SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)

de 27 de noviembre de 2008 *

En el asunto C-396/07,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el le Korkein oikeus (Finlandia), mediante resolución de 24 de agosto de 2007, recibida en el Tribunal de Justicia el 27 de agosto de 2007, en el procedimiento entre

Mirja Juuri

y

Fazer Amica Oy,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

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

Abogado General: Sr. D. Ruiz-Jarabo Colomer;
Secretario: Sr. R. Grass;

* Lengua de procedimiento: finés.

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre del Gobierno finlandés, por la Sra. J. Himmanen, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno húngaro, por las Sras. J. Fazekas, R. Somssich y K. Borvölgyi, en calidad de agentes;

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

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 4 de septiembre de 2008;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto a la interpretación del artículo 4, apartado 2, 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 Esta petición se presentó en el marco de un litigio entre la Sra. Juuri y su antigua empresa Fazer Amica Oy (en lo sucesivo, «Amica»), sobre la negativa de ésta a conceder a la demandante en el procedimiento principal distintas indemnizaciones a raíz de la rescisión de su contrato de trabajo, producida tras la transmisión de la empresa.

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).

4 A tenor del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23:

«Después del traspaso, el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo.

[…]»

5 El artículo 4, apartado 2, de la misma Directiva dispone:

«Si el contrato de trabajo o la relación laboral se rescinde como consecuencia de que el traspaso ocasiona una modificación substancial de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, la rescisión del contrato de trabajo o de la relación laboral se considerará imputable al empresario.»

6 El tenor de esta disposición es idéntico al del artículo 4, apartado 2, de la Directiva 77/187, modificada por la Directiva 98/50.

Normativa nacional

7 A tenor del artículo 6, del capítulo 7 de la Työsopimuslaki (55/2001) (Ley 55/2001, relativa al contrato de trabajo) de 26 de enero de 2001 (en lo sucesivo, «Ley de contrato de trabajo»), que adapta el Derecho finlandés al artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2001/23:

«Cuando el contrato laboral haya concluido a consecuencia del empeoramiento sustancial de las condiciones del trabajo debidas a la cesión de la empresa, se considerará que la expiración del contrato laboral es imputable a la empresa.»

8 El artículo 2 del capítulo 12 de la misma Ley confiere al trabajador el derecho a percibir de su empresa una indemnización en caso de rescisión improcedente del contrato de trabajo. Según esta disposición, cuando el empresario rescinda el contrato de trabajo sin que concurra alguno de los motivos que la Ley considera procedentes, debe abonar una

indemnización. Además, es posible condenar a la empresa a abonar una indemnización cuando se considere que el trabajador tenía derecho a rescindir él mismo el contrato de trabajo.

9 Sin embargo, el trabajador no tiene derecho a la indemnización prevista en el citado artículo 2 si su empresa rescinde el contrato por algún motivo objetivo y procedente. No obstante, incluso en ese supuesto el trabajador percibe su salario y otras prestaciones durante el período de preaviso.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

10 La Sra. Juuri trabajó desde el 5 de abril de 1994 por cuenta de Rautaruukki Oy (en lo sucesivo, «Rautaruukki») en calidad de empleada en el restaurante de los empleados de Hämeenlinna. Su relación laboral se regía por el convenio colectivo de la industria metalúrgica.

11 El 31 de enero de 2003, último día de vigencia de este convenio colectivo, se llevó a cabo una transmisión de empresa entre Rautaruukki y Amica que afectó al restaurante de Hämeenlinna. Amica informó a la Sra. Juuri de que, a partir del 1 de febrero de 2003, su relación laboral pasaría a estar regida por el convenio colectivo del sector de hostelería y restauración, de aplicación obligatoria para Amica. Sin embargo, la Sra. Juuri exigió que a su contrato siguiera aplicándose el convenio colectivo de la industria metalúrgica. Habida cuenta de la denegación de esta exigencia, la Sra. Juuri rescindió el 19 de febrero de 2003, con efectos inmediatos, su contrato de trabajo.

12 A continuación, interpuso un recurso ante el Helsingin käräjäoikeus (tribunal de primera instancia de Helsinki), en el que reclamó de Amica una indemnización compensatoria equivalente a cuatro meses de salario, una indemnización por el período de vacaciones correspondiente al período de preaviso y una indemnización equivalente a catorce meses de salarios por despido improcedente.

13 En apoyo de esta pretensión invocó, fundamentalmente, el artículo 2 del capítulo 12 de la Ley de contrato de trabajo y afirmó que la aplicación del convenio colectivo del sector de hostelería y restauración le había supuesto una disminución de sus ingresos de 300 euros mensuales. Añadió que debía trasladarse a otros centros de trabajo de Amica. Aseguró que las condiciones de su relación laboral empeoraron esencialmente a consecuencia de la transmisión de la empresa. En su opinión, todo ello convierte a Amica en responsable de la extinción del contrato laboral, conforme al artículo 6 del capítulo 7 de la Ley de contrato de trabajo.

14 Amica se opone a las pretensiones de la Sra. Juuri. Afirma que no fue ella quien rescindió la relación laboral de la Sra. Juuri ni incumplió, con dolo o negligencia, el contrato laboral o la Ley de contrato de trabajo. No se considera responsable de los daños sufridos a consecuencia de la rescisión del contrato.

15 El Helsingin käräjäoikeus desestimó el recurso de la Sra. Juuri el 11 de febrero de 2005. Consideró que no podía interpretarse el artículo 6 del capítulo 7 de la Ley de contrato de trabajo en el sentido de que completa la normativa sobre indemnización de perjuicios de esta Ley, añadiendo un nuevo motivo de indemnización. Entendió que, por tanto, la Sra. Juuri no tenía derecho a exigir la indemnización que reclamaba con arreglo a dicha disposición. Añadió que Amica no había incumplido ninguna de sus obligaciones.

16 Después de que el Helsingin hovioikeus (tribunal de apelación de Helsinki) confirmara esta sentencia, la Sra. Juuri sometió el asunto al Korkein oikeus. En apoyo de su recurso alegó que la Directiva 2001/23 tiene por objeto establecer la responsabilidad de la empresa frente al trabajador cuando la relación laboral se extingue a consecuencia de las modificaciones esenciales aportadas a dicha relación, incluso en el supuesto de que, como sucede en el procedimiento principal, la empresa haya respetado efectivamente, en el sentido del artículo 3, apartado 3, de esta Directiva, el convenio colectivo que vinculaba al cedente y garantizaba al trabajador mejores condiciones laborales, y ello hasta la fecha de expiración de la validez de dicho convenio.

17 El Korkein oikeus constata que tal interpretación significa que un empresario podría ser responsable de la indemnización de un perjuicio causado a un trabajador que hubiera rescindido su contrato de trabajo aunque dicho empresario se hubiera comportado en todo momento de manera conforme tanto a la normativa aplicable como a cualquier convenio colectivo que le vincule.

18 En su opinión, si se optara por esta interpretación, habría que dirimir a continuación la cuestión de si la indemnización al trabajador debe basarse en el artículo 2 del capítulo 12 de la ley relativa al contrato de trabajo, lo que implicaría el pago de una cantidad correspondiente a veinticuatro meses del salario como máximo, o si esta indemnización debe ser equivalente, como máximo, a la que adeuda un empresario que ha invocado un motivo objetivo y procedente de rescisión del contrato de trabajo, en cuyo caso las cantidades abonadas equivaldrían a la indemnización vinculada al período de preaviso de cuatro meses y a la indemnización del correspondiente período de vacaciones.

19 En estas circunstancias, el Korkein oikeus decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) Cuando un contrato de trabajo se extingue por voluntad del trabajador, fundamentada en un empeoramiento esencial de las condiciones de trabajo a consecuencia de una transmisión de empresa, y habida cuenta de que, conforme al artículo 3, apartado 3, de la Directiva, el cesionario ha mantenido, después de la transmisión, las condiciones de trabajo pactadas mediante un convenio colectivo que confería al trabajador mejores condiciones laborales solamente hasta la fecha de expiración del convenio colectivo y, de esta forma, ha causado el deterioro de las condiciones laborales, ¿debe interpretarse el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, en el sentido de que, el Estado miembro está obligado a garantizar legalmente al trabajador el derecho a obtener de su empresario una indemnización económica de la misma forma que si se tratara de un despido improcedente?

2) Si la responsabilidad del empresario con arreglo a la Directiva [2001/23] no fuera tan amplia como la descrita en la primera cuestión, ¿debe configurarse no obstante de forma que, por ejemplo, hayan de indemnizarse los salarios y las demás prestaciones correspondientes al período de preaviso que debe respetar el empresario?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

20 Mediante sus cuestiones, que procede examinar juntas, el órgano jurisdiccional nacional pregunta, fundamentalmente, si procede interpretar el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2001/23 en el sentido de que obliga a los Estados miembros, en el caso de rescisión de un contrato de trabajo o de una relación de trabajo incluida en el ámbito de

aplicación de este artículo, a garantizar al trabajador el derecho a una indemnización económica a cargo de su empresario en condiciones idénticas al derecho que el interesado puede invocar cuando el empresario pone fin ilegalmente a su contrato o a su relación de trabajo o, al menos, al derecho que puede invocar por razón del período de preaviso que el empresario debe respetar, en virtud del Derecho nacional aplicable, en caso de rescisión del contrato de trabajo por un motivo objetivo y procedente.

21 A este respecto, el órgano jurisdiccional nacional se pregunta asimismo sobre la incidencia del hecho de que el empresario sólo haya respetado, a efectos del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23, el convenio colectivo que vinculaba al cedente y garantizaba mejores condiciones de trabajo al trabajador hasta la fecha de su expiración, dado que, en su opinión, el deterioro de las condiciones de trabajo se debía a esta expiración.

Sobre el principio de indemnización económica a cargo del empresario

22 Del tenor del artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2001/23 se desprende que éste establece una norma que imputa al empresario la responsabilidad de la rescisión del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, independientemente de quién sea la parte de la que formalmente emana dicha rescisión. En cambio, esta disposición no precisa las consecuencias jurídicas que se desprenden de ello. Así, no prevé ninguna obligación a cargo de los Estados miembros de garantizar a los trabajadores cierto régimen de indemnización ni, por tanto, de garantizar que las modalidades de este régimen sean idénticas a las del régimen al que pueden acogerse los trabajadores si el empresario pone fin, de manera improcedente, al contrato de trabajo o al que pueden acogerse por razón del período de preaviso que el empresario debe respetar.

23 Ello es conforme a la finalidad de la Directiva 2001/23, que sólo persigue una armonización parcial de la materia de que se trata, haciendo extensible, en lo esencial a la hipótesis de una transmisión de empresa la protección garantizada a los trabajadores

de forma autónoma por el Derecho de los distintos Estados miembros. La Directiva no pretende instaurar un nivel de protección uniforme para toda la Comunidad en función de criterios comunes. Por consiguiente, la Directiva 2001/23 sólo puede invocarse para garantizar que el trabajador interesado quede protegido en sus relaciones con el cesionario tal como lo estaba con el cedente, en virtud de la normativa del Estado miembro de que se trate (sentencia de 6 de noviembre de 2003, Martin y otros, C-4/01, Rec. p. I-12859, apartado 41).

24 Además, de la exposición de motivos de la propuesta de Directiva 77/187 [COM (74) 351] se deduce expresamente que, cuando se considere que la rescisión por el trabajador de su contrato de trabajo se realizó por un motivo que genera la responsabilidad del empresario, las consecuencias jurídicas que se desprenden de ello, como la indemnización de daños o de perjuicios, deben apreciarse en función de las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros.

25 En estas circunstancias, no puede considerarse que el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2001/23 haya fijado un nivel uniforme de protección de los trabajadores que vaya más allá de la norma de imputabilidad de la responsabilidad que contempla. De ello se desprende, en particular, que esta disposición no determina las consecuencias económicas de la imputabilidad al empresario de la rescisión del contrato de trabajo o de la relación de trabajo realizada en las citadas circunstancias. Por tanto, dichas consecuencias deben fijarse en cada Estado miembro, en función de las normas nacionales aplicables en la materia.

26 No obstante, es preciso recordar que la libertad en la elección de los procedimientos y los medios destinados a garantizar la aplicación de una directiva no menoscaba la obligación de los Estados miembros destinatarios de aquélla de adoptar, en su ordenamiento jurídico nacional, todas las medidas necesarias para garantizar la plena eficacia de la directiva, conforme al objetivo por ella perseguido (véanse las sentencias de 10 de abril de 1984, Von Colson y Kamann, 14/83, Rec. p. 1891, apartado 15, y de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, apartado 40).

27 La obligación de los Estados miembros, derivada de una directiva, de alcanzar el resultado que ésta prevé, así como su deber, conforme al artículo 10 CE, de adoptar todas las medidas generales o particulares apropiadas para asegurar el cumplimiento de dicha obligación, se imponen a todas las autoridades de los Estados miembros, incluidas, en el marco de sus competencias, las autoridades judiciales (véanse las citadas sentencias Von Colson y Kamann, apartado 26, e Impact, apartado 41).

28 A este respecto es preciso recordar que 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 (véanse, en particular, las sentencias de 10 de febrero de 1988, Tellerup, conocida como «Daddy's Dance Hall», 324/86, Rec. p. 739, apartado 9, y de 9 de marzo de 2006, Werhof, C-499/04, Rec. p. I-2397, apartado 25).

29 La citada Directiva también persigue, este objetivo, en la medida en que considera al cesionario responsable de la rescisión del contrato de trabajo o de la relación de trabajo en caso de modificación substancial de las condiciones de trabajo relacionada con la transmisión de la empresa, siendo así que las consecuencias de esta responsabilidad se regulan por el Derecho nacional aplicable.

30 Habida cuenta de lo anterior, procede interpretar el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2001/23 en el sentido de que, en el caso de rescisión del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, impuesta por la concurrencia de los requisitos de aplicación de esta disposición e independiente de que el cesionario incumpla alguna de las obligaciones que le incumben con arreglo a esta Directiva, dicho artículo no obliga a los Estados miembros a garantizar al trabajador el derecho a una indemnización económica a cargo de dicho cesionario en condiciones idénticas al derecho que el trabajador puede invocar cuando el empresario pone fin, de manera improcedente, a su contrato de trabajo o a su relación de trabajo. No obstante, el órgano jurisdiccional nacional, en el marco de sus competencias, debe garantizar al menos que, en tal supuesto, el cesionario soporte las consecuencias que el Derecho nacional aplicable asigna a la rescisión del contrato de trabajo o de la relación de trabajo imputables al

empresario, como el pago del salario y de otras ventajas correspondientes, en virtud de ese Derecho, al período de preaviso que dicho empresario debe respetar.

Sobre el alcance del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23

31 Como se ha mencionado en el apartado 21 de esta sentencia, el órgano jurisdiccional nacional se pregunta, en el procedimiento principal, sobre el comportamiento del cesionario desde el punto de vista del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23, habida cuenta de que éste sólo respetó el convenio colectivo de la industria metalúrgica hasta la fecha de su expiración, que coincidió con la de la transmisión de la empresa.

32 Según esta disposición, después del traspaso, el cesionario ha de mantener las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración de este convenio colectivo, o incluso de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo.

33 Así, la finalidad de la citada disposición es garantizar el mantenimiento de todas las condiciones de trabajo de conformidad con la voluntad de las partes contratantes del convenio colectivo, y ello a pesar de la transmisión de la empresa. En cambio, la misma disposición no puede establecer excepciones a la voluntad de dichas partes, tal como está expresada en el convenio colectivo. Por consiguiente, si dichas partes contratantes han acordado no garantizar determinadas condiciones de trabajo más allá de una fecha determinada, el artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23 no puede imponer al cesionario la obligación de respetarlas con posterioridad a la fecha acordada de expiración del convenio colectivo puesto que, después de esta fecha, dicho convenio deja de estar en vigor.

34 De ello se desprende que el artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23 no obliga al cesionario a garantizar el mantenimiento de las condiciones de trabajo convenidas con el cedente más allá de la fecha de expiración del convenio colectivo, aunque esta fecha coincida con la de la transmisión de la empresa.

35 En estas circunstancias procede responder a las cuestiones prejudiciales que el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que, en el caso de rescisión del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, impuesta por la concurrencia de los requisitos de aplicación de esta disposición e independiente de que el cesionario incumpla alguna de las obligaciones que le incumben con arreglo a esta Directiva, dicho artículo no obliga a los Estados miembros a garantizar al trabajador el derecho a una indemnización económica a cargo de dicho cesionario en condiciones idénticas al derecho que el trabajador puede invocar cuando el empresario pone fin, de manera improcedente, a su contrato de trabajo o a su relación de trabajo. No obstante, el órgano jurisdiccional nacional, en el marco de sus competencias, debe garantizar al menos que, en tal supuesto, el cesionario soporte las consecuencias que el Derecho nacional aplicable asigna a la rescisión del contrato de trabajo o de la relación de trabajo imputables al empresario, como el pago del salario y de otras ventajas correspondientes, en virtud de ese Derecho, al período de preaviso que dicho empresario debe respetar.

36 Incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar la situación controvertida en el procedimiento principal, habida cuenta de la interpretación de lo dispuesto en el artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23, conforme al cual el mantenimiento de las condiciones de trabajo pactadas mediante un convenio colectivo que expira en la fecha de transmisión de la empresa no se garantiza más allá de esta fecha.

Costas

37 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 4, apartado 2, 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, en el caso de rescisión del contrato de trabajo o de la relación de trabajo, impuesta por la concurrencia de los requisitos de aplicación de esta disposición e independiente de que el cesionario incumpla alguna de las obligaciones que le incumben con arreglo a esta Directiva, dicho artículo no obliga a los Estados miembros a garantizar al trabajador el derecho a una indemnización económica a cargo de dicho cesionario en condiciones idénticas al derecho que el trabajador puede invocar cuando el empresario pone fin, de manera improcedente, a su contrato de trabajo o a su relación de trabajo. No obstante, el órgano jurisdiccional nacional, en el marco de sus competencias, debe garantizar al menos que, en tal supuesto, el cesionario soporte las consecuencias que el Derecho nacional aplicable asigna a la rescisión del contrato de trabajo o de la relación de trabajo imputables al empresario, como el pago del salario y de otras ventajas correspondientes, en virtud de ese Derecho, al período de preaviso que dicho empresario debe respetar.

Incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar la situación controvertida en el procedimiento principal, habida cuenta de la interpretación de lo dispuesto en el artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23, conforme al cual el mantenimiento de las condiciones de trabajo pactadas mediante un convenio colectivo que expira en la fecha de transmisión de la empresa no se garantiza más allá de esta fecha.

Firmas