



## **El Tribunal de Justicia precisa el alcance de la protección de los derechos de los trabajadores en caso de subrogación de un nuevo empresario**

*El Derecho de la Unión puede oponerse a que los trabajadores transferidos, incluso los empleados por una autoridad pública de un Estado miembro, y en cuyas relaciones de trabajo se haya subrogado otra autoridad pública, sufran una reducción salarial sustancial a causa únicamente de la transmisión*

Según la normativa de la Unión sobre el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresa,<sup>1</sup> 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 se transfieren al cesionario. Por otro lado, el cesionario debe mantener las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en la misma medida en que éste las previó para el cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo.

La Sra. Scattolon, empleada del municipio de Scorzé (Italia) en calidad de bedel en escuelas del Estado, desarrolló ese trabajo entre 1980 y 1999 como miembro del personal administrativo, técnico y auxiliar (ATA) de las entidades locales. A partir de 2000, dicha señora fue transferida a la plantilla del personal ATA del Estado y clasificada en una escala salarial que correspondía en esa plantilla a nueve años de antigüedad.

Dado que de esa forma no había obtenido el reconocimiento por el Ministero dell'Istruzione, dell'Università e della Ricerca [Ministerio de Educación, de Universidades y de Investigación (Ministero)] de casi veinte años de antigüedad adquirida en el municipio de Scorzè, y estimaba haber sufrido así una importante reducción de su retribución, la Sra. Scattolon solicitó al Tribunale di Venezia (Italia) el reconocimiento de la totalidad de su antigüedad.

Ese tribunal pregunta al Tribunal de Justicia si la normativa de la Unión sobre el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresa se aplica a la subrogación por una autoridad pública de un Estado miembro en la relación laboral con el personal empleado por otra autoridad pública. En caso de respuesta afirmativa a esa cuestión, el tribunal italiano desea también saber si, a efectos del cálculo de la retribución de los trabajadores afectados por una transmisión, el cesionario debe reconocer la antigüedad adquirida por esos trabajadores al servicio del cedente.

El Tribunal de Justicia señala ante todo que la subrogación por una autoridad pública de un Estado miembro en la relación laboral con el personal empleado por otra autoridad pública y encargado de la prestación a escuelas de servicios auxiliares que comprenden en especial tareas de mantenimiento y de asistencia administrativa constituye una transmisión de empresa, cuando

<sup>1</sup> Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (DO L 61, p. 26) y 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 traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DO L 82, p. 16).

ese personal está constituido por un conjunto estructurado de empleados que están protegidos como trabajadores por el Derecho interno de ese Estado miembro.

Respecto al cálculo de la retribución de los trabajadores afectados por una transmisión, el Tribunal de Justicia estima que, si bien el cesionario está facultado para aplicar desde la fecha de la transmisión las condiciones de trabajo previstas por el convenio colectivo vigente en su empresa – incluidas las referidas a la retribución – **las modalidades elegidas para la integración salarial de los trabajadores transferidos deben ser conformes con el objetivo de la normativa de la Unión en materia de protección de los derechos de los trabajadores transferidos, que consiste en esencia en impedir que esos trabajadores se encuentren por la mera causa de la transmisión en una posición menos favorable que la que tenían anteriormente.**

El Tribunal de Justicia pone de relieve que, en este caso, el Ministerio, en lugar de reconocer esa antigüedad como tal y en su integridad, calculó para cada trabajador transferido una antigüedad «ficticia», lo que tuvo una importancia determinante en la fijación de las condiciones retributivas aplicables en lo sucesivo al personal transferido. Dado que las funciones ejercidas por el personal ATA de las entidades locales en las escuelas públicas antes de la transmisión eran análogas, si no idénticas, a las ejercidas por el personal ATA empleado por el Ministerio, la antigüedad adquirida al servicio del cedente por un miembro del personal transferido habría podido calificarse como equivalente a la adquirida por un miembro del personal ATA de igual categoría empleado por el Ministerio antes de dicha transmisión.

Por consiguiente, el Tribunal de Justicia concluye que **cuando una transmisión de empresa da lugar a la aplicación inmediata a los trabajadores transferidos del convenio colectivo vigente para el cesionario** y las condiciones de retribución previstas por dicho convenio están ligadas en especial a la antigüedad, **el Derecho de la UE se opone a que los trabajadores transferidos sufran una pérdida salarial sustancial** en relación con su situación inmediatamente anterior a la transmisión, debido a que su antigüedad adquirida al servicio del cedente, equivalente a la adquirida por trabajadores al servicio del cesionario, no se tenga en cuenta al determinar su condición salarial inicial al servicio de este último. **Incumbe al tribunal nacional examinar si se ha producido tal pérdida salarial con ocasión de la transmisión de empresa de la que se trata.**

Como quiera que en otros asuntos promovidos por compañeros profesionales de la Sra. Scattolon la transmisión de que se trata había dado lugar a sentencias de la Corte suprema di cassazione (Tribunal Supremo), y a continuación a una ley que fijó las modalidades de la transferencia del conjunto de los trabajadores afectados en un sentido diferente al de esas sentencias, el Tribunale di Venezia también planteó un cuestión acerca de la compatibilidad de esa ley con principios generales del derecho como los principios de tutela judicial efectiva y de seguridad jurídica.

El Tribunal de Justicia no ha respondido a esa cuestión, que entre tanto había sido abordada por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (sentencia de 7 de junio de 2011, Agrati y otros c. Italia). En efecto, el Tribunal de Justicia estima que, habida cuenta de las respuestas a las otras cuestiones prejudiciales, ya no es preciso examinar el asunto a la luz de los principios generales del Derecho.

---

**NOTA:** La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

---

*Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.*

*El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento*

*Contactos con la prensa: Agnès López Gay ☎ (+352) 4303 3667*

*Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en*

*«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106*