SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)
17 de diciembre de 1987 *

En el asunto 287/86,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, por el Arbejdsret (Tribunal laboral) de Copenhague, destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Landsorganisationen i Danmark for Tjenerforbundet i Danmark (confederación general de trabajadores de Dinamarca, que actúa en nombre de la federación danesa de trabajadores domésticos)

y

Ny Mølle Kro, en cuyo nombre actúa su propietaria Ella Marie Hannibalsen,

parte coadyuvante: **Dansk Arbejdsgiverforening** (asociación danesa de empresarios),

una decisión prejudicial sobre la interpretación de ciertas disposiciones de la Directiva 77/187 del Consejo, de 14 de febrero de 1977, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros referentes al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos (léase transmisiones) de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por los Sres. J. C. Moitinho de Almeida, Presidente de Sala; U. Everling e Y. Galmot, Jueces,

Abogado General: G. F. Mancini
Secretario: H. A. Rühl, administrador principal

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de Landsorganisationen i Danmark, por los Sres. Knud Christensen, Finn Thorgrimson y Rønnow Bruun;

* Lengua de procedimiento: danés.

— en nombre de Dansk Arbejdsgiverforening, por los Sres. H. C. Springborg, J. U. Brink y H. Werner;

— en nombre del Gobierno británico, por el Sr. H. R. L. Purse, y

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. Johannes Føns Buhl y Enrico Traversa,

habiendo considerado el informe para la vista y celebrada ésta el 2 de julio de 1987,

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 28 de octubre de 1987,

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 12 de noviembre de 1986, recibida en el Tribunal de Justicia el 21 de noviembre siguiente, el Arbejdsretten (Tribunal laboral) de Copenhague planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, cuatro cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del apartado 1 del artículo 1, y el apartado 2 del artículo 3 de la Directiva 77/187 del Consejo, de 14 de febrero de 1977, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos (léase transmisiones) de empresas, centros de actividad o de partes de centros de actividad (DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122).

2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio iniciado por la Landsorganisationen i Danmark (confederación general de trabajadores de Dinamarca), que actúa por cuenta de la Tjenerforbundet i Danmark (federación danesa de trabajadores domésticos) contra la Sra. Hannibalsen.

3 Esta última cedió, en 1980, en arrendamiento el hostal Ny Mølle Kro a la Sra. Larsen, la cual celebró, el 1 de octubre de 1980, un contrato de adhesión con el Hotel- og Restaurationspersonalets Samvirke (sindicato de personal de la hostelería y de la restauración). En virtud de este acuerdo, la Sra. Larsen se obligó a respetar los convenios colectivos firmados por este sindicato.

4 En enero de 1981, la Sra. Hannibalsen puso fin al contrato de arrendamiento y reinició la explotación por su cuenta del hostal, debido a que la Sra. Larsen no había respetado el contrato de arrendamiento. Sin embargo, fue cerrado hasta finales del mes de marzo de 1981, gestionándolo personalmente luego la Sra. Hannibalsen. Tal como consta en autos, el establecimiento en cuestión se explota regularmente como hostal durante la estación veraniega, y una vez finalizada ésta se alquila a círculos privados.

5 El litigio principal versa en lo fundamental sobre la obligación por parte de la Sra. Hannibalsen de pagar atrasos salariales a una empleada de hostal, la Sra. Hansen, que había trabajado como camarera, una vez reiniciada la explotación del establecimiento, desde el 12 de mayo al 19 de agosto de 1983. La parte recurrente del pleito principal alega que la remuneración que se había pagado a la Sra. Hansen era inferior a la que se le debía en virtud de un convenio colectivo cuyas obligaciones reconoció la Sra. Larsen y que vinculaba, a causa de la transmisión de la empresa, a la Sra. Hannibalsen en su calidad de cesionaria, subrogada por lo tanto en las obligaciones de la cedente resultantes del contrato de trabajo.

6 El Arbejdsretten suspendió el procedimiento por considerar que la solución del litigio dependía de la interpretación que se diese a ciertas disposiciones de la Directiva 77/187, ya citada, y planteó al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) Las palabras "transmisión [...] a otro empresario, como resultado de una cesión contractual o de una fusión" recogidas en el apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, referente a 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 centros de actividad, ¿se refieren también a una situación en la cual el propietario de una empresa cedida en arrendamiento reinicia por sí mismo la gestión de la empresa a consecuencia de un incumplimiento del contrato de arrendamiento, realizado por el arrendatario de la industria?

»2) La Directiva citada ¿se aplica en el caso de que la empresa transmitida estuviera cerrada provisionalmente en el momento de la transmisión, de modo que no existían empleados asalariados en dicho momento en la empresa?

»3) A efectos de la respuesta que debe darse a la segunda cuestión, ¿cambia la situación si se trata de una empresa que permanece normalmente cerrada una parte del año —por ejemplo, un hotel, una pensión o un restaurante—, y que sólo abre durante la estación veraniega?

»4) El apartado 2 del artículo 3 de la Directiva, ¿debe entenderse en el sentido de que las condiciones de remuneración y de trabajo vigentes, de acuerdo con un

convenio colectivo, deben mantenerse por el cesionario, a pesar de que en el momento de la transmisión la empresa no tuviera ningún asalariado?»

7 Para una más amplia exposición de los hechos del asunto principal y de las disposiciones comunitarias en cuestión, así como del desarrollo del procedimiento y de las observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia, la Sala se remite al informe para la vista. En lo sucesivo sólo se hará referencia a estos elementos en la medida exigida por el razonamiento del Tribunal de Justicia.

Primera cuestión

8 Mediante la primera cuestión, el órgano jurisdiccional nacional pregunta en síntesis si el apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187 del Consejo, de 14 de febrero de 1977, debe interpretarse en el sentido de que ésta se aplica al hecho de que el propietario de una empresa cedida en arrendamiento reinicie por su cuenta, a consecuencia de un incumplimiento de dicho contrato de arriendo por el arrendatario de la industria, la explotación de la misma.

9 La Dansk Arbejdsgiverforening (asociación danesa de empresarios), parte coadyuvante en el litigio principal, sugiere dar a esta cuestión una respuesta negativa, debido a que el arrendatario de la industria no puede ser asimilado a un propietario en sus relaciones con los asalariados de la empresa y que, de cualquier modo, la recuperación por parte del propietario de la explotación de la empresa tras un incumplimiento del contrato de arrendamiento reviste un carácter constrictivo, lo que excluye la existencia de una cesión voluntaria.

10 La Landsorganisation i Danmark, el Gobierno británico y la Comisión sugieren responder afirmativamente, debido a que el arrendatario de la industria es empresario mientras dura el arrendamiento y que la recuperación por parte del propietario de la explotación de la empresa tras el incumplimiento del contrato de arrendamiento es consecuencia de un acuerdo entre el propietario y el arrendatario de la industria.

11 En este sentido, debe recordarse que la Directiva 77/187 pretende, a tenor de sus considerandos, «proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos». A tal efecto, prevé, entre otros supuestos, la transferencia de los derechos y obligaciones del cedente en virtud del contrato de trabajo o de otra relación laboral (apartado 1 del artícu-

lo 3), el mantenimiento por el cesionario de las condiciones de trabajo establecidas por un convenio colectivo (apartado 2 del artículo 3), así como la protección de los trabajadores afectados contra el despido, por parte del cedente o del cesionario, a causa del mero hecho de la transmisión (apartado 1 del artículo 4). El apartado 1 del artículo 1, cuya interpretación se solicita en el presente asunto, define el ámbito de aplicación de la Directiva al disponer que «se aplicará a los traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad a otro empresario, a consecuencia de una cesión contractual o de una fusión».

12 Del conjunto de estos considerandos y disposiciones resulta que la Directiva tiene como finalidad garantizar, en la medida de lo posible, 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 que las convenidas con el cedente. La Directiva es pues aplicable en la medida en que existe un cambio, a consecuencia de una cesión contractual o una fusión de la persona física o jurídica, responsable de la explotación de la empresa, y que por ello contrae obligaciones de empleador frente a los asalariados que trabajan en la empresa, sin que sea pertinente saber si la propiedad de la empresa ha sido transferida. En efecto, los empleados de una empresa que cambia de empresario, sin que exista transmisión de propiedad, se encuentran en una situación comparable a la de los empleados de una empresa que ha sido vendida y necesitan por lo tanto una protección equivalente.

13 De ello se sigue que en la medida en que el arrendatario de la industria adquiere, en virtud del contrato de arrendamiento, la calidad de empresario en el sentido indicado, la transmisión debe considerarse como una transmisión de empresa a otro empresario, a consecuencia de una cesión contractual, en el sentido del apartado 1 del artículo 1 de la Directiva.

14 En el caso de que el propietario recupere la explotación de la empresa cedida en arrendamiento, a consecuencia de un incumplimiento del contrato de arrendamiento por parte del arrendatario de la industria, se imponen análogas consideraciones. Tal recuperación se produce, también, en virtud del contrato de arrendamiento. Por consiguiente, en la medida en que tiene como efecto privar al arrendatario de la industria de la calidad de empresario, calidad que adquiere de nuevo el propietario, debe considerarse también como una transmisión de empresa a otro empresario, a consecuencia de una cesión contractual, en el sentido del apartado 1 del artículo 1 de la Directiva.

15 Por estas razones, hay que responder a la primera cuestión que el apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187 del Consejo, de 14 de febrero de 1977, debe interpretarse en el sentido de que la Directiva se aplica a la recuperación por el propietario de la explotación de una empresa cedida en arrendamiento, a consecuencia del incumplimiento del contrato de arrendamiento por el arrendatario de la industria.

Segunda y tercera cuestiones

16 Mediante las cuestiones segunda y tercera, el órgano jurisdiccional nacional pregunta, en síntesis, si el apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187 debe interpretarse en el sentido de que se refiere al supuesto en el cual la empresa transmitida estaba cerrada temporalmente en el momento de la transmisión y, por lo tanto, no tenía empleados a su servicio. Se plantea esta cuestión en relación particularmente con el supuesto en que la empresa en cuestión esté generalmente cerrada durante una parte del año, y cuando la transmisión se produce durante el período de interrupción estacional de las actividades de la empresa.

17 En este sentido la Landsorganisation i Danmark alega que el cierre temporal de la empresa en el momento de la transmisión no excluye la aplicabilidad de la Directiva, cuando el establecimiento en cuestión prosigue sus actividades estacionales y cuando la duración del cierre coincide con la de la interrupción estacional normal de las actividades. Este punto de vista no es compartido por la Dansk Arbejdsgiverforening, que niega la aplicabilidad de la Directiva en el supuesto en que la empresa esté temporalmente cerrada y no tenga empleados en el momento de la transmisión. El Gobierno británico y la Comisión mantienen una tesis intermedia en el sentido de que la Directiva se aplica mientras la empresa cedida conserve su identidad, sin que sea relevante saber si emplea o no personal durante un período limitado concreto.

18 El punto de vista del Gobierno británico y la Comisión debe aceptarse. Tal como el Tribunal de Justicia ha declarado, en su sentencia de 18 de marzo de 1986 (Spijkers, 24/85, Rec. 1986, p. 1119), el apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187 se refiere al supuesto en que la empresa conserva su identidad, en el sentido de que se transfiere una entidad económica aún existente, lo que sucede en particular cuando el nuevo empresario prosigue o reemprende efectivamente su explotación con las mismas o análogas actividades económicas.

19 Para determinar si se cumplen estos requisitos, conviene tener en cuenta el conjunto de circunstancias fácticas que caracterizan la operación en cuestión. El hecho de que la empresa estuviera cerrada temporalmente en el momento de la transmisión, y no tuviera pues empleados a su servicio, constituye sin duda un elemento a tener en cuenta para apreciar si fue transmitida una entidad económica aún existente. Sin embargo, el cierre temporal de la empresa y la consiguiente ausencia de personal en el momento de la transmisión no pueden por sí mismas excluir la existencia de una transmisión de empresa en el sentido del apartado 1 del artículo 1 de la Directiva.

20 Esta conclusión se impone con particular fuerza en el supuesto de una empresa de carácter estacional, y más en concreto cuando, como sucede en el presente caso, la transmisión se produce durante el período de interrupción estacional de las actividades de la empresa. En efecto, tal tipo de cierre, no pone fin por lo general a la existencia de la empresa como entidad económica.

21 Las apreciaciones fácticas que deben hacerse para establecer la existencia o no de una transmisión en el sentido señalado, son competencia del órgano jurisdiccional nacional, teniendo en cuenta los elementos de interpretación señalados.

22 Por estas razones, hay que responder a la segunda y tercera cuestiones que el apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187 debe interpretarse en el sentido de que se refiere al supuesto en que se ha transmitido una entidad económica aún existente. Para apreciar si es éste el caso, conviene tener en cuenta el conjunto de circunstancias fácticas que caracterizan a la operación controvertida, entre las cuales puede figurar, en su caso, el cierre temporal de la empresa y la ausencia de personal en el momento de la transmisión, elementos que no pueden excluir por sí mismos sin embargo, sobre todo en el supuesto de una empresa estacional, la aplicabilidad de la Directiva.

Cuarta cuestión

23 Mediante la cuarta cuestión, el órgano jurisdiccional nacional pregunta en síntesis si el apartado 2 del artículo 3 de la Directiva 77/187 debe interpretarse en el sentido de que obliga al cesionario a mantener las condiciones de trabajo acordadas mediante un convenio colectivo, en relación con los trabajadores que no estaban empleados en la empresa en la fecha de la transmisión.

24 Según la Landsorganisation i Danmark, esta cuestión exige una respuesta afirmativa. Por el contrario, la Dansk Arbejdsgiverforening, el Gobierno británico y la Comisión subrayan que sólo pueden beneficiarse de la aplicación de la Directiva los asalariados empleados en la empresa en la fecha de la transmisión, excluyendo los que fueron contratados con posterioridad a la cesión.

25 Tal como ha declarado ya el Tribunal de Justicia, en particular en su sentencia de 11 de julio de 1985 (Mikkelsen, 105/84, Rec. 1985, p. 2639), el objeto de la Directiva es garantizar, en la medida de lo posible, la continuación del contrato laboral o de la relación laboral 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 transferencia. Es pues conforme a la sistemática de la Directiva interpretarla de tal modo que, salvo disposición específica en contra, su protección pueda alcanzar sólo a los trabajadores cuyo contrato de trabajo o relación laboral esté vigente en la fecha de la transmisión, sin perjuicio, no obstante, de que se respeten las normas imperativas de la Directiva referentes a la protección de los trabajadores contra el despido a causa de la transmisión.

26 De ello se sigue que debe considerarse que el apartado 2 del artículo 3 de la Directiva pretende garantizar que el cesionario respete las condiciones de trabajo establecidas por un convenio colectivo sólo en lo que concierne a los trabajadores que ya estaban empleados en la empresa en la fecha de la transmisión, con exclusión de los que fueron contratados después de dicha fecha.

27 Por dichas razones, hay que responder a la cuarta cuestión que el apartado 2 del artículo 3 de la Directiva 77/187 debe interpretarse en el sentido de que no obliga al cesionario a mantener las condiciones de trabajo establecidas por un convenio colectivo en relación con trabajadores que no estaban empleados en la empresa en la fecha de la transmisión.

Costas

28 Los gastos efectuados por el Gobierno británico y por la Comisión de las Comunidades Europeas, que han presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Arbejdsret de Copenhague, mediante resolución de 12 de noviembre de 1986,

declara:

1) **El apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, debe interpretarse en el sentido de que la Directiva se aplica a la recuperación, por el propietario, de la explotación de una empresa cedida en arrendamiento, a consecuencia del incumplimiento del contrato de arrendamiento por el arrendatario de la industria.**

2) **El apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187 debe interpretarse en el sentido de que se refiere al supuesto en que se ha transmitido una entidad económica aún existente. Para apreciar si es éste el caso, conviene tener en cuenta el conjunto de circunstancias fácticas que caracterizan a la operación controvertida, entre las cuales puede figurar, en su caso, el cierre temporal de la empresa y la ausencia de personal en el momento de la transmisión, elementos que sin embargo no pueden excluir por sí mismos, sobre todo en el supuesto de una empresa estacional, la aplicabilidad de la Directiva.**

3) **El apartado 2 del artículo 3 de la Directiva 77/187 debe interpretarse en el sentido de que no obliga al cesionario a mantener las condiciones de trabajo establecidas por un convenio colectivo en relación con trabajadores que no estaban empleados en la empresa en la fecha de la transmisión.**

Moitinho de Almeida Everling Galmot

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 17 de diciembre de 1987.

El Secretario

P. Heim

El Presidente de la Sala Tercera

J. C. Moitinho de Almeida