AUTO DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima)

de 15 de septiembre de 2010 *

En el asunto C-386/09,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por la cour du travail de Bruxelles, mediante resolución de 21 de septiembre de 2009, recibida en el Tribunal de Justicia el 30 de septiembre de 2009, en el procedimiento entre

Jhonny Briot

y

Randstad Interim,

Sodexho SA,

* Lengua de procedimiento: francés.

Consejo de la Unión Europea,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima),

integrado por la Sra. R. Silva de Lapuerta, Presidente de Sala, y los Sres. J. Malenovský (Ponente) y T. von Danwitz, Jueces;

Abogado General: Sra. V. Trstenjak;
Secretario: Sr. R. Grass;

informado el órgano jurisdiccional remitente de que el Tribunal de Justicia se propone resolver mediante auto motivado con arreglo al artículo 104, apartado 3, párrafo segundo, de su Reglamento de Procedimiento;

habiéndose exhortado a los interesados a que se refiere el artículo 23 del Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea a, en su caso, presentar sus observaciones sobre el particular;

oída la Abogado General;

dicta el siguiente

Auto

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 2 a 4 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 fue presentada en el marco de un litigio entre el Sr. Briot y la empresa de trabajo temporal Randstad Interim (en lo sucesivo, «Randstad»), la sociedad Sodexho (en lo sucesivo, «Sodexho») y el Consejo de la Unión Europea en relación con las distintas demandas presentadas por el Sr. Briot relativas, por una parte, a las condiciones en las que trabajó en el restaurante del Consejo ubicado en Bruselas en el marco de un contrato de puesta a disposición celebrado con Randstad y, por otra parte, al hecho de que Sodexho no se hizo cargo de él tras serle cedida la explotación de dicho restaurante.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 La Directiva 2001/23 constituye la codificación de 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 empresas o de centros de actividad (DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122), en la versión modificada por la Directiva 98/50/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998 (DO L 201, p. 88).

4 De conformidad con el artículo 1, apartado 1, letras a) y b) de la Directiva 2001/23:

«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.»

5 El artículo 2 de la Directiva 2001/23 dispone:

«1. A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

a) "cedente": cualquier persona física o jurídica que, como consecuencia de [una transmisión] en el sentido del apartado 1 del artículo l, pierda la calidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de éstos;

b) "cesionario": cualquier persona física o jurídica que, como consecuencia de [una transmisión] en el sentido del apartado 1, del artículo 1, adquiera la calidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de éstos;

[...]

2. 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.»

6 De conformidad con el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, 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].»

7 El artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva tiene el siguiente tenor:

«[La transmisión] de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de éstos no constituirá en sí mismo un motivo de despido para el cedente o para el cesionario. Esta disposición no impedirá los despidos que puedan producirse por razones económicas, técnicas o de organización que impliquen cambios en el plano del empleo.»

Normativa nacional

8 Las disposiciones de la Directiva 77/187 fueron adoptadas por el Derecho belga mediante el Convenio Colectivo de Trabajo nº 32 *bis,* de 7 de junio de 1985, celebrado en el seno del Consejo Nacional del Trabajo, relativo al mantenimiento de los dere-

chos de los trabajadores en caso de cambio de empresario a causa de una transmisión contractual de empresa y por el que se regulan los derechos de los trabajadores de que se hace cargo el cesionario en caso de asunción del activo tras una quiebra o convenio judicial de cesión del activo a los acreedores, declarado obligatorio por el Real Decreto de 25 de julio de 1985 *(Moniteur belge* de 9 de agosto de 1985, p. 11527), en la versión modificada por el Convenio Colectivo nº 32 *quater,* de 19 de diciembre de 1989, declarado obligatorio por el Real Decreto de 6 de marzo de 1990 *(Moniteur belge* de 21 de marzo de 1990, p. 5114).

9 En cuanto al ámbito de aplicación personal, dicho Convenio Colectivo de Trabajo toma de la Directiva la definición de los conceptos de «cedente» y de «cesionario» y precisa además lo siguiente:

«— a los efectos del presente convenio colectivo de trabajo, se entiende por trabajadores: las personas que, en virtud de un contrato de trabajo o de aprendizaje, suministren prestaciones de trabajo;

— se asimilan a los trabajadores quienes, sin que medie contrato de trabajo, suministren prestaciones de trabajo bajo la autoridad de otra persona.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

10 La Secretaría General del Consejo y Randstad celebraron el 1 de septiembre de 1998 un contrato marco. Dicho contrato marco preveía la puesta a disposición, a petición del Consejo, de trabajadores temporales con capacitación de cocinero, jefe de rango, almacenista, camarero/subjefe de rango y lavaplatos.

11 El Sr. Briot fue puesto a disposición del Consejo a partir del 3 de septiembre de 1998 en el marco de distintos contratos de trabajo de duración determinada celebrados con la empresa de trabajo temporal Daoust y después, a partir del 15 de enero de 2001, con Randstad.

12 El Sr. Briot desempeñó en un primer momento labores de lavaplatos y después, a partir del 15 de enero de 2001, labores de cocinero.

13 A partir del 1 de enero de 2003, el Consejo modificó el modo de explotar su restaurante y confió su gestión a un único subcontratista, Sodexho.

14 Tras dicha adjudicación, Sodexho escribió a las empresas Compass Group Belgilux e Iris Cleaning para saber de qué miembros del personal de tales empresas debía hacerse cargo, de acuerdo con los convenios colectivos relativos al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresa.

15 El contrato de puesta a disposición del Sr. Briot finalizó el 20 de diciembre de 2002, sin que Randstad le propusiera a partir de entonces ningún otro contrato de puesta a disposición.

16 Mediante escrito de 3 de junio de 2003, la organización sindical del Sr. Briot intimó al Consejo y a Randstad a que abonaran al Sr. Briot una indemnización por fin de contrato, una indemnización por despido improcedente, una indemnización complementaria de las prestaciones por desempleo hasta la edad de jubilación (indemnización de prepensión), así como las diferencias de salario entre el salario que corresponde a los funcionarios del Consejo y el que le fue pagado.

17 Mediante escrito de 29 de julio de 2003, la Secretaría General del Consejo refutó el carácter irregular de la puesta a disposición del Sr. Briot y que los salarios percibidos por éste fueran insuficientes y recordó que, según la sentencia del Tribunal de Justicia de 3 de octubre de 1985, Comisión/Tordeur (232/84, Rec. p. 3223), la sanción civil prevista en el artículo 31 de la Ley de 24 de julio de 1987 sobre el trabajo temporal, el trabajo interino y la puesta de trabajadores a disposición de usuarios *(Moniteur belge* de 20 de agosto de 1987, p. 12405), no resulta de aplicación a las instituciones europeas.

18 A falta de solución amistosa, el Sr. Briot decidió interponer un recurso ante el Tribunal de travail de Bruselas.

19 Ése declaró, en particular, que la puesta a disposición del Consejo del Sr. Briot era contraria a la mencionada Ley de 24 de julio de 1987, pero que el Consejo no podía ser sancionado. Consideró también que, puesto que ningún contrato vinculaba al Sr. Briot con el Consejo, por una parte, éste no podía ser condenado a pagar ninguna indemnización por la resolución del contrato de trabajo del Sr. Briot y, por otra parte, que los derechos y obligaciones derivados de dicho contrato no pudieron ser transferidos a Sodexho cuando se le transfirió la explotación del restaurante del Consejo.

20 El 5 de diciembre de 2007, el Sr. Briot recurrió esa resolución en apelación ante la Cour de travail de Bruselas.

21 Mediante resolución de 19 de enero de 2009, dicha Cour decidió volver a iniciar los debates acerca de la existencia y de las posibles consecuencias de una transmisión de empresa. En este contexto, el Sr. Briot alegó que la cesión de la explotación del restaurante del Consejo a Sodexho, el 1 de enero de 2003, constituye una transmisión de empresa, de modo que Sodexho tenía la obligación de volver a contratarlo a su servi-

cio. Solicitó la modificación de la sentencia de primera instancia en cuanto a su pronunciamiento de que, al no existir contrato de trabajo entre el Sr. Briot y el Consejo, los derechos y las obligaciones del Sr. Briot no pudieron ser transferidos a Sodexho.

22 En estas circunstancias, la Cour du travail de Bruselas decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) a) Cuando en una transmisión de empresa en el sentido del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23, la entidad transmitida, a saber, un restaurante de empresa de una institución comunitaria, empleaba un número importante de trabajadores puestos a su disposición por empresas de trabajo temporal en virtud de un contrato marco celebrado con distintas empresas de trabajo temporal, ¿la empresa de trabajo temporal, o en su defecto la institución bajo cuyo control y dirección trabajaban los trabajadores puestos a su disposición por empresas de trabajo temporal, debe ser considerada un empresario-cedente en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra a) de dicha Directiva?

b) En el supuesto de que ni la empresa de trabajo temporal ni la empresa usuaria puedan calificarse de empresario-cedente, ¿procede considerar que los trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal no pueden beneficiarse de las garantías establecidas en la Directiva 2001/23?

2) ¿Debe interpretarse el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2001/23 [...] en el sentido de que la falta de renovación de los contratos de trabajo de duración determinada de los trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, en razón de la transmisión de la actividad a la que se hallaban destinados, vulnera la prohibición establecida por dicha disposición, de modo que procede considerar que tales trabajadores seguían estando a disposición del usuario en la fecha de la transmisión?

3) a) ¿Debe interpretarse el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23 [...], eventualmente en relación con el artículo 2, apartado 2, letra c), [de ésta] en el sentido de que obliga al cesionario a mantener una relación laboral con los trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal que estaban destinados a la actividad que ha sido transmitida o de los que procede considerar que seguían estando a disposición del usuario en la fecha de la transmisión?

b) Si la respuesta a esta cuestión fuera afirmativa, ¿debe interpretarse el artículo 3, apartado 1, [de dicha Directiva] en el sentido de que obliga al cesionario a celebrar un contrato de trabajo de duración indefinida en el supuesto de que éste no sea una empresa de trabajo temporal y no pueda celebrar contratos de puesta a disposición de trabajadores?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la segunda cuestión

23 Mediante su segunda cuestión, que procede examinar en primer lugar, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si la falta de renovación de los contratos de trabajo de duración determinada de los trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, en razón de la transmisión de la actividad a la que se hallaban destinados, vulnera la prohibición establecida por el artículo 4, apartado 1, de dicha Directiva 2001/23, de modo que procede considerar que tales trabajadores seguían estando a disposición de la empresa usuaria en la fecha de dicha transmisión.

24 Por considerar que la respuesta a dicha cuestión no suscita ninguna duda razonable, el Tribunal de Justicia, de conformidad con el artículo 104, apartado 3, párrafo segundo, de su Reglamento de Procedimiento, comunicó al tribunal remitente que se proponía resolver mediante auto motivado y exhortó a los interesados a los que se refiere el artículo 23 del Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea para que, en su caso, presentaran sus observaciones al respecto.

25 El Sr. Briot y los Gobiernos belga y alemán respondieron al requerimiento del Tribunal de Justicia. El Sr. Briot solicitó la celebración de una vista por la importancia de las cuestiones planteadas para los trabajadores puestos a disposición regularmente al servicio de una empresa usuaria. A este respecto, alega que debe distinguirse la situación de los trabajadores puestos a disposición regularmente al servicio de usuarios de aquélla en la que más de cien trabajadores son puestos irregularmente, durante más de tres años, al servicio del mismo usuario. En este supuesto, considera que la entidad constituida por los trabajadores puestos a disposición puede ser identificada tanto dentro de la empresa de trabajo temporal como dentro de la empresa usuaria. Sin embargo, dado que estas observaciones tienen por objeto un elemento extraño a la problemática central de la presente petición de decisión prejudicial, no pueden llevar al Tribunal de Justicia a descartar el procedimiento previsto. Los Gobiernos belga y alemán, por su parte, no formularon ninguna objeción acerca de la intención del Tribunal de Justicia de resolver mediante auto motivado.

26 Con carácter previo, es preciso recordar que, como ha declarado reiteradamente el Tribunal de Justicia, la Directiva 2001/23 pretende garantizar 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 acordadas con el cedente (véase, en particular, la sentencia de 27 de noviembre de 2008, Juuri, C-396/07, Rec. p. I-8883, apartado 28 y la jurisprudencia citada). El objeto de la citada Directiva es garantizar, en la medida de lo posible, la continuación de los contratos o de las relaciones laborales 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 transmisión (véanse, por analogía, en cuanto a la Directiva 77/187, las sentencias de 17 de diciembre de 1987, Ny Mølle Kro, 287/86, Rec. p. 5465, apartado 25, y de 26 de mayo de 2005, Celtec, C-478/03, Rec. p. I-4389, apartado 26).

27 Siendo esto así, como se desprende de los propios términos del artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23, la protección que dicha Directiva pretende garantizar sólo afecta a los trabajadores que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral en la fecha de la transmisión.

28 A este respecto, el Tribunal de Justicia declaró, en cuanto a la Directiva 77/187, que, salvo disposición específica en sentido contrario, al poder invocar tan sólo el amparo de esta Directiva los trabajadores cuyo contrato de trabajo o relación laboral esté en vigor en la fecha de la transmisión, la existencia o no de un contrato de trabajo o de una relación laboral en esa fecha debe ser apreciada con arreglo al Derecho nacional, bajo reserva, no obstante, de que sean respetadas las disposiciones imperativas de la Directiva, relativas a la protección de los trabajadores contra el despido a causa de la transmisión (véase la sentencia de 15 de junio de 1988, Bork International y otros, 101/87, Rec. p. 3057, apartado 17).

29 Respecto a esto último, procede señalar que, en virtud del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2001/23, la transmisión de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de éstos no constituirá en sí mismo un motivo de despido para el cedente o para el cesionario.

30 En consecuencia, los trabajadores empleados por la empresa, cuyos contratos de trabajo o relaciones laborales fueron resueltos con efectos a una fecha anterior a la de la transmisión, con infracción del apartado 1 del artículo 4 de la Directiva 2001/23, continúan siendo empleados de la empresa en la fecha de la transmisión, con la consecuencia, en especial, de que las obligaciones en tanto que empresario respecto a ellos, se transfieren de pleno derecho del cedente al cesionario, con arreglo al apartado 1 del artículo 3 de la mencionada Directiva (véase, por analogía, la sentencia Bork International y otros, antes citada, apartado 18).

31 Como se desprende de la resolución de remisión, el recurrente en el asunto principal fue puesto a disposición del Consejo a partir del 3 de septiembre de 1998 en el marco de distintos contratos de trabajo de duración determinada celebrados con la empresa de trabajo temporal Daoust y después, a partir del 15 de enero de 2001, con Randstad.

Su contrato de trabajo con Randstad finalizó el 20 de diciembre de 2002, así pues, antes de la transmisión de la actividad a la que se hallaba destinado, que tuvo lugar el 1 de enero de 2003, sin que su antiguo empresario le propusiera a partir de entonces ningún otro contrato de puesta a disposición. Además, ningún elemento de los autos indica que existiese ningún otro tipo de relación laboral entre Randstad y el Sr. Briot en la fecha de la transmisión.

32 A este respecto, al celebrar un contrato de trabajo de duración determinada, el trabajador es plenamente consciente de que dicho contrato de trabajo se extinguirá *ipso facto* en el plazo contractualmente previsto. Desde el inicio de dicha relación contractual, debe contar con que la otra parte usará su derecho a invocar al vencimiento del plazo el fin del contrato.

33 De ello se deduce que, en principio, el trabajador no tiene derecho a la renovación de un contrato de trabajo de duración determinada. El hecho de que la fecha de extinción de tal contrato preceda a la fecha prevista para la transmisión de la actividad a la que el trabajador está destinado no puede crear tal derecho.

34 Para que se produzca una renovación es preciso, por tanto, que se forme un nuevo acuerdo de voluntades entre el empresario y el trabajador. En cambio, en el caso de un despido, se pone fin al contrato de trabajo o a la relación laboral mediante una decisión unilateral del empresario. En consecuencia, es obligado apreciar que la falta de renovación de un contrato de puesta a disposición de trabajadores de duración determinada por la falta de un nuevo acuerdo de voluntades entre el empresario y el trabajador no puede equipararse a un despido en el sentido del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2001/23 (véase, por analogía, la sentencia de 4 de octubre de 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, Rec. p. I-6915, apartado 45).

35 De lo anterior resulta que, en unas circunstancias como las del asunto principal, la falta de renovación de un contrato de trabajo de duración determinada, que se extinguió por la llegada de su vencimiento, en una fecha anterior a la de la transmisión

de la actividad a la que el trabajador puesto a disposición de que se trata se hallaba destinado, no vulnera la prohibición establecida en el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2001/23.

36 Por último, debe precisarse que esta solución, dado que el Tribunal de Justicia se pronuncia únicamente acerca de la aplicabilidad de la Directiva 2001/23, no prejuzga la protección de la que, en su caso, podría beneficiarse un trabajador puesto a disposición por una empresa de trabajo temporal, como el recurrente en el asunto principal, frente al uso abusivo de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos en virtud de otras disposiciones del Derecho de la Unión, en particular, de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (DO L 175, p. 43), ni la interpretación que de éstas haga el Tribunal de Justicia.

37 A la vista de las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión planteada que, en unas circunstancias como las del asunto principal, en la medida en que el contrato de trabajo de duración determinada de un trabajador puesto a disposición por una empresa de trabajo temporal se extinguió por llegar el vencimiento previsto, en una fecha anterior a la de la transmisión de la actividad a la que dicho trabajador se hallaba destinado, la falta de renovación de dicho contrato debida a dicha transmisión no vulnera la prohibición establecida en el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2001/23. En consecuencia, no debe considerarse que dicho trabajador siguiese estando a disposición de la empresa usuaria en la fecha de dicha transmisión.

Sobre las cuestiones primera y tercera

38 Dado que, por las razones expuestas en la respuesta a la segunda cuestión, un trabajador que se encuentre en una situación como la del recurrente en el asunto principal no puede beneficiarse de las garantías previstas por la Directiva 2001/23, no procede responder a las cuestiones primera y tercera planteadas.

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 Séptima) declara:

En unas circunstancias como las del asunto principal, en la medida en que el contrato de trabajo de duración determinada de un trabajador puesto a disposición por una empresa de trabajo temporal se extinguió por llegar el vencimiento previsto, en una fecha anterior a la de la transmisión de la actividad a la que dicho trabajador se hallaba destinado, la falta de renovación de dicho contrato debida a dicha transmisión no vulnera la prohibición establecida en el artículo 4, 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. En consecuencia, no debe considerarse que dicho trabajador siguiese estando a disposición de la empresa usuaria en la fecha de dicha transmisión.

Firmas