SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta)
de 24 de enero de 2002 *

En el asunto C-51/00,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, por la Cour du travail de Bruxelles (Bélgica), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Temco Service Industries SA

y

Samir Imzilyen,

Mimoune Belfarh,

Abdesselam Afia-Aroussi,

Khalil Lakhdar,

con intervención de:

General Maintenance Contractors SPRL (GMC),

Weisspunkt SA, antiguamente **Buyle-Medros-Vaes Associates SA (BMV),**

* Lengua de procedimiento: francés.

una decisión prejudicial sobre la interpretación de los artículos 1, apartado 1, y 3, apartado 1, 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 centros de actividad (DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por la Sra. F. Macken, Presidenta de Sala, y los Sres. C. Gulmann, J.-P. Puissochet (Ponente), R. Schintgen y J.N. Cunha Rodrigues, Jueces;

Abogado General: Sr. L.A. Geelhoed;
Secretaria: Sra. D. Louterman-Hubeau, jefa de división;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— en nombre de Temco Service Industries SA, por M^{es} D. Votquenne y M. Milde, avocats;

— en nombre de los Sres. Imzilyen y Belfarh, por M^{es} M. Jourdan y T. Desterbecq, avocats;

— en nombre de los Sres. Afia-Aroussi y Lakhdar, por la Sra. D. Fervaille, delegada sindical;

— en nombre de General Maintenance Contractors SPRL (GMC) y Weisspunkt SA, por M^{es} E. Carlier y F. Bouquelle, avocats;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. J. Sack y D. Martin, en calidad de agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones orales de Temco Service Industries SA; de los Sres. Imzilyen y Belfarh; de los Sres. Afia-Aroussi y Lakhdar; de General Maintenance Contractors SPRL (GMC) y de Weisspunkt SA, así como de la Comisión, expuestas en la vista de 17 de mayo de 2001;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 27 de septiembre de 2001;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 14 de febrero de 2000, recibida en el Tribunal de Justicia el 17 de febrero siguiente, la Cour du travail de Bruxelles planteó, con arreglo al artículo 234 CE, dos cuestiones prejudiciales sobre la interpretación de los artículos 1, apartado 1, y 3, apartado 1, 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 centros de actividad (DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122; en lo sucesivo, «Directiva»).

2 Dichas cuestiones se suscitaron en el marco de un litigio entre Temco Service Industries SA (en lo sucesivo, «Temco»), empresa de limpieza, titular de un contrato de limpieza de las instalaciones industriales de Volkswagen Bruxelles SA (en lo sucesivo, «Volkswagen»), y los Sres. Imzilyen, Belfahr, Afia-Aroussi y Lakhdar, trabajadores de General Maintenance Contractors SPRL (en lo sucesivo, «GMC»), empresa que, inmediatamente antes, había estado encargada de las mismas prestaciones, como subcontratista de Buyle-Medros-Vaes Associates SA (en lo sucesivo, «BMV»), con arreglo a un contrato anterior que había sido resuelto. Temco niega que los contratos de trabajo de estos cuatro trabajadores le hubiesen sido transferidos automáticamente con arreglo a la Directiva.

Marco jurídico

La Directiva

3 A tenor del artículo 1, apartado 1, la Directiva se aplicará a las transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad a otro empresario, como consecuencia de una cesión contractual o de una fusión.

4 El artículo 3, apartado 1, de la Directiva establece:

«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] tal como se define en el apartado 1 del artículo 1, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal [transmisión].»

5 El artículo 4, apartado 1, de la Directiva precisa:

«[La transmisión] de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de centro de actividad, no constituye en sí [misma] 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.»

La normativa belga

6 Las disposiciones de la Directiva fueron adoptadas por el Derecho belga mediante el Convenio Colectivo de Trabajo nº 32 *bis,* de 7 de junio de 1985, celebrado en el Consejo Nacional del Trabajo, relativo al mantenimiento de los derechos 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), modificado, en particular, por el Convenio Colectivo nº 32 *quater,* de 19 de diciembre de 1989 (en lo sucesivo, «CCT nº 32 *bis*»), declarado, a su vez, obligatorio por el Real Decreto de 6 de marzo de 1990 *(Moniteur belge* de 21 de marzo de 1990, p. 5114).

7 El Convenio Colectivo de Trabajo de 5 de mayo de 1993, celebrado en la comisión paritaria para las empresas de limpieza y desinfección, relativo a la asunción de personal en caso de cambio de contrato de mantenimiento diario (en lo sucesivo, «CCT de 5 de mayo de 1993»), dispone en sus artículos 1, 4 y 5:

«[Artículo 1] En la situación de cambio de contrato de mantenimiento diario subsiguiente a una nueva adjudicación o como consecuencia de la decisión del

cliente, el empresario tratará —en la medida de lo posible— de continuar los contratos de trabajo en el seno de su empresa, mediante el traslado de los obreros o mediante una reorganización. Ello es válido en todo caso para los obreros denominados "protegidos" [delegados sindicales, candidatos y elegidos en las elecciones sociales (véase la legislación)]. [...]

[...]

[Artículo 4] La empresa que obtenga el contrato estará obligada —dentro de las dos semanas que siguen a la obtención del contrato y en todo caso una semana como mínimo antes del reinicio de la actividad— a ofrecer, por escrito, al menos el 75 % de los puestos de trabajo que existan en el lugar de trabajo con posterioridad al traslado a los obreros que ella misma seleccionará de entre los que formaban parte del equipo de la empresa que pierda el contrato, siempre que dichos obreros tengan una experiencia mínima de seis meses en dicho lugar de trabajo.[...]

[Artículo 5] Los obreros de los que se haga cargo la empresa según lo dispuesto en el artículo 4 obtendrán un nuevo contrato de trabajo sin período de prácticas y conservando su antigüedad.»

El litigio principal

8 Volkswagen confió la limpieza de algunas de sus instalaciones industriales a BMV a partir del 2 de mayo de 1993 y hasta el mes de diciembre de 1994, fecha en la que resolvió el contrato. BMV subcontrataba los trabajos de limpieza a su filial GMC.

9 Mediante contrato firmado el 14 de diciembre de 1994 con efectos a partir del 9 de enero de 1995, Volkswagen encargó a Temco que garantizara las mismas prestaciones.

10 GMC, cuyo trabajo en Volkswagen constituía en ese momento su única actividad, despidió a todo su personal, con excepción de los Sres. Imzilyen, Belfahr, Afia-Aroussi y Lakhdar, cuatro trabajadores protegidos que mantuvo con arreglo al artículo 1 del CCT de 5 de mayo de 1993. Tras la pérdida de este contrato, GMC se mantuvo inactiva sin, no obstante, desaparecer.

11 Con arreglo a las disposiciones del CCT de 5 de mayo de 1993, que obliga a quien se hace cargo de la actividad a obtener información de su antecesor sobre la plantilla de trabajadores destinados a la actividad transmitida y a hacerse cargo del 75 % del personal, Temco comunicó a BMV, mediante escrito de 15 de diciembre de 1994, que había obtenido el contrato de limpieza de Volkswagen y le instó a comunicarle la lista del personal destinado a dicha contrata. Tras la comunicación de dicha lista por GMC, Temco contrató nuevamente a una parte del personal de GMC.

12 GMC intentó, simultáneamente, despedir a los cuatro trabajadores protegidos siguiendo el procedimiento establecido por la legislación nacional; solicitó a la comisión paritaria competente que se le reconocieran razones de carácter económico o técnico que justificaran dicho despido. Esta solicitud fue desestimada.

13 El Tribunal du travail de Bruxelles, ante el que se había presentado una demanda de revocación de dicha decisión, se declaró incompetente para pronunciarse sobre dicha demanda. Mediante sentencia de 23 de noviembre de 1995, la Cour du travail de Bruxelles confirmó dicha resolución.

14 Hasta diciembre de 1995, GMC declaró a estos trabajadores en situación de desempleo parcial, cuando, según parece, dicha sociedad ya había afirmado en su correspondencia que los contratos de estas cuatro personas habían sido transferidos automáticamente a Temco en la fecha en que esta última sociedad había reiniciado la actividad de limpieza de las instalaciones de Volkswagen, o sea el 9 de enero de 1995, con arreglo al CCT nº 32 *bis* que se atiene a la Directiva. Dado que a partir del mes de diciembre de 1995 GMC dejó de pagarles, los cuatro trabajadores demandaron a GMC, BMV y Temco ante el Tribunal du travail de Bruxelles.

15 Mediante sentencia de 12 de marzo de 1998, el Tribunal estimó que la actividad de limpieza de las instalaciones de Volkswagen había sido transmitida por GMC a Temco mediante un mecanismo de relaciones contractuales y que, de este modo, existía transmisión de empresa entre estas dos sociedades con arreglo a lo dispuesto en el CCT nº 32 *bis* y, por tanto, en la Directiva. Además, consideró que el CCT de 5 de mayo de 1993 era ilegal en cuanto obligaba a la segunda sociedad a hacerse cargo solamente del 75 % del personal. En consecuencia, el Tribunal estimó que los cuatro trabajadores habían pasado de pleno derecho al servicio de Temco el 9 de enero de 1995.

16 Temco recurrió en apelación ante la Cour du travail de Bruxelles. Esta última se pregunta sobre la aplicación de la Directiva respecto de dos circunstancias particulares del litigio pendiente ante ella.

17 Por una parte, GMC, empresa cedente de la actividad transmitida sólo era la subcontratista de BMV que, antes de Temco, había sido la titular del contrato de limpieza controvertido, de modo que GMC nunca tuvo una relación contractual con Volkswagen, arrendataria de servicios.

18 Por otra parte, GMC continuó existiendo varios años después de que Volkswagen hubiera resuelto el contrato de limpieza del que era titular BMV.

19 En consecuencia, la Cour du travail de Bruxelles decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Se aplica el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 77/187 del Consejo, de 14 de febrero de 1977, cuando una empresa A, tras adjudicar los trabajos de limpieza de sus instalaciones industriales a una empresa B, ve cómo esta última confía dichos trabajos a una empresa C, que despide a todo su personal, excepto a cuatro personas, al perder la empresa B el contrato; y a continuación la empresa D, a la que la empresa A adjudica el contrato, emplea a una parte del personal de la empresa C en virtud de un convenio colectivo de trabajo, pero no recibe ningún elemento del activo de esta última, que continúa existiendo y tratando de realizar su objeto social?

2) En el supuesto de que la empresa C, que sigue existiendo, sea declarada cedente, ¿se opone la Directiva citada a que dicha empresa continúe empleando a algunos trabajadores?»

Sobre la primera cuestión

20 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide esencialmente que se dilucide si el artículo 1, apartado 1, de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que ésta se aplica a una situación en la que un arrendatario de servicios, que había confiado contractualmente la limpieza de sus locales a un primer empresario, el cual hacía ejecutar dicho contrato por un subcontratista, resuelve dicho contrato y celebra, con vistas a la ejecución de los mismos trabajos, un nuevo contrato con un segundo empresario, cuando la operación no va acompañada de ninguna cesión de elementos del activo, materiales o inmateriales, entre el primer empresario o el subcontratista y el segundo empresario, pues dicho subcontratista despidió a casi todos sus trabajadores pero continúa existiendo y tratando de realizar su objetivo social, haciéndose cargo el segundo empresario, en virtud de un convenio colectivo de trabajo, de una parte del personal despedido por el subcontratista.

21 De los propios términos del artículo 1, apartado 1, de la Directiva resulta que su aplicación está sujeta a tres requisitos: la transmisión debe ocasionar un cambio de empresario, debe referirse a una empresa, un centro de actividad o una parte de un centro de actividad y debe resultar de un contrato. La cuestión planteada no se refiere al cambio de empresario, pero conduce a examinar el objeto de la transmisión y su carácter contractual.

Sobre el objeto de la transmisión

22 Temco sostiene que, para que exista transmisión en el sentido de la Directiva, debe transmitirse un conjunto de medios organizados de forma autónoma. Pues bien, no es éste el caso cuando, como en el litigio principal, un arrendatario de servicios resuelve un contrato de empresa y celebra uno nuevo con otra empresa, procediendo así a una transmisión de actividad sin transmisión de entidad económica. Sostiene además que el mero hecho de hacerse cargo de una parte del personal no basta para caracterizar dicha transmisión, sobre todo cuando el mantenimiento del personal ha sido impuesto por un convenio colectivo sectorial como el CCT de 5 de mayo de 1993.

23 A este respecto, es preciso señalar que la Directiva pretende garantizar la continuidad de las relaciones laborales que existen en el marco de una entidad económica, independientemente de que cambie su propietario, de modo que el criterio decisivo para determinar la existencia de una transmisión en el sentido de esta Directiva consiste en saber si la entidad de que se trate conserva su identidad (véase, en particular, la sentencia de 18 de marzo de 1986, Spijkers, 24/85, Rec. p. 1119, apartado 11). En consecuencia, la transmisión debe referirse a una entidad económica organizada de forma estable cuya actividad no se limite a la ejecución de una obra determinada (véase, en particular, la sentencia de 19 de septiembre de 1995, Rygaard, C-48/94, Rec. p. I-2745, apartado 20). Así, el concepto de entidad hace referencia a un conjunto organizado de personas y elementos que permite el ejercicio de una actividad económica que persigue un objetivo propio (sentencia de 11 de marzo de 1997, Süzen, C-13/95, Rec. p. I-1259, apartado 13).

24 Para determinar si se reúnen los requisitos necesarios para la transmisión de una entidad, han de tomarse en consideración todas las circunstancias de hecho características de la operación de que se trata, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el que se hayan transmitido o no elementos materiales como los edificios y los bienes muebles, el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores, el que se haya transmitido o no la clientela, así como el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades. Sin embargo, estos elementos son únicamente aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y no pueden, por tanto, apreciarse aisladamente (véanse, en particular, las sentencias, antes citadas, Spijkers, apartado 13, y Süzen, apartado 14).

25 En sus sentencias de 14 de abril de 1994, Schmidt (C-392/92, Rec. p. I-1311); Süzen, antes citada, y de 10 de diciembre de 1998, Hernández Vidal y otros (asuntos acumulados C-127/96, C-229/96 y C-74/97, Rec. p. I-8179), el Tribunal de Justicia ya tuvo que conocer de la cuestión de la transmisión de una entidad económica en el sector de la limpieza. Consideró que la importancia respectiva que debe atribuirse a los distintos criterios de la existencia de una transmisión en el sentido de la Directiva varía necesariamente en función de la actividad ejercida, o incluso de los métodos de producción o de explotación utilizados en la empresa, en el centro de actividad o en la parte de centro de actividad de que se trate. Por lo tanto, en particular, en la medida en que sea posible que una entidad económica funcione, en determinados sectores, sin elementos significativos de activo material o inmaterial, el mantenimiento de la identidad de dicha entidad independientemente de la operación de que es objeto no puede, por definición, depender de la cesión de tales elementos (sentencia Süzen, antes citada, apartado 18).

26 Así, en determinados sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra, un conjunto de trabajadores que ejerce de forma duradera una actividad común puede constituir una entidad económica. Por consiguiente, dicha entidad puede mantener su identidad aun después de su transmisión cuando el nuevo empresario no se limita a continuar con la actividad de que se trata, sino que además se hace cargo de una parte esencial, en términos de número y de competencias, del personal que su antecesor destinaba especialmente a dicha tarea (sentencia Süzen, antes citada, apartado 21). Por lo que se refiere a una

empresa de limpieza, 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).

27 Si bien Temco sostuvo en la vista que un convenio colectivo sectorial (CCT de 5 de mayo de 1993), le obligaba a hacerse cargo de una parte del personal de GMC, dicha circunstancia, en todo caso, carece de incidencia sobre el hecho de que la transmisión se refiere a una entidad económica. Además, hay que subrayar que el objetivo perseguido por el CCT de 5 de mayo de 1993 es el mismo que el de la Directiva y que este convenio colectivo se refiere expresamente, en lo que atañe a la asunción de una parte del personal, al caso de una nueva adjudicación como la que es objeto del litigio principal.

28 Asimismo, la circunstancia de que el personal del cedente fuera despedido solamente unos días antes de la fecha en que el cesionario se hizo cargo del personal, lo que demuestra que el motivo del despido fue la transmisión de la actividad, no puede tener por efecto privar a los trabajadores de su derecho a que su contrato de trabajo continúe con el cesionario. En estas circunstancias, debe considerarse que este personal continúa empleado en la fecha de la transmisión (sentencia de 15 de junio de 1988, Bork International y otros, 101/87, Rec. p. 3057, apartado 18). En efecto, en la misma sentencia, el Tribunal de Justicia declaró que, para determinar si el despido ha sido motivado tan sólo por el hecho de la transmisión, hay que tener en cuenta las circunstancias objetivas en las que se ha producido el despido, por ejemplo, el hecho de que éste ha tenido efecto en una fecha próxima a la de la transmisión, así como que los trabajadores de que se trata fueron empleados de nuevo por el cesionario. Por consiguiente, hay que considerar que el personal de GMC formaba parte de dicha sociedad hasta que Temco se hizo cargo de éste.

29 Además, el artículo 1, apartado 1, de la Directiva prevé expresamente que la transmisión puede referirse únicamente a una parte de un centro de actividad. De este modo, no afecta a la calificación de la transmisión respecto de la Directiva el hecho de que la empresa cedente continúe existiendo después de que otra empresa se haya hecho cargo de una de sus actividades y que haya conservado una parte del personal dedicado a dicha actividad, puesto que la actividad de la que se ha

separado la cedente constituye, por sí misma, una entidad económica (véase especialmente, en este sentido, la sentencia de 12 de noviembre de 1992, Watson Rask y Christensen, C-209/91, Rec. p. I-5755). En todo caso, se deduce de los autos que, aun cuando GMC siguiera existiendo jurídicamente después de la resolución del contrato de limpieza celebrado entre Volkswagen y BMV, cesó la única actividad que ejercía y que Temco se hizo cargo de ella.

Sobre el carácter contractual de la transmisión

30 Según su artículo 1, la Directiva es aplicable a las transmisiones que resulten de una cesión contractual o de una fusión. Ahora bien, Temco sostiene que no hay cesión contractual cuando, como en el litigio principal, por una parte, no existe ninguna relación contractual entre el cedente y el cesionario y, por otra parte, el propio cedente no tenía ninguna relación contractual con el arrendatario de servicios que sólo estaba vinculado con la empresa que subcontrataba los trabajos de limpieza al cedente. Según Temco, la empresa que había celebrado el contrato de limpieza con el arrendatario de servicios no tenía supuestamente personal transferido, puesto que el personal de limpieza pertenecía a la empresa subcontratista.

31 No obstante, como ha declarado el Tribunal de Justicia, la inexistencia de relación contractual entre el cedente y el cesionario no puede excluir el supuesto de una transmisión en el sentido de la Directiva. La transmisión puede efectuarse mediante dos contratos sucesivos celebrados por el cedente y el cesionario con la misma persona jurídica o privada (véase, acerca de un cambio de arrendatario de un restaurante, la sentencia de 10 de febrero de 1988, Tellerup, denominada «Daddy's Dance Hall», 324/86, Rec. p. 739; acerca de la celebración de un contrato entre un municipio y una asociación que es consecutivo a la resolución de un contrato anterior con otra asociación para ejercer actividades análogas, la sentencia de 19 de mayo de 1992, Redmond Stichting, C-29/91, Rec. p. I-3189, y, acerca de un cambio de titular de una concesión de venta de vehículos, la sentencia de 7 de marzo de 1996, Merckx y Neuhuys, asuntos acumulados C-171/94 y C-172/94, Rec. p. I-1253). Esta jurisprudencia se aplica, natural-

mente, en una situación en la que, como en el litigio principal, un arrendatario de servicios celebra dos contratos de limpieza sucesivos, el segundo tras haber resuelto el primero, con dos empresas diferentes (sentencia Süzen, antes citada, apartados 11 y 12).

32 La circunstancia de que la empresa cedente no sea la que ha celebrado el primer contrato con el arrendatario de servicios, sino solamente la subcontratista de la adjudicataria carece de incidencia sobre el propio concepto de transmisión contractual, puesto que basta que dicha transmisión se inscriba en el marco de relaciones contractuales, incluso indirectas. En el litigio principal, la relación de GMC con Volkswagen es de naturaleza contractual, en el sentido de la Directiva, en la medida en que Volkswagen confió a BMV la contrata controvertida, mediante contrato de empresa, y que BMV, a su vez, confió a GMC la ejecución de la misma mediante subcontrato. Además, tales subcontratos crean relaciones directas entre el arrendatario de servicios y el subcontratista, que pueden ser jurídicas, como el pago directo, y que en todo caso son relaciones fácticas, como la vigilancia y el control cotidiano del trabajo efectuado. Estas relaciones son tanto más importantes en el litigio principal cuanto que GMC fue creada, en forma de filial, por BMV sólo para la ejecución del contrato de limpieza, celebrado por esta última sociedad en beneficio de Volkswagen.

33 En consecuencia, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 1, apartado 1, de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que ésta se aplica a una situación en la que un arrendatario de servicios, que había confiado contractualmente la limpieza de sus locales a un primer empresario, el cual hacía ejecutar dicho contrato por un subcontratista, resuelve dicho contrato y celebra, con vistas a la ejecución de los mismos trabajos, un nuevo contrato con un segundo empresario, cuando la operación no va acompañada de ninguna cesión de elementos del activo, materiales o inmateriales, entre el primer empresario o el subcontratista y el nuevo empresario, pero el nuevo empresario se hace cargo, en virtud de un convenio colectivo de trabajo, de una parte del personal del subcontratista, siempre que el mantenimiento del personal se refiera a una parte esencial, en términos de número y de competencia, del personal que el subcontratista destinaba a la ejecución del subcontrato.

Sobre la segunda cuestión

34 Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide esencialmente que se dilucide si el artículo 3, apartado 1, de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que el contrato de trabajo o la relación laboral de un trabajador empleado por el cedente en la fecha de la transmisión de la empresa, en el sentido del artículo 1, apartado 1, de la Directiva, continúe con el cedente.

35 El artículo 3, apartado 1, de la Directiva enuncia el principio de la transmisión automática al cesionario de los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de los contratos de trabajo existentes en la fecha de la transmisión de la empresa. La norma que resulta de estas disposiciones, según la cual la transmisión tiene lugar sin el consentimiento de las partes de que se trate, debe considerarse imperativa; en perjuicio de los trabajadores, no pueden admitirse excepciones a lo previsto en ella. Por consiguiente, la efectividad de los derechos que la Directiva confiere a los trabajadores no puede depender de la voluntad del cedente, ni del cesionario, ni de los representantes de los trabajadores, ni siquiera de los propios trabajadores (sentencia de 25 de julio de 1991, D'Urso y otros, C-362/89, Rec. p. I-4105, apartado 11).

36 Sin embargo, aunque la transmisión del contrato de trabajo se impone tanto al empresario como al trabajador, el Tribunal de Justicia ha admitido la facultad de este último para negarse a que su contrato de trabajo sea transferido al cesionario (véase, en particular, la sentencia de 16 de diciembre de 1992, Katsikas y otros, asuntos acumulados C-132/91, C-138/91 y C-139/91, Rec. p. I-6577, apartados 31 a 33). En ese caso, la situación del trabajador depende de la legislación de cada Estado miembro: bien el contrato de trabajo que vincula al trabajador con la empresa cedente podrá ser resuelto a iniciativa del trabajador o del empresario, o bien, el contrato se mantendrá en vigor con esta empresa (véase, en particular, la sentencia Katsikas y otros, antes citada, apartado 36).

37 Por consiguiente, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que el artículo 3, apartado 1, de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que no

se opone a que el contrato de trabajo o la relación laboral de un trabajador empleado por el cedente en la fecha de la transmisión de la empresa, en el sentido del artículo 1, apartado 1, de la Directiva, continúe con el cedente, cuando dicho trabajador se oponga a la transferencia de su contrato de trabajo o de su relación laboral al cesionario.

Costas

38 Los gastos efectuados por la Comisión, que ha 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 Sexta),

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por la Cour du travail de Bruxelles mediante resolución de 14 de febrero de 2000, declara:

1) El artículo 1, apartado 1, 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 centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que ésta se aplica a una situación en la que un arrendatario de servicios, que había confiado contractualmente la limpieza de sus locales a un primer empresario, el cual hacía ejecutar dicho contrato por un subcontratista, resuelve dicho contrato y celebra, con vistas a la ejecución de los mismos trabajos, un nuevo contrato con un segundo empresario, cuando la operación no va acompañada de ninguna cesión de elementos del activo, materiales o inmateriales, entre el primer empresario o el subcontratista y el nuevo empresario, pero el nuevo empresario se hace cargo, en virtud de un convenio colectivo de trabajo, de una parte del personal del subcontratista, siempre que el mantenimiento del personal se refiera a una parte esencial, en términos de número y de competencia, del personal que el subcontratista destinaba a la ejecución del subcontrato.

2) El artículo 3, apartado 1, de la Directiva 77/187 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que el contrato de trabajo o la relación laboral de un trabajador empleado por el cedente en la fecha de la transmisión de la empresa, en el sentido del artículo 1, apartado 1, de dicha Directiva, continúe con el cedente, cuando dicho trabajador se oponga a la transferencia de su contrato de trabajo o de su relación laboral al cesionario.

Macken Gulmann Puissochet

Schintgen Cunha Rodrigues

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 24 de enero de 2002.

El Secretario

R. Grass

La Presidenta de la Sala Sexta

F. Macken