SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)
de 13 de septiembre de 2007 *

En el asunto C-458/05,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Oberster Gerichtshof (Austria), mediante resolución de 16 de noviembre de 2005, recibida en el Tribunal de Justicia el 29 de diciembre de 2005, en el procedimiento entre

Mohamed Jouini,

Okay Gönen,

Hasan Bajric,

Gerald Huber,

Manfred Ortner,

Sükran Karacatepe,

Franz Mühlberger,

Nakil Bakii,

* Lengua de procedimiento: alemán.

Hannes Kranzler,

Jürgen Mörth,

Anton Schneeberger,

Dietmar Susteric,

Sascha Wörnhör,

Aynur Savci,

Elena Peter,

Egon Schmöger,

Mehmet Yaman,

Dejan Preradovic,

Andreas Mitter,

Wolfgang Sorger,

Franz Schachenhofer,

Herbert Weiss,

Harald Kaineder,

Ognen Stajkovski,

Jovica Vidovic

y

Princess Personal Service GmbH (PPS),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente de Sala, y los Sres. E. Juhász, G. Arestis, J. Malenovský (Ponente) y T. von Danwitz, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;
Secretario: Sr. H. von Holstein, Secretario adjunto;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 13 de diciembre de 2006;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre del Sr. Jouini y otros, por la Sra. E. Frischenschlager y el Sr. D. Gallistl, Rechtsanwälte;

— en nombre de Princess Personal Service GmbH (PPS), por el Sr. G. Minichmayr, Rechtsanwalt;

— en nombre del Gobierno austriaco, por la Sra. C. Pesendorfer y el Sr. G. Hesse, en calidad de agentes;

— en nombre del la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. V. Kreuschitz y J. Enegren, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 22 de marzo de 2007;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 1 de la 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).

2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre el Sr. Jouini y otros 24 demandantes, por una parte, y la sociedad Princess Personal Service GmbH (PPS) (en lo sucesivo, «PPS»), por otra, en relación con el pago de salarios y la declaración de la existencia de cesión de los contratos laborales a PPS con el fin de calcular sus derechos.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

3 La Directiva 2001/23 da nueva redacción a la 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; EE 05/02, p. 122), en su versión modificada por la Directiva 98/50/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998 (DO L 201, p. 88; en lo sucesivo, «Directiva 77/187»).

4 A tenor del octavo considerando de la Directiva 2001/23:

«La seguridad y la transparencia jurídicas han requerido que se aclare el concepto de [transmisión] a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Esta aclaración no ha supuesto una modificación del ámbito de aplicación de la Directiva 77/187/CEE de acuerdo con la interpretación del Tribunal.»

5 El artículo 1, apartado 1, letras a) y b), de la Directiva 2001/23 dispone:

«a) La presente Directiva se aplicará a [las transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión.

b) Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra a) y de las siguientes disposiciones del presente artículo, se considerará [transmisión] a efectos de la presente Directiva [la] de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria.»

6 A tenor del artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2001/23:

«La presente Directiva no afectará a la legislación nacional en lo que concierne a la definición de contrato de trabajo o de relación laboral.

No obstante, los Estados miembros no podrán excluir del ámbito de aplicación de la presente Directiva los contratos o relaciones de trabajo únicamente por:

[...]

c) que se trate de relaciones laborales temporales tal como se definen en el punto 2 del artículo 1 de la Directiva 91/383/CEE y que la empresa, el centro de actividad o la parte de éstos que se haya [transmitido] sea la empresa de trabajo temporal que asuma las funciones de empresario o una parte de ella.»

7 Según el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23:

«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], serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal [transmisión].

[...]»

8 La redacción de las disposiciones antes mencionadas de los artículos 1, apartado 1, 2, apartado 2, y 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23 es idéntica, en esencia, a la de las disposiciones de los artículos 1, apartado 1, 2, apartado 2, y 3, apartado 1, de la Directiva 77/187.

Normativa nacional

9 El artículo 3 de la Ley por la que se adaptó la legislación sobre los contratos de trabajo (Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz, BGBl. 459/1993) dispone que, cuando se transmita una parte de un centro de actividad a otro empresario, éste adquirirá la condición de empleador y se subrogará en todos los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales existentes en la fecha de la transmisión.

Litigio principal y cuestión prejudicial

10 La empresa de trabajo temporal Mayer & Co. GmbH (en lo sucesivo, «Mayer»), que existía desde 1976, estuvo dirigida en sus últimos tiempos por el actual director industrial de PPS, que desempeñaba las funciones de gerente. Éste está casado con la directora comercial de PPS, que asimismo estuvo empleada como administrativa en la empresa Mayer.

11 A petición de uno de los principales clientes de Mayer, esta trabajadora elaboró en 2001 un plan destinado a la industria, para lo que también contó con la ayuda de su esposo. Ya entonces se conocían las dificultades económicas por las que atravesaba dicha empresa. Cuando el cliente aceptó el nuevo plan, los cónyuges acordaron con el citado cliente que dicho plan se llevaría a cabo a través de una empresa de nueva creación, que ejercería el mismo tipo de actividades económicas, ya que era difícil modificar las estructuras de la antigua empresa Mayer.

12 Esta nueva empresa de trabajo temporal, PPS, se fundó a principios de 2002. Los cónyuges asumieron en ella las funciones de director industrial y directora comercial respectivamente. Para atender a las necesidades del citado cliente principal, instruyeron al director de filial competente de Mayer, para que tratara con cuarenta de los trabajadores empleados temporalmente por ese cliente principal sobre la posibilidad de pasar lo antes posible a PPS, como así sucedió.

13 Ese cambio de empresa no supuso una modificación de las actividades desempeñadas por los trabajadores en la empresa del cliente. Por el contrario, sus relaciones laborales con Mayer se extinguieron el 30 de noviembre de 2002 y las relaciones laborales con PPS se iniciaron el 1 de diciembre de 2002. La nueva empresa también captó de la antigua otros clientes, con un número de trabajadores por cliente que oscilaba entre tres o cuatro y nueve. Un director de filial y encargados de la asistencia a clientes también pasaron a PPS. En total, esta última se hizo cargo de aproximadamente una tercera parte de los trabajadores empleados por Mayer antes de la declaración de concurso de ésta.

14 Los demandantes del litigio principal, de los que se hizo cargo PPS, le reclamaron el pago de los salarios pendientes que Mayer no les abonó y que se declarase la existencia de cesión de los contratos laborales a PPS con el fin de calcular sus derechos. Se trata, en particular, de trabajadores temporales cedidos a los clientes

como obreros, gruístas y montadores. Basaron sus pretensiones en el hecho de que se había producido una transmisión de un centro de actividad y, consiguientemente, PPS tenía que responder, en su condición de «cesionaria del centro de actividad», por los créditos anteriores generados a favor de los trabajadores y reconocerles la antigüedad adquirida en él.

15 PPS rechazó dichas peticiones, alegando que no se había producido ninguna transmisión de centro de actividad y que no había celebrado ningún acuerdo contractual con Mayer. El paso de los demandantes a su empresa se produjo de la forma en que habitualmente suceden estos cambios en el sector de las empresas de trabajo temporal. A su juicio, no era posible identificar un centro de actividad o una «parte de un centro de actividad» que hubiera sido transmitido a PPS.

16 En la medida en que el Landesgericht Wels, en primera instancia, y el Oberlandesgericht Linz, en apelación, estimaron las pretensiones de los demandantes en el litigio principal, PPS interpuso un recurso de casación ante el Oberster Gerichtshof. Impugna, en especial, la calificación de la operación de que se trata como «transmisión de centro de actividad» por dichos órganos jurisdiccionales.

17 El Oberster Gerichtshof señala que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en principio, para examinar si se ha producido una transmisión de un centro de actividad ha de comprobarse si existía una entidad económica organizada de forma estable en el sentido de un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio. Posteriormente, hay que verificar si se reúnen los requisitos de tal transmisión de una entidad al nuevo empresario, tomando en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trata (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de marzo de 1997, Süzen, C-13/95, Rec. p. I-1259, apartados 13 y 14).

18 Pues bien, a juicio del órgano jurisdiccional remitente, el control de la existencia de una transmisión de centro de actividad es especial, en el presente caso, dado que se refiere a una empresa de trabajo temporal. Subraya, en efecto, que dichas empresas, por definición, apenas emplean trabajadores en su «propio centro de actividad» en el sentido de una entidad integrada por un conjunto de medios organizados, lo que hacen precisamente es cederlos temporalmente a otras empresas como empresas empleadoras. Estas últimas integran a los trabajadores cedidos en su propia organización según sus necesidades. La mayor parte de los trabajadores de la empresa de trabajo temporal no están integrados en sus propios centros de actividad, sino en los centros de actividad de otros empleadores.

19 El órgano jurisdiccional remitente desea que se determine, por tanto, si puede aplicarse a las empresas de trabajo temporal el enfoque desarrollado para otros tipos de empresas, basado en la existencia de una entidad económica organizada en el sentido de un «centro de actividad» o de una «parte de un centro de actividad» propio. Las empresas de trabajo temporal se distinguen esencialmente incluso de las empresas de limpieza o de seguridad por el hecho de que los trabajadores temporales no han sido cedidos al cliente de la empresa de trabajo temporal para desempeñar unas tareas concretas (de limpieza o vigilancia) –que pudieran servir para delimitar la parte de centro de actividad–, sino que pueden ser empleados para desempeñar las tareas más diversas, dependiendo del criterio del empresario cliente.

20 En estas circunstancias, el Oberster Gerichtshof decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«Constituye una transmisión de un centro de actividad o de parte de un centro de actividad en el sentido del artículo 1 de la Directiva 2001/23 [...], el supuesto en el que, de común acuerdo entre dos empresas de trabajo temporal, y sin que exista una estructura organizativa delimitable en la primera empresa, un empleado administrativo, un director de filial, así como encargados de la asistencia a clientes y el gerente de la primera empresa pasen a la segunda empresa y realicen en ella actividades similares, y, junto a ellos y asimismo de común acuerdo entre ambas empresas de trabajo temporal, también pasen parcial o totalmente de una a otra aproximadamente un tercio de los trabajadores cedidos temporalmente a los clientes, así como los respectivos clientes (para los que trabajaban temporalmente un número distinto de trabajadores cedidos, que oscila entre tres y cincuenta trabajadores cedidos)?»

Sobre la cuestión prejudicial

21 Mediante su cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que ésta se aplica a una situación como la examinada en el litigio principal, que consiste en una transmisión de empleados entre dos empresas de trabajo temporal.

22 De acuerdo con los términos del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23, ésta se aplica a las transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión.

23 Según reiterada jurisprudencia, la Directiva 2001/23 tiene por objeto garantizar la continuidad de las relaciones laborales existentes en el marco de una entidad económica, con independencia de un cambio de propietario. El criterio decisivo para determinar la existencia de una transmisión a los efectos de esta Directiva consiste, por consiguiente, en determinar si la entidad de que se trata mantiene su identidad, lo que se desprende, en particular, de la circunstancia de que continúe efectivamente su explotación o de que ésta se reanude (véanse, en particular, las sentencias de 18 de marzo de 1986, Spijkers, 24/85, Rec. p. 1119, apartados 11 y 12, así como de 15 de diciembre de 2005, Güney-Görres y Demir, C-232/04 y C-233/04, Rec. p. I-11237, apartado 31 y la jurisprudencia allí citada).

24 En cuanto al requisito relativo a la existencia de una cesión contractual, de reiterada jurisprudencia resulta que el alcance de la disposición del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23 no puede determinarse basándose exclusivamente en la interpretación literal (véanse, respecto al artículo 1, apartado 1, de la Directiva 77/187, las sentencias de 7 de febrero de 1985, Abels, 135/83, Rec. p. 469, apartados 11 a 13, y de 19 de mayo de 1992, Redmond Stichting, C-29/91, Rec. p. I-3189, apartado 10). Habida cuenta de las diferencias entre las versiones lingüísticas de la Directiva y de las divergencias entre las legislaciones nacionales sobre el concepto de cesión contractual, el Tribunal de Justicia ha dado a este concepto una interpretación suficientemente flexible para responder al objetivo de la Directiva, consistente en proteger a los trabajadores por cuenta ajena en caso de transmisión de su empresa (sentencias Redmond Stichting, antes citada, apartado 11, y de 7 de marzo de 1996, Merckx y Neuhuys, C-171/94 y C-172/94, Rec. p. I-1253, apartado 28).

25 Esta interpretación flexible se refiere igualmente a la forma del «convenio» por el que se realiza la cesión. El concepto de cesión contractual puede así hacer referencia, según los casos, a un acuerdo escrito o verbal entre el cedente y el cesionario sobre el cambio de identidad de la persona responsable de la explotación de la entidad económica de que se trate o bien un acuerdo tácito celebrado entre ellos resultante de elementos de cooperación práctica que se traducirían en una voluntad común de proceder a realizar tal cambio.

26 Pues bien, en el asunto principal, de la resolución de remisión resulta que el traspaso de los trabajadores afectados se realizó en el marco de la cooperación entre Mayer y PPS y ambas tenían, en esencia, los mismos dirigentes, lo que permitió que PPS comenzase una actividad idéntica. De los autos se desprende además que la cooperación mutua hizo posible que PPS ejerciese dicha actividad al servicio de los mismos clientes y utilizando en gran medida los trabajadores que habían trabajado

anteriormente para Mayer. En estas circunstancias, parece evidente que dicha cooperación tenía por finalidad y objeto transmitir elementos de explotación de Mayer a PPS.

27 Por lo tanto, el concepto de cesión contractual, tal como ha sido interpretado por el Tribunal de Justicia, no se opone a que se compruebe la existencia de una transmisión de empresa entre Mayer y PPS, aun cuando, como afirmó PPS en la vista, las empresas implicadas no celebraron ningún acuerdo ni escrito ni verbal.

28 En circunstancias como las del asunto principal, procede determinar si la operación que debe calificarse afecta a toda la empresa o solamente a una parte de ésta y en este último caso debe identificarse la parte de la empresa afectada.

29 A este respecto, cabe señalar que un traspaso de empleados como el considerado en el litigio principal no corresponde a una transmisión de toda la empresa. En efecto, de los autos resulta que PPS sólo integró a una parte de los empleados encargados de la gestión administrativa y a una tercera parte de los empleados cedidos temporalmente, y que Mayer continuó ejerciendo dicha actividad económica hasta que fue declarada en concurso. Posteriormente, en el marco de éste, una empresa competidora de PPS adquirió Mayer a la masa activa del concurso y continuó la actividad económica de dicha empresa utilizando, en parte, a los empleados y otros elementos de explotación de ésta.

30 Por tanto, la transmisión eventual de los medios de explotación de que se trata en el litigio principal –es decir, la transmisión de los empleados afectados– de Mayer a PPS sólo podía referirse a una parte de dicha empresa.

31 Para entrar dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23, la transmisión debe referirse a una entidad económica organizada de forma estable, cuya actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada. Así, el concepto de entidad económica se refiere a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio (sentencias de 10 de diciembre de 1998, Hernández Vidal y otros, C-127/96, C-229/96 y C-74/97, Rec. p. I-8179, apartado 26, así como Güney-Görres y Demir, antes citada, apartado 32), y que sea suficientemente estructurada y autónoma (sentencia Hernández Vidal y otros, antes citada, apartado 27).

32 Dicha entidad, no debe necesariamente incluir elementos significativos de activo material o inmaterial. En efecto, en determinados sectores económicos, estos elementos se reducen a menudo a su mínima expresión y la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra. Así pues, un conjunto organizado de trabajadores que se hallan específicamente destinados de forma duradera a una actividad común puede constituir una entidad económica cuando no existen otros factores de producción (sentencia Hernández Vidal y otros, antes citada, apartado 27).

33 Esto es especialmente aplicable al supuesto de empresas de trabajo temporal, habida cuenta del artículo 2, apartado 2, párrafo segundo, letra c), de la Directiva 2001/23. En efecto, de esta disposición resulta que las relaciones laborales de tales empresas

están comprendidas, en principio, en el ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23, lo que implica que hay que tener en cuenta su especificidad al examinar la operación de su transmisión. Pues bien, tales empresas se caracterizan, por lo general, como resulta de la resolución de remisión, por la inexistencia de una organización de empresa propia que permita identificar dentro de una empresa de este tipo diferentes entidades económicas separables en función de la organización del cedente.

34 Por consiguiente, a falta de una estructura organizativa delimitable en la empresa de trabajo temporal de que se trata, debe procederse a un examen teniendo en cuenta sus características específicas en vez de un análisis dirigido a demostrar la existencia de una entidad económica en función de su organización. En este contexto, la apreciación de la existencia de una entidad económica en el sentido del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23 implica comprobar si los elementos de explotación traspasados por el cedente constituían en su empresa un conjunto operacional autosuficiente para permitir prestar servicios característicos de la actividad económica de la empresa sin requerir el uso de otros elementos de explotación importantes o de otras partes de ésta.

35 A este respecto, hay que subrayar que la actividad de las empresas de trabajo temporal se caracteriza por la cesión temporal de trabajadores al servicio de empresas usuarias con el fin de que éstos desempeñen en ellas tareas diversas según las necesidades y las consignas de éstas. La realización de tal actividad requiere en particular unos conocimientos específicos, una estructura administrativa adecuada para organizar esta cesión de trabajadores y un conjunto de trabajadores temporales que puedan integrarse en las empresas usuarias y ejercer en ellas las tareas solicitadas. En cambio, no son indispensables otros elementos de explotación significativos para la realización de la actividad económica de que se trate.

36 El hecho, destacado por el órgano jurisdiccional remitente, de que los trabajadores cedidos temporalmente se integren en la estructura organizativa del cliente a cuyo servicio son cedidos no impide, como tal, declarar la existencia de una transmisión de entidad económica. En efecto, dichos trabajadores no dejan por ello de ser elementos fundamentales sin los cuales sería en esencia imposible que la empresa de trabajo temporal desarrollase su actividad económica. Además, la circunstancia de que, como por otro lado recoge el artículo 1, número 2, de la Directiva 91/383, a que se refiere el artículo 2, apartado 2, párrafo segundo, letra c), de la Directiva 2001/23, estén ligados al cedente por una relación laboral y que éste les remunere directamente confirma su vinculación a la empresa explotada por el mencionado cedente y, por tanto, su contribución a la existencia de una entidad económica dentro de esta última.

37 De lo anterior resulta que el simple conjunto compuesto por los empleados encargados de la gestión, los trabajadores temporales y los conocimientos específicos puede perseguir un objetivo propio, a saber, la prestación de servicios consistente en la cesión temporal de trabajadores a las empresas usuarias a cambio de una remuneración, y que tal conjunto puede constituir una entidad económica que es operativa sin necesidad de otros elementos de explotación importantes ni de otras partes del cedente. Esto puede ser lo que sucede, en particular, en el caso de autos en la medida en que el conjunto estaba compuesto por un empleado administrativo, un director de filial, encargados de la asistencia a clientes, un tercio de los trabajadores temporales y gerentes que poseen unos conocimientos específicos, lo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.

38 Por consiguiente, procede responder a la cuestión planteada que el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que ésta se aplica cuando una parte del personal administrativo y una parte de los trabajadores temporales pasan a otra empresa de trabajo temporal para desarrollar en ella las mismas actividades al servicio de clientes idénticos y, circunstancia que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, los elementos afectados por la transmisión de una entidad económica son suficientes por sí solos para permitir la continuación de las prestaciones características de la actividad económica de que se trata sin utilizar otros elementos de explotación importantes ni otras partes de la empresa.

Costas

39 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. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

El artículo 1, apartado 1, de la 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, debe interpretarse en el sentido de que ésta se aplica cuando una parte del personal administrativo y una parte de los trabajadores temporales pasan a otra empresa de trabajo temporal para desarrollar en ella las mismas actividades al servicio de clientes idénticos y, circunstancia que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente, los elementos afectados por la transmisión de una entidad económica son suficientes por sí solos para permitir la continuación de las prestaciones características de la actividad económica de que se trata sin utilizar otros elementos de explotación importantes ni otras partes de la empresa.

Firmas