobre el elemento de teoría general del Derecho que supone el reclamo de la teoría del fraude de ley o del abuso de Derecho, y sobre la conveniencia de que de *lege ferenda* el legislador comunitario adquiriese un compromiso mayor consistente en imponer en la Directiva 2001/23/CE un sistema obligatorio –y no opcional– de responsabilidad solidaria interempresarial (cedente y cesionario) *en interés de terceros* (los trabajadores afectados) en los supuestos de transmisión de empresa o unidad productiva para reforzar la garantía de los derechos de los trabajadores, teniendo en cuenta que este régimen de responsabilidad presupone la posibilidad jurídica de que el empresario cesionario disponga de una derecho de acción de reembolso de las deudas satisfechas ajenas. De tal manera que los trabajadores no se encuentren en la situación jurídica de un empleador cesionario que no tiene capacidad de pago de sus créditos por deudas salariales o extrasalariales (es manifiesto que hay un elemento fáctico presuntivo innegable, a saber: la insuficiencia económica del empresario cesionario insolvente o sin capacidad de frente al pago de los créditos laborales nacidos antes de la sucesión de empresa, realidad jurídica, ésta, que en puridad no debería ser desconocida por el mismo empresario cedente). La imposición de *lege data dentro del núcleo de armonización mínima estándar* (indisponible con arreglo al principio de norma mínima de la Directiva en su calidad de fuente jurídico-positiva en el marco del Derecho Social de la Unión Europea) como garantía social establecida en la Directiva 2001/23/CE no parece que representara un elemento de «rigidez» inasumible por los Estados miembros de la Unión Europea, sobre todo cuando se repara en dato de que los Derechos internos de varios países europeos ya disponen de sistemas de responsabilidad solidaria entre cedente y cesionario por obligaciones laborales devengadas e insatisfechas nacidas con anterioridad al momento en que se lleva a cabo el cambio de titularidad de la empresa, centro de actividad o unidad productiva.

En cualquier caso, es cierto que la legislación rumana *no optó* por establecer la responsabilidad solidaria entre empleadores actuantes por las obligaciones devengadas y no satisfechas (pudiendo hacerlo y ser admisible haciendo uso de la facultad que se les otorga al amparo –previsión facultativa– de la Directiva social comunitaria). También lo es que –como deja constancia el Tribunal de Justicia comunitario– la Directiva Social Comunitaria *no ampara en ningún caso el fraude de ley o el abuso de derecho*, y podrá ser tomado en consideración cuando ello sea alegado y probado a instancia de parte. La previsión de una responsabilidad solidaria por obligaciones devengadas y no satisfechas nacidas antes de consumarse la transmisión de empresa está prevista en las legislaciones de varios Estados miembros de la Unión Europea y *ha mostrado su utilidad persuasiva* para evitar las conductas de ilicitud laboral en las transmisiones de empresas.

Ahora bien, necesario es insistir, que el fraude de ley o el abuso de derecho no se pueden presumir y deben ser objeto de prueba a través de los medios admisibles en Derecho. En efecto, el TJUE, sin realizar esa afirmación, entiende que si las disposiciones de la Directiva 2001/23/CE se invocarse con una finalidad contraria a la perseguida por esta, a saber, para privar a los trabajadores de la protección de sus derechos en el marco de una transmisión de empresa y no para garantizar dicha protección, ello tendría no sólo que alegarse sino también probarse. Procede recordar que la aplicación de la normativa de la Unión Europea no puede extenderse hasta llegar a cubrir las operaciones que se realicen para beneficiarse fraudulenta o abusivamente de las ventajas establecidas en el Derecho de la Unión. De jurisprudencia comunitaria consolidada se desprende que, para probar la existencia de una práctica abusiva, es necesario que concurren, por un lado, una serie de circunstancias objetivas de las que resulte que, pese a haberse respetado formalmente las condiciones establecidas en la normativa aplicable de la Unión, no se ha alcanzado el objetivo perseguido por dicha normativa y, por otro lado, un elemento subjetivo consistente en la voluntad de obtener un beneficio resultante de dicha normativa de la Unión mediante la creación artificiosa de las condiciones exigidas para su obtención (sentencia de 30 de octubre de 2025, Mercedes-Benz Bank y Volkswagen Bank, C-143/23, EU:C:2025:837, apartados 79 y 81 y jurisprudencia citada). A este propósito, corresponde al órgano jurisdiccional nacional comprobar la existencia de una práctica abusiva en los litigios de que conoce, teniendo en cuenta todos los hechos y circunstancias del caso concreto, incluidos los posteriores a la operación cuyo carácter abusivo se alega (sentencia de 30 de octubre de 2025, Mercedes-Benz Bank y Volkswagen Bank, C-143/23, EU:C:2025:837, apartado 82 y jurisprudencia citada). (FJS 56-57).

Por otra parte, el TJUE viene a subrayar ciertas reglas de juego *armonizadoras de mínimos* establecidas en la Directiva 2001/23/CE, como típicas del *orden público laboral* en el Derecho Social de la Unión Europea, como las garantías sociales estándar establecidas en los artículos 3, 4 y 6, o la garantía de los derechos de información y consulta-negociación colectiva que permiten *el control y la procedimentalización* de las decisiones empresariales (capítulo II, art. 7), entre otras. Esas reglas de orden público comunitario deben ser respetadas en sus propios términos evitando su desnaturalización y, con ello, que se desvirtúen los fines perseguidos por la Directiva. Sin olvidar el reconocimiento comunitario del principio de norma más favorable como principio general de la Directiva en cuanto instrumento que contiene normas que establecen un estándar mínimo de garantías *mejorales* en los Derechos internos (señaladamente, el artículo 8).

---

## Referencias:

1. ^ STJE de 30 de octubre de 2025, Mercedes-Benz Bank y Volkswagen Bank, C-143/23, EU:C:2025:837, apartado 82 y jurisprudencia citada.
2. ^ STJUE de 30 de octubre de 2025, Mercedes-Benz Bank y Volkswagen Bank, C-143/23, EU:C:2025:837, apartados 79 y 81 y jurisprudencia citada). Sentencia de 30 de octubre de 2025, Mercedes-Benz Bank y

- Volkswagen Bank, C-143/23, EU:C:2025:837, apartados 79 y 81 y jurisprudencia citada).
3. ^ La versión originaria fue la Directiva 77/187/CEE del Consejo (DO L 61 de 5.3.1977, p. 26), la cual tendría una segunda versión, la Directiva 98/50/CE del Consejo (DO L 201 de 17.7.1998, p. 88),
  4. ^ MONEREO PÉREZ, J. L.: «Régimen jurídico-laboral de la transmisión de empresa y crisis empresariales», en MONEREO PÉREZ, J.L. y SÁNCHEZ MONTOYA, E. (Dirs.): *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*, Granada, Comares, 2010, pp. 121-191, en particular, p. 126.
  5. ^ STJUE de 27 de febrero de 2020, [TJCE 2020\24] asunto R.G. y Otros contra Südbraunburger Nahverkehrs GmbH, y las citadas en ella como: STJUE 11 de marzo de 1997 [TJCE 1997\45], asunto Süzen, fundamento 14; STJUE 10 de diciembre de 1998 [TJCE 1998\308], asunto Hernández Vidal, fundamento 29; STJUE 10 de diciembre de 1998 [TJCE 1998\309], asunto Sánchez Hidalgo, fundamento 29, STJUE 2 de diciembre de 1999 [TJCE 1999\283], asunto Allen, fundamento 26; STJUE 25 de enero del 2001 [TJCE 2001\22], asunto Liikenne, fundamento 33; STJUE 24 de enero del 2002 [TJCE 2002\29], asunto Temco, fundamento 24; y STJUE 2 de noviembre del 2003 [TJCE 2003\386], asunto Carlito Abler, fundamento 33.
  6. ^ Esta doctrina democrático-institucional de la empresa viene de lejos. Así, STJCE de 13 de julio de 1962 (Asunto 19/1961 Mannesman A.G./Haute Autorité), entendió que la empresa como organización de actividades está constituida por «una organización de elementos personales, materiales e inmateriales, unidos a un sujeto jurídico autónomo y pretendiendo de forma durable un objetivo económico determinado». En el bien entendido de que lo que puede ser objeto de transmisión es ese conjunto organizado de actividades excluyendo, evidentemente, las personas, las cuales no pueden ser objeto de comercio. Cfr. MONEREO PÉREZ, J. L.: *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad. Estudio del ordenamiento interno y comunitario*, Madrid, Editorial Ibidem, Capítulo II («El paradigma laboral de empresa transmisible en el Derecho Interno y Comunitario: El objeto de la transmisión en la normativa sucesoria laboral»), pp. 17-122.
  7. ^ STCE 15 de diciembre de 2005 [TJCE 2005\406], asunto Güney-Görres; STCE 20 de enero de 2011 [TJCE 2011\4], asunto CLECE, SA; STS 12 de diciembre de 2002 [RJ 2003\1962], STS 14 de abril de 2016 [RJ 2016\2225], STS 8 de junio de 2016 [RJ 2016\4407], STS 12 de julio de 2016 [RJ 2016\3391] y STS 10 de noviembre de 2016 [RJ 2016\5879].
  8. ^ MONEREO PÉREZ, J. L.: *La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad. Estudio del ordenamiento interno y comunitario*, Madrid, Editorial Ibidem, Capítulo II («El paradigma laboral de empresa transmisible en el Derecho Interno y Comunitario: El objeto de la transmisión en la normativa sucesoria laboral»), pp. 17-122.
  9. ^ STCE 12 de febrero de 2009 [TJCE 2009\29], asunto Dietmar.
  10. ^ MONEREO PÉREZ, J. L.: «Régimen jurídico-laboral de la transmisión de empresa y crisis empresariales», en MONEREO PÉREZ, J.L. y SÁNCHEZ MONTOYA, E. (Dirs.): *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*, Granada, Comares, 2010, pp. 121-191, en particular, el Capítulo 2 (El supuesto de hecho normativo de la normativa sucesoria laboral en la transmisión de empresa conforme a la Directiva 2001/23/CE), pp. 128-143; ampliamente, *Ibid.*, *Las relaciones de trabajo en la transmisión de la empresa*, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio

de Trabajo y Seguridad Social, 1987, Capítulo II, pp. 135 y ss., 186 y ss., 198-241 («El sentido jurídico-positivo del objeto de la transmisión»), y Capítulo III, pp. 374 y ss.; MONEREO PÉREZ, J. L.: La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad. Estudio del ordenamiento interno y comunitario, Madrid, Editorial Ibidem, Capítulo II («El paradigma laboral de empresa transmisible en el Derecho Interno y Comunitario: El objeto de la transmisión en la normativa sucesoria laboral»), pp. 17-122.

11. ^ STJCE 24 de enero de 2002 [TJCE 2002\29], asunto Temco.
12. ^ STJCE 11 de marzo de 1997 [TJCE 1997\45], asunto Süzen, fundamento 13.
13. ^ STJCE 15 de diciembre de 2005 [TJCE 2005\406], asunto Güney-Görres.
14. ^ STJCE 11 de marzo de 1997 [TJCE 1997\45], asunto Süzen, fundamento 18.
15. ^ STJCE 24 de enero de 2002 [TJCE 2002\29], asunto Temco.
16. ^ STJUE 11 de marzo de 1997 [TJCE 1997\45], asunto Süzen, fundamento 15; STJUE 10 de diciembre de 1998 [TJCE 1998\308], asunto Hernández Vidal, fundamento 30; STJUE 10 de diciembre de 1998 [TJCE 1998\309], asunto Sánchez Hidalgo, fundamento 30; STJUE 2 de diciembre de 1999 [TJCE 1999\283], asunto Allen, fundamento 27; STJUE 25 de enero del 2001 [TJCE 2001\22], asunto Liikenne.
17. ^ STJUE 10 de diciembre de 1998 [TJCE 1998\308], asunto Hernández Vidal.
18. ^ STCE 20 de enero de 2011 [TJCE 2011\4], asunto CLECE, SA.
19. ^ STJCE 12 de noviembre 1992 [TJCE 1992\184], asunto Rask y Christensen.
20. ^ STJUE 24 de enero del 2002 [TJCE 2002\29], asunto Temco, fundamento 33.
21. ^ STJCE 15 de diciembre de 2005 [TJCE 2005\406], asunto Güney-Görres.
22. ^ MONEREO PÉREZ, J. L.: «Régimen jurídico-laboral de la transmisión de empresa y crisis empresariales», en MONEREO PÉREZ, J.L. y SÁNCHEZ MONTOYA, E. (Dirs.): El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica, Granada, Comares, 2010, pp. 121-191, en particular, p. 135.
23. ^ MONEREO PÉREZ, J. L.: La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad. Estudio del ordenamiento interno y comunitario, Madrid, Editorial Ibidem, Capítulo II («El paradigma laboral de empresa transmisible en el Derecho Interno y Comunitario: El objeto de la transmisión en la normativa sucesoria laboral»), pp. 17-122, en particular pp. 31-39. Y 47-79.
24. ^ En este sentido MONEREO PÉREZ, J. L.: La noción de empresa en el Derecho del Trabajo y su cambio de titularidad. Estudio del ordenamiento interno y comunitario, Madrid, Editorial Ibidem, Capítulo II («El paradigma laboral de empresa transmisible en el Derecho Interno y Comunitario: El objeto de la transmisión en la normativa sucesoria laboral»), pp. 17-122, en particular p. 25.
25. ^ MONEREO PÉREZ, J. L.: «Régimen jurídico-laboral de la transmisión de empresa y crisis empresariales», en MONEREO PÉREZ, J.L. y SÁNCHEZ MONTOYA, E. (Dirs.): El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica, Granada, Comares, 2010, pp. 121-191, en particular, pp. 142-143, con referencia a la STJCE 12 de febrero de 2009 [TJCE 2009\29], asunto Dietmar.

26. ^ STJUE de 11 de septiembre de 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, apartado 22, y jurisprudencia citada.
27. ^ MONEREO PÉREZ, J. L.: «Régimen jurídico-laboral de la transmisión de empresa y crisis empresariales», en MONEREO PÉREZ, J.L. y SÁNCHEZ MONTTOYA, E. (Dirs.): *El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica*, Granada, Comares, 2010, pp. 121-191, en particular, pp. 151-165.
28. ^ STJCE 16 de octubre de 2008, asunto Elisa Vigano y otros [TJCE 2008\242]. Por cierto, esta sentencia declara que el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE «no exige, en caso de transmisión de empresa, el mantenimiento del contrato de arrendamiento de un local de negocio celebrado por el cedente de la empresa con un tercero, aun cuando la resolución de dicho contrato pueda implicar la extinción de los contratos laborales transmitidos al cesionario». Se entiende que «en circunstancias como las del procedimiento principal, la eventual extinción de los contratos de trabajo no se debería exclusivamente a la transmisión de la empresa. Sería originada por circunstancias adicionales, como la falta de acuerdo entre el cesionario y los arrendamientos respecto a un nuevo contrato de arrendamiento, la imposibilidad de encontrar otro local de negocio o la imposibilidad de trasladar al personal a otros centros. Tales circunstancias pueden calificarse como razones económicas, técnicas o de organización en el sentido del referido artículo 4, apartado 1».
29. ^ STJUE 12 de marzo de 1998 [TJCE 1998\45], asunto Dethier Équipement.
30. ^ STJCE 24 de enero de 2002 [TJCE 2002\29], asunto Temco.
31. ^ STJUE 12 de marzo de 1998 [TJCE 1998\45], asunto Dethier Équipement.
32. ^ STJCE 24 de enero de 2002 [TJCE 2002\29], asunto Temco, insiste en la facultad del trabajador para negarse a que su contrato de trabajo sea transferido al cesionario.
33. ^ STJUE 25 de julio de 1991 [TJCE 1991\250], asunto d'Urso.
34. ^ STJUE 25 de julio de 1991 [TJCE 1991\250], asunto d'Urso.
35. ^ Lo que obligaría a reinterpretar, con arreglo a la ratio iuris de la Directiva comunitaria 2001/23/CE, el tenor del artículo 3 de dicha Directiva, conforme al cual: «1. Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha [de la transmisión] serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal [transmisión]».
36. ^ Así respecto a la «génesis de la fórmula normativa» y la «razón de ser» del establecimiento del de un sistema de responsabilidad conjunta y solidaria entre los empresarios intervinientes en la transmisión en el ordenamiento jurídico-laboral español, MONEREO PÉREZ, J.L.: *Las relaciones de trabajo en la transmisión de la empresa*, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, Capítulo I.II (sobre el sentido político jurídico de la evolución normativa), pp. 56-133 y con carácter más próximo y directo, *Ibid.*, pp. 123-133: «Si se compara el Proyecto de Ley con la redacción definitiva de la Ley 10/1980, de 10 de marzo, se constata que salvo pequeñas modificaciones, la redacción quedó sustancialmente inalterada. Respecto a estas enmiendas y al debate que generaron cabe decir que a diferencia de lo que aconteció en el debate legislativo de la normativa sucesoria de la LRL (art.18) no se cuestionó la responsabilidad solidaria prevista en el núm. 1.º del [por entonces] artículo 42 en consonancia con la filosofía, al parecer aceptada,

del precepto: «La de evitar actos tendentes a perjudicar a los derechos de los trabajadores motivados por el hecho jurídico del cambio de titularidad», a saber: El principio de sucesión del nuevo empresario en los derechos y obligaciones del anterior y la protección de los derechos del trabajador mediante la responsabilidad solidaria» (Ibid., pp. 123-124).

37. ^ En el Considerando 44, se indica que «se desprende de la jurisprudencia que la transferencia prevista en el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23 comprende la totalidad de los derechos de los trabajadores en la medida en que no se les aplique alguna de las excepciones expresamente previstas por el artículo 3, apartado 4, de dicha Directiva (véase, en este sentido, el auto de 28 de enero de 2015, Gimnasio Deportivo San Andrés, C-688/13, EU:C:2015:46, apartado 52 y jurisprudencia citada), y ello con independencia de que tales derechos hubieran nacido antes o después de la fecha de transmisión de la empresa (véase, en este sentido y por analogía, la sentencia de 7 de febrero de 1985, Abels, 135/83, EU:C:1985:55, apartados 37 y 38). En el Considerando 47, se indica que por lo que respecta, más concretamente, al referido párrafo segundo, procede subrayar que no tiene por objeto establecer una excepción al principio básico, previsto en el párrafo primero de dicho artículo 3, apartado 1, según el cual, como consecuencia de la transmisión, el cesionario será responsable de las obligaciones que resulten del contrato de trabajo, sino permitir completar la aplicación de este principio básico, estableciendo que esta responsabilidad puede seguir incumbiendo al cedente, además de al cesionario. Por su parte, en el Considerando 48, se concluye que el párrafo segundo del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23 no permite oponerse a dicho principio básico, conforme al cual las obligaciones que resulten del contrato de trabajo se transfieren de pleno Derecho al cesionario, incluso si los trabajadores empleados en la empresa no aceptan este resultado o incluso se oponen a él, como se desprende de la jurisprudencia citada en el apartado 40 de la presente sentencia.
38. ^ STJCE 12 de noviembre de 1998 [TJCE 1998\271], asunto Sanders Adour SNC y otros.
39. ^ STJCE 27 de noviembre de 2008, caso Mirja Juuri contra Fazer Amica Oy [TJCE 2008\280].
40. ^ STJCE 15 de abril de 2008, caso Impact contra Minister for Agricultura and Foody otros [TJCE 2008\82].
41. ^ STJCE 24 de enero de 2002 [TJCE 2002\29], asunto Temco.
42. ^ MONEREO PÉREZ, J. L.: «Régimen jurídico-laboral de la transmisión de empresa y crisis empresariales», en MONEREO PÉREZ, J.L. y SÁNCHEZ MONTOYA, E. (Dirs.): El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ante la crisis económica, Granada, Comares, 2010, pp. 121-191. Véase también, ARETA MARTÍNEZ, M., Y SEMPERE NAVARRO, A.V.: Sucesión de empresa: contratas, subcontratas y otros supuestos, Madrid, Francis Lefebvre, 2017, pp. 197-201.
43. ^ STJUE (Sala Décima) de 11 de junio de 2026 (Asunto C-216/25), FJ 45.
44. ^ Se trata de una solidaridad impuesta ope legis y de carácter automático cuando se realice la transmisión de empresa, no siendo, pues, asumida voluntariamente por el sujeto que subentra en un débito ajeno (el cedente y el cesionario responden de las obligaciones ya devengadas y no satisfechas, es decir, «deudas»). Con lo que se sustrae esta materia del poder dispositivo de las partes contratantes en cuanto a la autorregulación de sus respectivos intereses. Del origen legal de la responsabilidad anudada a la transmisión de empresa se deduce no sólo su efecto y operatividad ex lege sino también su carácter automático ipso iure. Sobre

las características técnico-jurídicas y finalidad del sistema de responsabilidad solidaria ex lege de los empresarios cedente y cesionario en la transmisión de empresa, véase, ampliamente, MONEREO PÉREZ, J.L.: *Las relaciones de trabajo en la transmisión de la empresa*, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, Capítulo III («El sistema de responsabilidad solidaria ex lege»), pp. 511- 572.

45. ^ Conforme al artículo 44 («La sucesión de empresa»), apartado 3, párrafo 2.º, del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, «El cedente y el cesionario también responderán solidariamente de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito». Por otra parte, según el artículo 311.4.º de la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, «Serán castigados con las penas de prisión de seis meses a seis años y multa de seis a doce meses: [...] 4.º Los que en el supuesto de transmisión de empresas, con conocimiento de los procedimientos descritos en los apartados anteriores, mantengan las referidas condiciones impuestas por otro».
46. ^ Para esta problemática, más allá de su referencia preferente a nuestro ordenamiento jurídico «interno», véase MONEREO PÉREZ, J.L.: *Las relaciones de trabajo en la transmisión de la empresa*, Madrid, Centro de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987, Capítulo III. II.3 (sobre «La responsabilidad solidaria por ilicitud laboral de la transmisión»), pp. 549-572.
47. ^ En particular el artículo 221 («Sucesión de empresa») de la Ley Concursal establece que: «1. En caso de enajenación de una unidad productiva, se considerará, a los efectos laborales y de seguridad social, que existe sucesión de empresa. 2. El juez del concurso será el único competente para declarar la existencia de sucesión de empresa, así como para delimitar los activos, pasivos y relaciones laborales que la componen. 3. En estos casos el juez podrá recabar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social relativo a las relaciones laborales afectas a la enajenación de la unidad productiva y las posibles deudas de seguridad social relativas a estos trabajadores. El informe deberá emitirse por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el plazo improrrogable de diez días».