

Sucesión de plantilla y transmisión de empresa: conflictos interpretativos

Art. 44 ET y Directiva 2001/23 es aplicable a “sucesiones de plantilla” en actividades “desmaterializadas” si se asume una parte esencial de la plantilla de la contratista anterior

Punto de partida

1. ¿Qué es una Actividad materializada? ¿Qué es una Actividad desmaterializada?
2. ¿Cuándo se entiende que se ha asumido una “parte esencial de la plantilla” y cuál es su ámbito de cómputo?
3. Si jornada resultante tras sucesión de plantilla excede de la máxima legal: ¿Cómo debe procederse? ¿Modificación sustancial de las condiciones de trabajo? ¿Modificación *ex lege*? ¿Es posible una subrogación parcial?
4. ¿La responsabilidad es disponible *ex Convenio Colectivo*?
5. ¿A los efectos de la prescripción, la responsabilidad *ex art. 44 ET* es propia o impropia?
6. ¿Impacta la contractualización *ab origine* del Convenio Colectivo en la sucesión de plantilla prevista por el mismo?
7. ¿Cuáles son las especificidades de la sucesión de plantilla en reversión de servicio?

Conflictos interpretativos

(inaplazable) necesidad de una regulación normativa específica

Valoración Final