

TRIBUNAL SUPREMO

Sentencia 99/2026, de 28 de enero de 2026

Sala de lo Social

Rec. n.º 4924/2024

SUMARIO:

Prestación de servicios como oficial de primera sucesivamente para distintos notarios en la misma notaría. Sucesión de empresas. Nulidad del periodo de prueba. La aplicación a este pleito de la doctrina establecida en la STJUE de 16 de noviembre de 2023 (asuntos C-583/21 a 586/21) obliga a concluir que se produjo una sucesión empresarial, ya que el nuevo notario, cuando tomó posesión de la notaría, además de asumir el protocolo notarial (colección ordenada de las escrituras matrices autorizadas durante un año), asumió la mayoría de la plantilla del notario que le había precedido. El notario continuó desarrollando sus funciones con la mayoría del personal y con los mismos medios materiales: en la misma oficina que el notario anterior, con el mobiliario, ordenadores, programas informáticos, teléfono, etc., que le había entregado el notario que se había trasladado, por lo que se mantuvo la identidad de dicha notaría. El transcurso de cuatro meses y 11 días desde que cesó la prestación de servicios a favor del notario saliente hasta que comenzó a prestarlos a favor del notario entrante en la misma notaría, no impide la sucesión, habida cuenta del prolongado lapso temporal de prestación de servicios del demandante a favor de aquel notario. Por tanto, concurren los requisitos exigidos por la Directiva 2001/23/CE y por el artículo 44 del ET en relación con el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas. En cuanto a la licitud del periodo de prueba pactado en el contrato entre el trabajador de la notaría que había prestado servicios para el anterior notario y el nuevo notario que había tomado posesión de ella, esta Sala ya ha argumentado que carece de justificación la instauración de un periodo de prueba a quien previamente ha acreditado suficientemente su aptitud por el ejercicio precedente de iguales tareas, aptitud conocida, dadas las circunstancias concurrentes: no hay razón para exigir la prueba de una aptitud, cuando tal aptitud ya se ha acreditado y su existencia consta, efectivamente, a las partes. Cuando ha habido una sucesión empresarial, la empresa entrante no puede pactar un periodo de prueba con un trabajador de la empresa saliente y, si lo acuerda, será nulo, porque el trabajador ya ha prestado servicios anteriormente en virtud de la misma relación laboral. La subrogación del nuevo empleador en el contrato de trabajo no faculta a la nueva empresa para que pacte un periodo de prueba que permitiría la extinción libre y sin indemnización de la relación laboral de un empleado que continúa desempeñando las mismas funciones que antes de la sucesión.

PONENTE:

Don Juan Molins García-Atance

SENTENCIA

Magistrados/as

ANTONIO VICENTE SEMPERE NAVARRO

JUAN MOLINS GARCIA-ATANCE

JUAN MARTINEZ MOYA

Síguenos en...



ISABEL OLMOS PARES
 FELIX VICENTE AZON VILAS
 TRIBUNAL SUPREMO
 Sala de lo Social
 Sentencia núm. 99/2026
 Fecha de sentencia: 28/01/2026
 Tipo de procedimiento: UNIFICACIÓN DOCTRINA
 Número del procedimiento: 4924/2024
 Fallo/Acuerdo:
 Fecha de Votación y Fallo: 28/01/2026
 Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance
 Procedencia: T.S.J. MADRID SOCIAL SEC.1
 Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-

Gil Mancha

Transcrito por: IIG
 Nota:
 UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 4924/2024
 Ponente: Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance
 Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-

Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO
 Sala de lo Social
 Sentencia núm. 99/2026
 Excmos. Sres. y Excma. Sra.
 D. Antonio V. Sempere Navarro
 D. Juan Molins García-Atance
 D. Juan Martínez Moya
 D.ª Isabel Olmos Parés
 D. Félix V. Azón Vilas

En Madrid, a 28 de enero de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Carlos Martínez Cebrián, en nombre y representación de D. Hilario, contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 796/2024, de 13 de septiembre, en recurso de suplicación 277/2024, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social número Uno de Madrid 342/2023, de 13 de diciembre, recaída en autos 811/2020, seguidos a instancia de D. Marco Antonio contra D. Hilario, D. Elias, D. Leon y D. Juan Pablo.

Ha comparecido como parte recurrida D. Marco Antonio, representado y asistido por el Letrado D. Ángel Cozar Rodríguez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Juan Molins García-Atance.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Con fecha 13 de diciembre de 2023 el Juzgado de lo Social nº Uno de los de Madrid dictó sentencia, en la que se exponían los siguientes hechos probados:

«1. El demandante, Don Marco Antonio, ha prestado servicios en la Notaría situada en la Calle Sierra Bermeja nº 42, 2º C de Madrid por cuenta de los siguientes Notarios que venían ocupando tal plaza en los sucesivos periodos:

-Para Don Elias y Don Juan Pablo: desde el 24 de mayo del 2004 al 30 de noviembre del 2012

-Para Don Elias: desde el 1 de diciembre del 2012 al 25 de abril del 2014.

-Para Don Leon,: desde el 1 de febrero del 2015 al 30 de septiembre del 2019.

Síguenos en...



-Para Don Hilario: desde el 11 de febrero del 2020 al 16 de marzo del 2020. La categoría profesional de Don Marco Antonio es de Oficial Primera Grupo 1 ° Subgrupo A y su salario de 3166, 66 euros brutos al mes con p. p. e.

2. En fecha de 30 de septiembre del 2019, el Notario Don Leon entregó carta a Don Marco Antonio, dándole la oportunidad de trasladarse con él a su nuevo destino en Javea o de extinguir la relación laboral. El demandante optó por recibir el saldo y finiquito, incluyendo la indemnización en concepto del despido "económico fuerza mayor " en la cuantía de 10.071, 20 euros.

Don Leon entregó la misma carta al resto de la plantilla: Don Iván, Don Oscar, Doña Elisabeth, Don Celso, Doña Guadalupe y Don Teofilo (en este último caso, por fin del contrato temporal), que se acogieron de igual modo al abono de la indemnización.

3. El empleador demandado Don Hilario fue nombrado notario adjudicatario de la plaza en fecha de 29 de enero del 2020, en virtud de la Orden 11 / 20 de 20 de enero del Consejo de Justicia, Interior y Víctimas, con destino en la Comunidad de Madrid.

4. Don Hilario realizó reunión con Don Marco Antonio en diciembre del 2019 con el objeto de contar con sus servicios, una vez tomara posesión de la plaza.

5. En fecha de 11 de febrero del 2020, Don Hilario firmó con Don Marco Antonio contrato de trabajo indefinido con la categoría profesional de oficial primera, estableciendo un periodo de prueba de 6 meses.

6. En fecha de 15 de marzo del 2020, la Dirección General de Seguridad Jurídica y Fe Pública dictó Instrucción sobre la adopción de medidas que. garantizaran la adecuada prestación del servicio público notarial, a consecuencia dd Estado de Alarma provocado por la gestión de la crisis ocasionada por la pandemia COVL D 19.

7. Sintéticamente, se ordenaba que se celebraran solamente aquellas actuaciones de carácter urgente, que se adoptaran en la notaría las medidas de separación y alejamiento físico recomendadas por las autoridades, así como el establecimiento de turnos atendiendo al número de empleados. Esta Instrucción fue hecha pública mediante nota de prensa la noche del mencionado 15 de marzo.

8. El día 16 de marzo, Don Marco Antonio, junto a los trabajadores Don Oscar y Don Iván, acudieron a la Notaría, y se comunicaron con el Notario a los efectos de que diera cumplimiento a la mencionada instrucción, insistiendo en la importancia de establecer turnos, conseguir gel y mascarillas, y llevar a cabo solo aquellas actuaciones que se consideraran urgentes. Don Hilario les dijo como respuesta en su despacho la siguiente frase literal: "esto no es una cooperativa".

En la tarde de ese mismo día, Don Hilario entregó a Don Marco Antonio carta de baja definitiva en la empresa por no superar el periodo de prueba con efectos del mismo día, que aquel firmó como "nó conforme " (obrante en folio 126 que se da por reproducida).

Igualmente entregó cartas del mismo tenor a los trabajadores Don Oscar y Don Iván.

9. Obran en el Doc. 19 del ramo de prueba de Don Hilario copia de las facturas abonadas por este para adquirir productos consistentes en mascarillas, guantes desechables, pantallas de protección del mostrador, alcohol, etc. (se dan por reproducidas).

10. El demandante no es ni ha sido representante de los trabajadores.

11. Se formuló la preceptiva papeleta de conciliación previa sin que fueran citadas las partes en el plazo de 30 días ".».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«"Estimo la demanda interpuesta por Don Marco Antonio frente a Don Hilario, y DECLARO LA IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO sufrido por el trabajador en fecha de 16 de marzo del 2020, condenando a Don Hilario a que readmita al trabajador en su puesto de trabajo y en las mismas condiciones que regían con anterioridad al despido con abonó de los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la fecha de readmisión, a razón de 104,11 euros día; o, a su opción, a que le indemnice en la cantidad de 54294, 42 euros.

Requírase a Don Hilario para que ejercite la opción en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, con el apercibimiento de que caso de que no lo verifique se entenderá que opta por la readmisión.

Absuelvo a Don Elias, Don Leon y Don Juan Pablo de las pretensiones en su contra en este procedimiento dada su falta de legitimación pasiva ".».

SEGUNDO.

Síguenos en...



Frente a esa resolución se interpuso recurso de suplicación por la representación legal de D. Hilario ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, la cual dictó sentencia el 13 de septiembre de 2024, en cuya parte dispositiva se hizo constar:

«Que desestimamos el Recurso de Suplicación formulado por la empresa Hilario, contra la sentencia del Juzgado de lo Social num. 1, de los de Madrid, de 13 de diciembre 2023, dictada en el procedimiento 811/2020; por lo cual y, en consecuencia, debemos ratificarla. Igualmente se condena a la citada empresa al pago de las costas causadas en la presente instancia, incluidos los honorarios del Letrado de la parte actora y que debemos concretar en 550 euros, que habrán de incrementarse con el IVA; asimismo, la empleadora perderá las cantidades consignadas y el depósito efectuado para recurrir.».

TERCERO.

Por la representación legal del demandado se formalizó el presente recurso de casación para unificación de doctrina ante la misma Sala de Suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), la Administración recurrente propuso como sentencias de contraste:

a) Respecto del primer motivo, la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia 3285/2011 de 22 de junio (rec. 2081/2010).

b) Respecto del segundo motivo, la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Islas Baleares de 5 de diciembre de 2018 (rec. 481/2018).

c) Respecto del tercer motivo, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo 757/2017, de 4 de octubre (rcud 2389/2015).

d) Respecto del cuarto motivo, la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana 2664/2010, de 28 de septiembre (rec. 1962/2010).

CUARTO.

Por providencia de esta Sala de 4 de junio de 2025 se admitió a trámite el presente recurso y por diligencia de ordenación de 6 de junio se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

La parte recurrida presentó escrito de impugnación. Conferido el trámite de traslado de las actuaciones al Ministerio Fiscal, éste emitió informe en el que consideró procedente el recurso.

QUINTO.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 28 de enero de 2026, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

1.La controversia litigiosa radica en determinar si se produce una sucesión de empresas cuando un Notario se traslada a otro destino y otro Notario toma posesión de la misma notaría.

El actor había prestado servicios laborales para los Notarios que habían sido titulares de la misma notaría desde el año 2004. De conformidad con el art. 50 del II Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado, cuando el Notario se trasladó a su nuevo destino, el demandante optó por extinguir su relación laboral en vez de trasladarse con él. Se discute si se produjo una sucesión empresarial cuando el nuevo Notario tomó posesión de esa notaría y si se pudo pactar un periodo de prueba.

2.La sentencia del Juzgado de lo Social contiene los siguientes pronunciamientos:

Síguenos en...



A) Declaró que se había producido una sucesión empresarial cuando el nuevo Notario tomó posesión de la notaría en la que prestaba servicios el actor como Oficial Primera.

B) Consideró que la extinción del contrato de trabajo suscrito por el demandante con el nuevo Notario durante el periodo de prueba constituía un despido improcedente.

C) Calculó la indemnización extintiva teniendo en cuenta la antigüedad del trabajador desde que prestó servicios para el primero de los sucesivos Notarios titulares de esa notaría.

Descontó de esa indemnización por despido improcedente, la indemnización percibida por el actor del anterior Notario. Este le había dado la opción de trasladarse con él a su nuevo destino o extinguir la relación laboral. El demandante optó por la extinción.

3. La parte demandada interpuso recurso de suplicación. La sentencia recurrida, dictada por el TSJ de Madrid 796/2024, de 13 de septiembre (recurso 277/2024), desestimó el recurso y confirmó la sentencia de instancia.

4. La parte demandada interpuso recurso de casación para la unificación de doctrina con cuatro motivos amparados en el art. 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS):

A) El primer motivo denuncia la infracción del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET). Argumenta que ese precepto no es aplicable cuando un Notario se traslada una localidad distinta y otro Notario es destinado a la misma notaría.

B) El segundo motivo denuncia la infracción del art. 40 del ET y del art. 50 del II Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado. Alega que se produjo una extinción contractual indemnizada por voluntad del trabajador con anterioridad a la eventual sucesión que excluye la sucesión contractual.

C) El tercer motivo denuncia nuevamente la infracción del art. 40 del ET y del art. 50 del II Convenio colectivo estatal de Notarios y personal empleado en relación con el art. 44 del ET y con el art. 3.1 de la Directiva 77/187. Explica que la extinción del contrato de trabajo con el anterior Notario impide que se produzca una sucesión empresarial.

En los motivos segundo y tercero se reiteran los mismos argumentos, relativos a que la virtualidad de la extinción contractual anterior excluye la sucesión empresarial. Se trata de una descomposición artificial del debate que se trae a la casación unificadora. Ello constituye un modo inadecuado de plantear el recurso puesto que, con una sola cuestión debatida, se repiten las vías de análisis, lo que obligaría a examinarlas conjuntamente [por todas, sentencias del TS 91/2023, de 1 febrero (rcud 2569/2019); 850/2022, de 26 de octubre (rcud 983/2019); y 284/2023, de 19 abril (rcud 3615/2021)]. Se debería haber requerido a la parte recurrente para que eligiera una sola sentencia de contraste. Al no haberlo hecho, debemos examinar si concurre el requisito de contradicción respecto de cada una de ellas.

D) El cuarto motivo denuncia la infracción del art. 14.1 del ET. Considera que el periodo de prueba pactado con el nuevo Notario es válido.

5. El Ministerio Fiscal informó a favor de la estimación del recurso.

El escrito de impugnación del recurso presentado por la parte actora alega que el escrito de interposición del recurso incurre en el defecto formal consistente en la falta de una relación precisa y circunstanciada de la contradicción, que no concurre el requisito de contradicción y que la sentencia recurrida es conforme a derecho.

SEGUNDO.

1. En primer lugar, debemos examinar si el escrito de interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina cumple los requisitos formales.

El art. 224.1 y 2 de la LRJS, en la redacción anterior a la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, aplicable a esta litis, exigía dos requisitos distintos, consistentes en la relación precisa y circunstanciada de la contradicción y la fundamentación de la infracción legal:

«1. El escrito de interposición del recurso deberá contener:

a) Una relación precisa y circunstanciada de la contradicción alegada en los términos de la letra a) del apartado 2 del art. 221, evidenciando que concurre la sustancial contradicción de sentencias y argumentando sobre la concurrencia de las identidades del art. 219.

Síguenos en...



b) La fundamentación de la infracción legal cometida en la sentencia impugnada y, en su caso, del quebranto producido en la unificación de la interpretación del derecho y la formación de la jurisprudencia.

2. Para dar cumplimiento a las exigencias del apartado b) del número anterior, en el escrito se expresará separadamente, con la necesaria precisión y claridad, la pertinencia de cada uno de los motivos de casación, en relación con los puntos de contradicción a que se refiere el apartado a) precedente [...].».

2.La lectura del escrito de interposición del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la parte demandada revela que no ha incumplido los requisitos esenciales de dicho medio de impugnación. La parte recurrente explica cuáles son los hechos, fundamentos y pretensiones de la sentencia recurrida y de cada una de las sentencias referenciales, comparándolos y argumentando sobre la concurrencia de las identidades del art. 219 de la LRJS en relación con la cuestión controvertida. Por ello, debemos rechazar que incumpla los requisitos formales.

TERCERO.

1.A continuación, tenemos que examinar el requisito de contradicción exigido por el art. 219.1 de la LRJS en relación con la sentencia de contraste invocada en el primer motivo, dictada por el TSJ de Galicia 3285/2011, de 22 de junio (recurso 2081/2010).

2.En la sentencia recurrida constan las siguientes circunstancias:

A) El actor prestó servicios como Oficial Primera en la notaría situada en la Calle Sierra Bermeja nº 42 de Madrid por cuenta de los sucesivos Notarios que ocuparon esa plaza en diferentes periodos desde el día 24 de mayo del 2004.

B) El Notario titular de esa notaría fue destinado a otra notaría radicada en Jávea. El art. 50 del II Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado regulaba el traslado notarial:

«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 períodos 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 [...].».

C) En fecha de 30 de septiembre del 2019 el Notario le dio al actor la oportunidad de trasladarse con él a su nuevo destino o extinguir la relación laboral. El demandante optó por la extinción indemnizada del contrato de trabajo. Le abonaron una indemnización en concepto de despido «económico fuerza mayor» en la cuantía de 10.071,20 euros.

D) En fecha 11 de febrero del 2020 el nuevo Notario que tomó posesión de esa plaza firmó con el actor un contrato de trabajo de duración indefinida con un periodo de prueba de 6 meses.

E) El Notario cesante entregó al Notario entrante el mobiliario, ordenadores, programas informáticos, teléfono, etc. El nuevo Notario asumió la mayoría de la plantilla de aquel.

F) El día 16 de marzo de 2020 el actor, junto con otros dos trabajadores más, solicitaron al Notario que cumpliera la Instrucción de la Dirección General de la Seguridad Jurídica y Fe Pública de fecha 15 de marzo de 2020 relativa a la pandemia por el Covid-19 e insistieron en la importancia de establecer turnos, conseguir gel y mascarillas y hacer solo las actuaciones urgentes. El Notario les contestó que «esto no es una cooperativa» y esa misma

tarde les comunicó a los tres la baja definitiva en la empresa por no superar el periodo de prueba con efectos del mismo día.

La sentencia recurrida aplica la doctrina establecida en la STJUE de 16 de noviembre de 2023 (C-583/21 a 586/21), declara que existió una sucesión empresarial y confirma la sentencia de instancia, que había calificado el despido como improcedente.

3.La sentencia de contraste enjuicia el despido de un empleado de notaría que había prestado servicios sucesivamente para distintos Notarios en la misma notaría. El último de esos Notarios le despidió y reconoció la improcedencia del despido. La indemnización extintiva la calculó computando únicamente la prestación de servicios a su favor. El trabajador sostenía que, por existir una sucesión de empresa entre los Notarios titulares de la misma notaría, debía computarse su antigüedad desde que comenzó a prestar servicios para el primero de ellos, a efectos indemnizatorios. La sentencia referencial niega la sucesión de empresas.

4.Concurre el requisito de contradicción. La sentencia referencial es anterior a la STJUE de 16 de noviembre de 2023 (C-583/21 a 586/21). Pero esa sentencia se limita a interpretar la Directiva 2001/23/CE. Si el TSJ que dictó la sentencia de contraste tenía alguna duda respecto de la interpretación del Derecho de la Unión Europea, pudo elevar cuestión prejudicial al TJUE, lo que no hizo.

La sentencia de contraste aplicó el art. 44 del ET y la Directiva 2001/23/CE y llegó a la conclusión de que el traslado de un Notario y la toma de posesión de otro Notario en la misma notaría no constituye una sucesión de empresas. Por el contrario, la sentencia recurrida, aplicando la misma normativa, llega a la conclusión contraria, por lo que concurre el presupuesto procesal de contradicción exigido por el art. 219.1 de la LRJS.

CUARTO.

1.Existe sucesión empresarial cuando se transmite «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» [art. 44.2 del ET y art. 1.1.b) de la Directiva 2001/23/CE].

El art. 44 del ET exige, bien la transmisión de elementos patrimoniales y de personas, o bien, en el caso de que la actividad en concreto descansa fundamentalmente en la mano de obra, que sea ésta (mano de obra) la que se transmita [por todas, sentencias del TS 399/2018, de 16 abril (rcud 2392/2016); 78/2020, de 29 enero (rcud 2914/2017); 795/2020, de 24 septiembre (rcud 300/2018); y 1177/2024, de 25 de septiembre (rec. 938/2023)].

No se aplica el art. 44 del ET cuando se produce la mera sucesión en la ejecución de una actividad económica porque «una entidad empresarial no puede reducirse a la actividad de que se ocupa y por ello el mero cambio en el titular de la actividad no determina la aplicación de la normativa sobre transmisión de empresa, en tanto la operación no vaya acompañada de una cesión -entre ambos empresarios- de elementos significativos del activo material o inmaterial. Porque -y este es el caso- en las contrataciones sucesivas de servicios, en las que lo que se transmite no es una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, sino de un servicio carente de tales características, no opera, por ese solo hecho, la sucesión de empresas establecida en el art. 44 ET» [sentencia del TS 983/2017, de 12 diciembre (rcud 668/2016) y las citadas en ella].

El TJUE explica que el criterio decisivo para determinar la existencia de una transmisión de empresa «consiste en saber si la entidad económica mantiene su identidad, lo que se desprende, en particular, de la circunstancia de que continúe efectivamente su explotación o de que esta se reanude [...] Para determinar si se cumple este requisito, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación examinada, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios o los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario contrate o no a la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades» (sentencia del TJUE de 27 de febrero de 2020, C-298/18, y las citadas en ella).

2.La STJUE de 16 de noviembre de 2023 (C-583/21 a 586/21) argumenta:

Síguenos en...

A) La actividad de los Notarios españoles está comprendida, en principio, en el concepto de «actividad económica». La Directiva 2001/23 se aplica a una situación en la que un Notario, funcionario público y empleador privado de los trabajadores a su servicio, sucede al anterior titular de una notaría, asume su protocolo y al personal que venía trabajando laboralmente para este y continúa desempeñando la misma actividad en los mismos locales con los mismos medios materiales

B) La actividad de los Notarios no implica ejercicio de prerrogativas de poder público.

C) El hecho de que el Notario pase a ser titular de una notaría por causa de su nombramiento por el Estado, y no de un contrato celebrado con el anterior titular, no excluye, por sí solo, la existencia de transmisión a los efectos de la Directiva 2001/23. El cambio en la persona del titular de una notaría debe considerarse constitutivo de un cambio de empresario.

D) La actividad de las notarías depende principalmente de la mano de obra que emplean, de modo que pueden mantener su identidad tras su transmisión si el nuevo titular se hace cargo de una parte sustancial de la plantilla en número y competencias, permitiéndole así continuar las actividades de la notaría.

E) La Directiva 2001/23/CE es aplicable a una situación en la que un Notario sucede al anterior titular de esa notaría, asume su protocolo y una parte sustancial del personal que venía trabajando para este último y continúa desempeñando la misma actividad en los mismos locales con los mismos medios materiales, siempre y cuando se mantenga la identidad de dicha notaría.

3.A efectos de la sucesión de empresas, debemos diferenciar los siguientes elementos de las notarías:

A) El protocolo notarial, definido por el art. 17.1 de la Ley del Notariado: «[...] Se entiende por protocolo la colección ordenada de las escrituras matrices autorizadas durante un año, y se formalizará en uno o más tomos encuadernados, foliados en letra y con los demás requisitos que se determinen en las instrucciones del caso. En el Libro-Registro figurarán por su orden, separada y diariamente, todas las operaciones en que hubiesen intervenido». Cuando un Notario se traslada, el Notario destinado a la misma notaría se hace cargo del protocolo notarial con la finalidad de ejercer su función fedataria. La mera asunción de dicho protocolo no supone que se produzca la sucesión del art. 44 del ET.

B) La plantilla: el conjunto de personas que trabajan en dicha notaría. Es el elemento esencial para determinar cuándo se produce una sucesión empresarial. Si el nuevo Notario se hace cargo de una parte sustancial de la plantilla cuantitativa y cualitativamente, es decir, en número y competencias, se produce la sucesión del art. 44 del ET.

C) Los elementos materiales: el local, los programas informáticos, los ordenadores. No es un elemento esencial porque se trata de una actividad que descansa fundamentalmente en la mano de obra cualificada.

4.La aplicación a este pleito de la citada doctrina establecida en la STJUE de 16 de noviembre de 2023 (C-583/21 a 586/21) obliga a concluir que se produjo una sucesión empresarial porque el nuevo Notario, cuando tomó posesión de la notaría, además de asumir el protocolo, asumió la mayoría de la plantilla del notario que le había precedido. El Notario continuó desarrollando sus funciones con la mayoría del personal y con los mismos medios materiales: en la misma oficina que el Notario anterior, con el mobiliario, ordenadores, programas informáticos, teléfono, etc., que le había entregado el Notario que se había trasladado, por lo que se mantuvo la identidad de dicha notaría. El transcurso de cuatro meses y 11 días desde que cesó la prestación de servicios a favor del Notario D. Miguel Vicente Almazón hasta que comenzó a prestarlos a favor del Notario D. Hilario en la misma Notaría, no impide la sucesión, habida cuenta del prolongado lapso temporal de prestación de servicios del demandante a favor de aquel Notario. Por tanto, concurren los requisitos exigidos por la Directiva 2001/23/CE y por el art. 44 del ET en relación con el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, lo que obliga a desestimar el primer motivo.

QUINTO.

1.El segundo motivo del recurso argumenta que, antes de la sucesión empresarial, se produjo una extinción contractual indemnizada por voluntad del trabajador que excluye la aplicación del art. 44 del ET.

Se cita de contraste la STSJ de Islas Baleares de 5 de diciembre de 2018 (recurso 481/2018). En ella, se había tramitado un despido colectivo. Se alcanzó un acuerdo por la empresa con los representantes de los trabajadores. En cumplimiento de dicho acuerdo, la empresa comunicó a la trabajadora su traslado a otro centro de trabajo. La trabajadora optó por la extinción de su contrato de trabajo. Posteriormente, una sentencia declaró la nulidad de aquel Acuerdo. La trabajadora solicitó la nulidad de la extinción de su contrato por entender que se había producido en fraude de ley tras un proceso de externalización posteriormente anulado por sentencia firme.

La sentencia referencial argumenta que, al haber optado voluntariamente la trabajadora por la extinción indemnizada de su contrato sin impugnar previamente el traslado ni esperar el resultado del conflicto colectivo, quedó vinculada por su decisión y no puede beneficiarse posteriormente de la nulidad de los acuerdos colectivos, descartando además cualquier vicio del consentimiento.

2.De conformidad con el Ministerio Fiscal, debemos negar el requisito de contradicción en este motivo porque no existe identidad en la forma en que se extingue la relación laboral y en el marco jurídico aplicable. En la sentencia recurrida, el debate gira en torno a la sucesión de empresa en el ámbito notarial y se concluye que el nuevo Notario asumió la plantilla existente sin que mediaran actos de extinción válidos.

En cambio, en la sentencia de contraste la controversia radica en los efectos de una sentencia que anuló el acuerdo alcanzado en el seno de un procedimiento de despido colectivo respecto de una trabajadora que había optado por la extinción indemnizada de su contrato de trabajo y que no fue objeto de una subrogación.

SEXTO.

1.El tercer motivo del recurso sostiene que la extinción del contrato de trabajo con el anterior Notario impide que se produzca una sucesión empresarial. Se invoca de contraste la STS 757/2017, de 4 de octubre (rcud 2389/2015).

Hemos explicado que, en la sentencia recurrida, el Notario aplicó el art. 50 del II Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado, que regulaba la extinción de la relación laboral de los empleados de notarías por traslado (que exija cambio de residencia) o excedencia voluntaria del Notario, excepto cuando el empleado, en caso de convenio entre Notarios, continúe con los otros titulares; cuando alcance un acuerdo con otro Notario para continuar trabajando que reconozca su antigüedad a efectos indemnizatorios; o cuando el empleado acompañe al titular a su nuevo centro de trabajo.

El convenio colectivo sectorial fija la indemnización extintiva en veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades, «en función del efectivo tiempo de prestación de servicios con ese Notario que cesa.» El III Convenio colectivo estatal de notarios y personal empleado tiene la misma redacción.

El Notario cesante aplicó el citado convenio colectivo y ofreció al trabajador la opción entre trasladarse al nuevo destino o extinguir el contrato de trabajo. El actor optó por la extinción indemnizada del contrato de trabajo y el Notario le abonó una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateada mensualmente, calculada conforme al tiempo de prestación de servicios a favor del Notario cesante. Posteriormente, el empleado fue contratado por el nuevo Notario.

2.En la sentencia referencial, las circunstancias esenciales son las siguientes:

A) El dueño de una gasolinera se jubiló. La resolución del INSS que aprobó la pensión de jubilación se dictó el 18 de abril de 2023.

B) En fecha 25 de abril de 2023 el empresario comunicó al actor la extinción de su contrato de trabajo por jubilación. Su categoría profesional era la de expendedor-vendedor.

C) Repsol Comercial de Productos Petrolíferos hizo el último suministro de carburante a favor de aquel dueño de la gasolinera en fecha 17 de abril de 2013. El primer suministro de

carburante a favor de la Estación de Servicio Cuatro Caminos SA se hizo en fecha 17 de mayo de 2013.

D) El día 22 de mayo de 2013 la empresa Estación de Servicio Cuatro Caminos SA y ese trabajador suscribieron un contrato de trabajo de duración determinada, con la categoría profesional de expendedor, para prestar servicios en la misma gasolinera.

E) El día 6 de noviembre de 2013 la Estación de Servicio Cuatro Caminos SA comunicó al trabajador la extinción de su contrato de trabajo con efectos del día 21 de noviembre de 2013.

La sentencia referencial argumenta que no se produjo una sucesión empresarial porque la garantía de exclusión de la extinción de la relación laboral del art. 44 del ET no puede operar si, previamente al cambio de titularidad, ha existido una extinción del contrato de trabajo. Esa garantía exige, salvo supuestos de fraude acreditado, que los contratos de trabajo continúen en vigor y no se hayan extinguido válidamente.

3.La comparación de los hechos probados y de los debates suscitados en ambas sentencias obliga a concluir que hay diferencias esenciales que excluyen el presupuesto procesal de contradicción exigido por el art. 219.1 de la LRJS. En la sentencia recurrida, la finalización de la relación laboral se produjo porque el trabajador optó por la extinción contractual indemnizada prevista en el convenio colectivo, que solamente tenía en cuenta el tiempo de prestación de servicios a favor del Notario cesante y que se exceptuaba cuando el empleado continuaba con los otros titulares; mientras que en la referencial se trató de una extinción por jubilación del empleador al amparo del art. 49.1.g) del ET y el empresario abonó al trabajador la indemnización extintiva consistente en un mes de salario. Por ello, debemos inadmitir también este motivo por falta de contradicción entre la sentencia recurrida y la referencial.

SÉPTIMO.

1.En el cuarto motivo del recurso se alega que el periodo de prueba es válido. Se invoca de contraste la STSJ de la Comunidad Valenciana 2664/2010, de 28 de septiembre (recurso 1962/2010). En ella, una trabajadora había prestado servicios para un Notario. Cuando otro Notario tomó posesión de la misma notaría, la contrató. Se pactó un periodo de prueba. El debate suplicacional se limitó a la validez del periodo de prueba. La sentencia referencial argumenta que, al no existir sucesión de empresas, el periodo de prueba es válido.

2.Debemos declarar la contradicción entre la sentencia recurrida y la referencial. En ambas se discute la licitud del periodo de prueba pactado en el contrato entre un trabajador de la notaría que había prestado servicios con el anterior Notario y el nuevo Notario que había tomado posesión de ella. La sentencia recurrida considera que el periodo de prueba es nulo mientras que la de contraste le atribuye validez.

OCTAVO.

1.El art. 14.1 del ET dispone: «[...] Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación».

La finalidad del periodo de prueba es «posibilitar el conocimiento recíproco entre las partes del contrato, de manera que el empresario pueda valorar las actitudes del trabajador y la conveniencia de mantener el vínculo contractual asumido» [STS de 12 de noviembre de 2007 (rcud 4341/2006); 4 de marzo de 2008 (rcud 1210/2007); y 20 de julio de 2011 (rcud 152/2010)].

Se trata de una institución que permite a cualquiera de las partes que intervienen en el contrato de trabajo rescindirlo unilateralmente por su sola y exclusiva voluntad, sin necesidad de cumplir ninguna exigencia especial. Basta con que el periodo de prueba esté vigente y que el empresario o el empleado extinga la relación laboral, sin que sea preciso para ello llevar a cabo ninguna clase especial de comunicación, ni especificar la causa que ha determinado tal decisión finalizadora, pues su motivación es meramente subjetiva de quien la adoptó, salvo que la decisión este motivada por razón discriminatoria que viole el art. 14 de la Constitución o vulnere cualquier otro derecho fundamental [STS de 2 de abril de 2007 (rec. 5013/2005) y 551/2025, de 5 de junio (rec. 57/2023, Pleno)].

Las STS de 18 de enero de 2005 (rcud 253/2004) y 25 de noviembre de 2005 (rcud 5064/2004) declararon nulos los periodos de prueba de unos trabajadores que habían prestado servicios anteriormente para otra empresa (la Sociedad Anónima Cultura y Turismo de Salamanca SA: CULTURSA, cuyo único accionista era la entidad pública Consorcio Salamanca 2002) pero que, cuando fueron contratados por el nuevo empleador (la Fundación CASA, constituida por el Ayuntamiento de Salamanca) desarrollaban su actividad laboral en el mismo centro de trabajo, realizaban siempre las mismas funciones con el mismo material y el mismo mobiliario y recibían órdenes directas de una misma persona, que era Coordinador del Consorcio Salamanca 2002. Además, la Presidencia del Consorcio, de CULTURSA y de CASA la ostentaba el Alcalde del Ayuntamiento de la Ciudad.

Esta Sala argumentó que carecía de justificación la instauración de un período de prueba a quien previamente había acreditado suficientemente su aptitud por el ejercicio precedente de iguales tareas, aptitud conocida además por la empresa, dadas las circunstancias concurrentes: no hay razón para exigir la prueba de una aptitud, cuando tal aptitud ya se ha acreditado y su existencia consta, efectivamente, a las partes.

2. Cuando ha habido una sucesión empresarial, la empresa entrante no puede pactar un periodo de prueba con un trabajador de la empresa saliente y, si lo acuerda, será nulo, porque el trabajador ya ha prestado servicios anteriormente en virtud de la misma relación laboral. La subrogación del nuevo empleador en el contrato de trabajo no faculta a la nueva empresa para que pacte un periodo de prueba que permitiría la extinción libre y sin indemnización de la relación laboral de un empleado que continúa desempeñando las mismas funciones que antes de la sucesión, por lo que debemos desestimar este motivo casacional.

NOVENO.

Los anteriores argumentos, oído el informe del Ministerio Fiscal, obligan a desestimar el recurso de casación unificadora interpuesto por D. Hilario y confirmar la sentencia recurrida. Se condena a la parte recurrente al pago de las costas de su recurso en la cantidad de 1.500 euros (art. 235.1 de la LRJS). Se acuerda la pérdida del depósito y el mantenimiento de la consignación efectuada para recurrir.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1. Desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por D. Hilario contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid 796/2024, de 13 de septiembre (recurso 277/2024). Confirmar y declarar la firmeza de la sentencia recurrida.

2. Se condena a la parte recurrente al pago de las costas de su recurso en la cantidad de 1.500 euros. Se acuerda la pérdida del depósito y el mantenimiento de la consignación efectuada para recurrir.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

