



C-314/19-1

39

T. S. J. CAST. LA MANCHA SALA SOCIAL ALBACETE

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE
Tfno: 967 596 714
Fax: 967 596 569
Correo electrónico: tribunalsuperior.social.albacete@justicia.es

Equipo/usuario: 7

NIG: 13034 44 4 2017 0001796
Modelo: N04150

TIPO Y Nº DE RECURSO: RSU RECURSO SUPPLICACION 0001156 /2018
JUZGADO DE ORIGEN/AUTOS: DSP DESPIDO/CESES EN GENERAL 0000591 /2017 JDO. DE LO SOCIAL nº 002 de CIUDAD REAL

Recurrente/s: R. C. C.
Abogado/a: ALVARO BELMONTE TORTOSA
Procurador/a:
Graduado/a Social:

Recurrido/s: M. O. L.
Abogado/a: FRANCISCO DE ASIS GORDON SUAREZ
Procurador/a: ABELARDO LOPEZ RUIZ
Graduado/a Social:

Inscrito en el registro del Tribunal de
Justicia con el número 1113055
Luxemburgo, el 17-04-2019 El Secretario,
por orden
Fax/E-mail:
Presentado el: 16/4/19 Leticia Carrasco Marco
Administradora

Magistrado Ponente: Ilmo. Sr. D. JESUS RENTERO JOVER

ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS

- D. JESUS RENTERO JOVER
- D. JOSE MANUEL YUSTE MORENO
- D^a. MARIA DEL CARMEN PIQUERAS PIQUERAS

En Albacete, a doce de marzo de dos mil diecinueve.

Vistas las presentes actuaciones por la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, compuesta por los/las Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as anteriormente citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S. M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado el siguiente

CURIA GREFFE
Luxembourg
Entrée **16. 04. 2019**

Firmado por: JESUS RENTERO JOVER
28/03/2019 12:55
Minerva

Firmado por: JOSE MANUEL YUSTE
MORENO
27/03/2019 14:35
Minerva

Firmado por: MARIA DEL CARMEN
PIQUERAS PIQUERAS
28/03/2019 12:41
Minerva



- AUTO N° 3 -

En el **RECURSO DE SUPPLICACIÓN** número 1156/18, interpuesto por la representación de **D^a R. C. C.** contra la sentencia de fecha 7-3-2018 dictado por el Juzgado de lo Social número Dos de Ciudad Real en los autos número 591/17 sobre Despido, y en el que ha actuado como Magistrado Ponente el Ilmo. Sr. D. JESUS RENTERO JOVER, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Contra la Sentencia del Juzgado de lo Social n° 2 de los de Ciudad Real, de fecha 7-3-2018, recaída en los autos 591/2017, dictada resolviendo de modo desestimatorio la demanda sobre Despido objetivo interpuesta por parte de la trabajadora **D^a R. C. C.** contra la empleadora **D^a M. O. L.**, se anunció y formalizó Recurso de Supplicación por parte de la representación letrada de la demandante, mediante un total de siete motivos, los dos primeros, acogidos al apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de 10-10-2011 (LRJS), dedicados a la revisión de su contenido probatorio, en los término que propone, y el resto, con cobijo en el apartado c) del indicado artículo 193 LRJS, dedicados al examen del derecho aplicado, mediante los que se realiza denuncia de infracción de lo que viene establecido en diversos preceptos legales y convencionales, mencionándose entre otros, el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Lo que resulta impugnado de contrario por la representación letrada de la demandada empleadora.

SEGUNDO.- Estando el Recurso pendiente de Votación y Fallo, mediante Providencia de 27-11-2018 se acordó, de conformidad con el artículo 79, apartado 3, letra b) del Tratado de la Unión Europea, y del artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, así como siguiendo las indicaciones orientativas contenidas en las Recomendaciones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 20-7-2018 (DOUE de 20-7-2018), y ante la eventualidad de que por esta Sala, de oficio, se decidiera plantear ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea una Cuestión Prejudicial respecto a, si se debe de considerar que queda incluido dentro del ámbito de aplicación descrito en el artículo 1° de la Directiva 2001/23/CE, de 12 de marzo de 2001 del Consejo, sobre 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, en relación con el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores, precepto de transposición de dicha Directiva al derecho español, el personal contratado laboralmente al servicio de los Notarios, funcionarios públicos que se vinculan laboralmente como empleadores con el personal a su servicio, cuyas relaciones están regidas por la normativa laboral general y por su propio Convenio Colectivo. Y por tanto, si es o no de aplicación a dichos trabajadores laborales la protección contenida en dicha norma comunitaria, lo que resulta relevante en el presente litigio a la hora de determinar cual debe de ser el cómputo de antigüedad, para poder calcular la indemnización legalmente adecuada en un despido por causas objetivas del artículo 52,c) del Estatuto de los Trabajadores.

Se acordó así por la Sala, en aplicación analógica de lo establecido en el artículo 35, Dos de la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional de 3-10-1979, respecto al planteamiento de la Cuestión de Inconstitucionalidad, dar a las partes, y al Ministerio Fiscal, plazo común de diez días para que pudieran alegar lo que consideraran adecuado en derecho, respecto a la pertinencia de plantear la citada cuestión prejudicial. Quedando mientras tanto suspendidas las actuaciones, hasta que transcurra dicho plazo y se decida al respecto por este Tribunal.

TERCERO.- Por el Ministerio Fiscal se emitió respuesta aduciendo que, de conformidad con lo establecido en el artículo 4,bis,punto 2, de la Ley Orgánica del Poder Judicial, conforme a la redacción introducida por la LO 7/2015, en su artículo único, punto 2, no procedía emitir Informe, al no venir así expresamente previsto en el nuevo precepto, que señala que: "Cuando los Tribunales decidan plantear una cuestión prejudicial europea lo harán de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y, en todo caso, mediante auto, previa audiencia de las partes", siguiendo así la Instrucción 1/6, de 7 de enero, de la Fiscalía General del Estado que entiende que ya no procede emitir obligatoriamente Informe si no se ha sido parte en el litigio, por lo que entiende que carece de legitimación para ello.

Por la representación letrada de la trabajadora demandante, se presentó escrito de Alegaciones en el sentido de solicitar al Tribunal que se plantee la mencionada Cuestión Prejudicial. No habiéndose presentado Alegaciones por parte de la empleadora demandada.

Tras dicho trámite, se acordó señalamiento del Tribunal para votación, que acordó el planteamiento de dicha duda prejudicial.



ASPECTOS DE HECHO

PRIMERO.- Son resaltables los aspectos siguientes, a tener en cuenta a los efectos del planteamiento de la presente Cuestión Prejudicial:

1) Los Notarios son funcionarios públicos, que acceden a dicho empleo público tras superar una oposición de ámbito estatal, convocadas periódicamente por el Ministerio de Justicia, Dirección General del Registro y del Notariado y que tienen una regulación general especial, siendo la última convocatoria conocida para ocupar vacantes (por jubilación, traslado, excedencia, fallecimiento o por haber quedado vacantes en anterior convocatoria), mediante Resolución de 24-10-2018 (BOE de 31-10-2018).

2) Viene definido en el artículo 1 de la aún vigente Ley de 28 de mayo de 1.862, Orgánica del Notariado (publicada en la Gaceta de Madrid nº 149, de 29-5-1862), como "el funcionario público autorizado para dar fe, conforme a las leyes, de los contratos y demás actos extrajudiciales", añadiendo dicho precepto que: "Habrá en todo el Reino una sola clase de estos funcionarios". Esta norma orgánica, que ha tenido algunas modificaciones posteriores, se ve complementada entre otras, por su Reglamento de la organización y régimen del Notariado, Decreto de 2-6-1944, modificado por Real Decreto 457/2007, de 19 de enero, y por Real Decreto 140/2015, de 6 de marzo, sobre Demarcación Notarial.

3) Al mismo tiempo que funcionarios públicos, los Notarios, que están obligadamente dados de alta en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos (RETA), son también empleadores del personal a su servicio, con los que libremente se vinculan mediante la suscripción de contratos de trabajo, sujetos a la totalidad de la legislación laboral general (Estatuto de los Trabajadores, Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, Ley Orgánica de Libertad Sindical, etc), así como de la comunitaria europea, al no estar excluidos ni de una ni de otra. Negocian Convenios Colectivos laborales, conforme a las reglas generales del Estatuto de los Trabajadores, hasta el año 2010 de diversos ámbitos territoriales, y desde 2010, de ámbito estatal, el II y último suscrito en fecha 24-7-2017 (BOE de 6-10-2017), en cuyo artículo 1º, dedicado a las partes signatarias del mismo, se señala que: "Son firmantes del presente Convenio Estatal de Notarios y Personal Empleado, de una parte, en representación de los trabajadores de la Asociación Estatal de Empleados de Notarias y la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (FEAPEN-CSIF), y la Federación de Servicios de USO (FS-USO) y, de otra parte, la Federación de Asociaciones de Notarios de España (FEDANE), como representación empresarial".



En su artículo 9 señala, como ámbito personal de aplicación, que regula "las relaciones de trabajo entre los Notarios en cualquier forma en que se organicen, pertenecientes a cualquier Colegio Notarial de los existentes en España y sus empleados, sin perjuicio de las normas estatales que le sean de aplicación".

4) Cuando un Notario cesa, por traslado o jubilación, el nuevo que le sucede, que puede o no continuar en el mismo espacio físico, debe de conservar durante 25 años el archivo ("Protocolo") del anterior, expidiendo las copias y las certificaciones de las actuaciones realizadas por el anterior Notario, cuando le son solicitadas por los usuarios, siendo habitual (no legalmente obligado), el mantenimiento de la plantilla y la instalaciones por el nuevo titular, la "oficina pública", en terminología del artículo 69 del Reglamento Notarial, entendida como "conjunto de medios personales y materiales ordenados para el cumplimiento de dicha finalidad" de función pública notarial. No existe norma especial expresa, ni tampoco convencional, sobre la situación de la plantilla en caso de despido, salvo en los casos de traslado o excedencia voluntaria del Notario mencionada.

SEGUNDO.- Como aspectos de hecho más resaltables de la reclamación, cabe reseñar los siguientes:

1) El presente litigio, en trámite de Recurso de Suplicación contra Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Ciudad Real de fecha 7-7-2018, deriva de la interposición ante la Jurisdicción laboral, de una Demanda sobre despido objetivo por parte de la trabajadora D^a R., contra su empleadora, la Notaria D^a M. La Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Ciudad Real que resuelve en instancia, deja constancia de que la demandante había venido prestando sus servicios laborales en la Notaría de Piedrabuena (en la provincia de Ciudad Real, Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha), desde el 7-2-1979 (hecho probado primero, no combatido ni cuestionado en el recurso ni en impugnación del mismo), con los distintos Notarios que han venido ocupando la plaza.

2) La empleadora demandada D^a M. tomó posesión de la plaza en 13-1-2016, continuando también prestando la demandante sus servicios laborales para la misma (hecho probado segundo).

3) El día 16-6-2017, la trabajadora demandante recibió carta de despido de la Notaria empleadora, con efectos de ese mismo día, alegando causas económicas, amparándose en el artículo 52,c) ET.



4) En dicha carta se señala por la empleadora D^a M. que, ante las dificultades probatorias, reconoce la improcedencia del despido, abonando a la trabajadora 4.036,73 euros, indemnización que entiende le corresponde (una determinada cantidad por año de prestación de servicios o prorrateo mensual de los periodos inferiores, conforme al artículo 56 ET), calculada sobre antigüedad desde 13-1-2016 y salario diario de 81,45 euros (hechos segundo y tercero de la Sentencia de instancia).

5) La trabajadora interpone Demanda por Despido, solicitando en primer lugar la declaración de nulidad del mismo, o alternativamente la improcedencia, y reclamando de modo acumulado determinadas cantidades que considera le son debidas.

6) La Sentencia de instancia considera que no hay duda de la improcedencia del despido (Fundamento de Derecho Segundo), en cuanto reconocida dicha calificación por la propia empleadora, siendo la cuestión litigiosa la de la antigüedad a tomar en consideración a los efectos del cálculo indemnizatorio, si la de 13-1-2016, como entiende la empleadora, o la inicial de 7-2-1979, como se postula por la trabajadora.

7) La Sentencia del Juzgado de lo Social considera que, conforme al actual Convenio Colectivo, debe de tomarse como antigüedad a estos efectos la de 13-1-2016, por lo que desestima la Demanda por Despido presentada, al no estimar la antigüedad postulada por la trabajadora de 7-2-1979.

8) En el recurso de la trabajadora, junto a otras diversas pretensiones, se discute la antigüedad, y por tanto, el cálculo de la indemnización legal.

RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

PRIMERO.- Son datos normativos de derecho interno destacables, a los efectos de la presente Cuestión Prejudicial, los siguientes:

1) El antiguo Convenio Colectivo territorial, para empleados de Notarias del Colegio Notarial de Albacete, publicado mediante Resolución de la DGT de 12-4-1996, ya derogado desde 2010, suscrito por la Asociación Profesional de Notarios del Ilustre Colegio de Albacete, en representación de la parte empresarial, y de otra, por los representantes de las Asociaciones Profesionales de Empleados de Notarias del Colegio Notarial de Albacete y de la Región de Murcia, dedicado a la suspensión y extinción del contrato de trabajo, establecía en su artículo 16 lo siguiente:

"El contrato de trabajo se suspenderá y extinguirá por las causas establecidas en los artículos 45 y 49 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante el Notario, al tomar posesión de una Notaría como titular de la misma, asumirá las relaciones laborales de su antecesor, si lo permitiera la legislación vigente, o bien deberá indemnizar en la forma, que para cada caso determine el derecho positivo en vigor, al empleado o empleados que no contratare.

Mientras tanto los empleados pasarán a la situación legal de desempleo total o parcial, si, en este caso, quedaran afectos a la realización de labores derivadas de las exigencias del protocolo o de la liquidación de la Notaría anterior.

La asunción no se producirá en relación con aquellos empleados que llevasen menos de dos años de tiempo efectivo y continuado en su puesto de trabajo, y en este caso de no continuar los empleados corresponderá indemnizar o cumplimentar la normativa laboral al Notario anterior".

2) El artículo 55 del I Convenio Colectivo estatal de notarios y personal empleado, de 14-7-2010 (BOE de 23-8-2010), suscrito por Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. (COMFIA) y Federación de Servicios de UGT (Fes-UGT) y, de otra parte, por la Federación de Asociaciones Patronales de Notarios de España (FEDANE):

"La extinción de la relación laboral por traslado o excedencia voluntaria del Notario, dará derecho al empleado a percibir la indemnización que en cada momento esté prevista en la legislación vigente para el caso de traslado o extinción por causa objetiva (fijada en la actualidad en veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los



periodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades, de acuerdo con el art. 40.1 ó 52.c) del Estatuto de los Trabajadores), todo ello en función del efectivo tiempo de prestación de servicios con ese Notario que cesa. No habrá lugar a dicha indemnización si se produce alguna de las siguientes situaciones: En caso de convenio entre Notarios, si el empleado continúa con los otros titulares. Si antes o coetáneamente al traslado, el empleado alcanza un acuerdo con otro Notario para continuar trabajando. Si el empleado le acompaña al titular a su nuevo centro de trabajo. En todo caso los empleados que se quedaran cesantes por el traslado o excedencia voluntaria del Notario tendrían derecho preferente a asistir a los cursos de formación que se fijen de acuerdo con este convenio”.

3) El II Convenio Colectivo Estatal del personal de Notarias (II CCEN), publicado en el BOE de 16-9-2017, artículo 50, señala lo siguiente:

“La extinción de la relación laboral por traslado (que exija cambio de residencia) o excedencia voluntaria del Notario, dará derecho al empleado a percibir la indemnización que en cada momento esté prevista en la legislación vigente para el caso de traslado o extinción por causa objetiva (fijada en la actualidad en veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, y con un máximo de doce mensualidades, de acuerdo con el artículos 40.1 ó 52.c) del Estatuto de los Trabajadores), todo ello en función del efectivo tiempo de prestación de servicios con ese Notario que cesa. No habrá lugar a dicha indemnización si se produce alguna de las siguientes situaciones:

1. En caso de convenio entre Notarios, si el empleado continúa con los otros titulares.

2. Si antes o coetáneamente al traslado, y a iniciativa del empleado, éste alcanza un acuerdo con otro Notario para continuar trabajando, siempre y cuando se mantenga por el Notario que contrata el reconocimiento de la antigüedad a efectos indemnizatorios.

3. Si el empleado le acompaña al titular a su nuevo centro de trabajo.



En todo caso los empleados que se quedaran cesantes por el traslado o excedencia voluntaria del Notario tendrían derecho preferente a asistir a los cursos de formación que se fijen de acuerdo con este convenio".

4) El artículo 44,1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Estatuto de los Trabajadores (ET):

"1. El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.

2. A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria".

5) El artículo 56 ET, en lo que interesa a efectos del litigio:

"1. Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

6) El artículo 52,c) ET, que señala que el contrato podrá extinguirse: "Cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo", siendo una de esas causas, la causa económica.

7) El artículo 53,1,a) y b) ET, que señala lo siguiente, respecto al despido objetivo individual:



"1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.

b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades".

8) La Jurisprudencia española, no muy numerosa, donde son de destacar las siguientes Sentencias del Tribunal Supremo:

1) La STS de 15-12-2004, que aludiendo a un artículo del Reglamento Notarial de 1956, señalaba que tal precepto había de entenderse "forzosamente derogado, al menos, desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, cuya Disposición Derogatoria dejaba sin efecto cuantas disposiciones se opusieran a esa Ley. Y, entre las relaciones laborales de carácter especial que se recogen en el art. 2 no figura la de los empleados de Notarías y entre las causas de extinción relacionadas en el art. 49 no figura el cese del empleador, salvo en los supuestos de su jubilación o muerte y los que dan lugar a la extinción por causas objetivas en los casos contemplados en los art. 51 y 52.c) del Estatuto de los Trabajadores. Supone ello que de tal Decreto únicamente subsistirán aquellas normas que sean compatibles con la regulación que el Estatuto realiza de la relación de trabajo, y las relativas a la extinción del contrato no se hallan en este supuesto".

2) La STS de 23-7-2010, dictada en el Recurso de Unificación de Doctrina 2979/2009, última conocida del alto tribunal, dictada en el caso de un cese del Notario que venía ocupando la Notaria, por incorporación del titular, que indicaba que la naturaleza jurídica de la función pública que el notario desarrolla "no lo aparta de su condición de empresario al concurrir los requisitos exigidos por el art. 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, lo que determina que haya de cumplir las obligaciones impuestas al empresario en la legislación laboral ...", e indicando sin embargo más adelante, que, "El Notario no es el titular de una organización de medios personales y materiales que, al traspasar la Oficina correspondiente en la que vino prestando la función pública que le corresponde, pueda generar un fenómeno de sucesión empresarial, puesto que sus sucesivos nombramientos y



consiguientes traslados dependen del Gobierno del Estado y, tampoco él, se convierte, por el hecho de su nombramiento para una concreta Notaria, en titular del conglomerado organizativo que caracteriza a la misma, sino en mero depositario de su Protocolo y simple cabeza visible y directora de la función pública -que no servicio público en estricto sentido - que en dicha Oficina se desarrolla".

SEGUNDO.- En el presente caso nos encontramos ante un despido objetivo, por causa económica -no por tanto derivado de un traslado a otra plaza del titular de la Notaria-, al que incuestionablemente son de aplicación las reglas generales de tal clase de despido, donde la determinación de la antigüedad a tomar en consideración es esencial, tanto sea procedente o improcedente dicha decisión de despido, en cuanto que tanto en uno como en otro caso, se genera derecho a una indemnización, que se calcula sobre el salario real del trabajador, y sobre su antigüedad, hasta un determinado tope, según se califique el despido procedente o improcedente. Surge así para esta Sala la duda de si, encontrándonos ante una situación en la que la trabajadora D^a R. ha venido prestando sus servicios laborales de modo ininterrumpido desde 7-2-1979, por cuenta de los diversos Notarios que han venido sucesivamente ocupando la plaza de Notario en la localidad de Piedrabuena, vinculada a los mismos por una relación laboral ordinaria, prestando sus servicios en el mismo centro de trabajo, y habiéndosele reconocido su antigüedad de procedencia por los anteriores titulares de la plaza, pasando a ser su empleadora desde 13-1-2016 la nueva titular, la demandada D^a M., que ha asumido a los trabajadores que venían prestando su trabajo para el anterior Notario que ocupaba la plaza en esa demarcación notarial, en el mismo centro de trabajo, donde se guarda el Protocolo (definido como el conjunto de "instrumentos públicos y demás documentos incorporados al mismo cada año", conforme al artículo 272 del Reglamento Notarial), y con los mismos elementos materiales, sin asumir esa antigüedad de procedencia, y que posteriormente decide el despido de la trabajadora por causa económica, sí la situación es un caso comprendido dentro del ámbito de aplicación del artículo 1,1,a) de la Directiva 2001/23, de 12 de marzo, del Consejo, sobre 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 parte de empresas o de centros de actividad, que establece que la misma se aplicará "a los traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión". Y ello, en cuanto que, en



caso estimatorio de la Demanda, el mantenimiento de la antigüedad desde el inicio, sería una consecuencia derivada de la aplicación de la Directiva. Teniendo en cuenta que la normativa laboral general interna no excluye a este personal de la aplicación de la legislación laboral, y que en los convenios colectivos (que, en todo caso, no podrían ir en contra de la norma legal ni del derecho comunitario), solamente se ha regulado la situación derivada de la extinción del contrato como consecuencia del traslado del Notario, empleador privado de sus trabajadores, a otra distinta plaza.

TERCERO.- Estando las actuaciones pendientes de votación y fallo, no estando el tema resuelto por la jurisprudencia interna, y siendo la cuestión referida esencial para la resolución del recurso planteado, para la determinación de la antigüedad de la trabajadora reclamante, este Tribunal entiende que la situación de la misma podría encajar dentro de lo que se describe en el artículo 1,1,a) de la Directiva 2001/23, de 12 de marzo, del Consejo, sobre 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 parte de empresas o de centros de actividad, en cuyo caso habría que tomar en consideración la antigüedad de la misma desde el inicio de la cadena de vinculaciones con los diversos Notarios que se han sucedido en la plaza, en la que cesaron por traslado, jubilación o por otro motivo. Por lo que, con suspensión de las actuaciones, y sin adopción de medidas cautelares de clase alguna,

LA SALA ACUERDA,

Con suspensión de las actuaciones, y sin que se adopten medidas cautelares de clase alguna, Plantear Cuestión Prejudicial de interpretación, ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en los siguientes términos:

¿Resulta aplicable el artículo 1,1,a) de la Directiva 2001/23, de 12 de marzo, del Consejo, sobre 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 parte de empresas o de centros de actividad, y por tanto el contenido de la Directiva, a un supuesto en el que el titular de una Notaria, funcionario público que a su vez es empresario privado del personal laboral a su servicio, regulada esa



relación como empleador por la normativa laboral general y por Convenio Colectivo de sector, que sucede en la plaza a otro anterior titular de la Notaria que cesa, asumiendo su Protocolo, que continua prestando la actividad en el mismo centro de trabajo, con la misma estructura material, y que asume al personal que venía trabajando laboralmente para el anterior Notario que era titular de la plaza?

Contra esta decisión judicial no cabe plantear recurso ordinario de clase alguna.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete.

Así por este nuestro Auto, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.