SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)
de 11 de noviembre de 2004 *

En el asunto C-425/02,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por la Cour administrative (Luxemburgo), mediante resolución de 21 de noviembre de 2002, recibida en el Tribunal de Justicia el 25 de noviembre de 2002, en el procedimiento entre

Johanna Maria Delahaye, señora de Boor,

y

Ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. C.W.A. Timmermans, Presidente de Sala, y el Sr. C. Gulmann y la Sra. N. Colneric (Ponente), Jueces;

* Lengua de procedimiento: francés.

Abogado General: Sr. P. Léger;
Secretaria: Sra. M. Múgica Arzamendi, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 6 de mayo de 2004;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Sra. Johanna Maria Delahaye, señora de Boor, por M^{es} R. Assa y N. Prüm-Carré, avocats;

— en nombre del Gobierno luxemburgués, por el Sr. S. Schreiner, en calidad de agente, asistido por M^{e} A. Rukavina, avocat;

— en nombre del Gobierno italiano, por los Sres. I.M. Braguglia y D. Del Gaizo, en calidad de agentes, asistidos por el Sr. A. Gingolo, avvocato dello Stato;

— en nombre del Gobierno portugués, por los Sres. L. Inez Fernandes y M.A. Seiça Neves, en calidad de agentes;

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

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 17 de junio de 2004;

dicta la siguiente

Sentencia

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

2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre la Sra. Delahaye, señora de Boor, y el ministre de la Fonction publique et de la Réforme administrative (Ministro de la Función Pública y de la Reforma Administrativa), relativo a la negativa de éste a mantener la remuneración resultante del contrato de trabajo que la Sra. Delahaye había firmado originariamente con Foprogest ASBL (asociación sin ánimo de lucro; en lo sucesivo, «Foprogest»), persona jurídica de Derecho privado, después de que se transmitiera la empresa de esta última al Estado luxemburgués.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

3 El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 77/187 dispone:

«La presente 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 2 de esta Directiva establece lo siguiente:

«En el sentido de la presente Directiva, se entenderá por:

[...]

b) cesionario, cualquier persona física o jurídica que, a causa 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 del centro de actividad;

[...]»

5 El artículo 3, apartados 1 y 2, de la referida Directiva prevé:

«1. 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].

[...]

2. Después [de la transmisión] en el sentido del apartado 1 del artículo 1, el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en la misma medida en que éste las previó para el 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.

Los Estados miembros podrán limitar el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero éste no podrá ser inferior a un año.»

6 El artículo 4 de la misma Directiva tiene el siguiente tenor:

«1. [La transmisión] de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de centro de actividad, no constituye en sí mism[a] 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.

[...]

2. Si el contrato de trabajo o la relación laboral se rescinde como consecuencia de que [la transmisión], tal como se define en el apartado 1 del artículo 1, 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.»

7 La Directiva 77/187 fue modificada por la Directiva 98/50/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998 (DO L 201, p. 88), a la que, con arreglo a su artículo 2, debía adaptarse el Derecho interno a más tardar el 17 de julio de 2001.

8 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), codificó la Directiva 77/187, teniendo en cuenta las modificaciones introducidas en ésta por la Directiva 98/50.

Normativa nacional

9 El artículo 36 de la loi du 24 mai 1989 sur le contrat de travail (Ley de 24 de mayo de 1989 sobre el contrato de trabajo; Mém. A 1989, p. 611; en lo sucesivo, «Ley de 24 de mayo de 1989») dispone:

«(1) Si se produce una modificación en la situación del empresario, en particular, en virtud de una sucesión, venta, fusión, transformación de negocio o conversión en sociedad, todos los contratos de trabajo que estén en vigor el día de la modificación subsistirán entre el nuevo empresario y los trabajadores de la empresa.

(2) La transmisión de la empresa que resulte, en particular, de una cesión contractual o de una fusión no constituirá en sí misma un motivo de despido para el cedente o para el cesionario.

Si se resuelve el contrato de trabajo como consecuencia de que la transmisión ocasiona una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, la resolución del contrato se considerará imputable al empresario.

[...]»

10 El artículo 37 de la mencionada Ley establece:

«Cualquier modificación en perjuicio del trabajador que afecte a una cláusula esencial del contrato de trabajo deberá notificarse a los trabajadores, so pena de nulidad, en la forma y el plazo contemplados en los artículos 19 y 20 y deberá indicar la fecha a partir de la cual surtirá efecto. En este supuesto, el trabajador podrá preguntar al empresario por los motivos de la modificación y éste deberá comunicarlos en la forma y el plazo previstos en el artículo 22.

[...]

La resolución del contrato de trabajo que resulte de la negativa del trabajador a aceptar la modificación que le haya sido notificada constituye un despido contra el que cabe interponer el recurso judicial contemplado en el artículo 28.»

11 Las condiciones y cuantías de la remuneración de los empleados del Estado luxemburgués se fijan mediante reglamento granducal.

El litigio principal

12 La Sra. Delahaye, señora de Boor, fue trabajadora de Foprogest. No había convenio colectivo que regulara su remuneración.

13 Foprogest tenía por objeto, en particular, la promoción y realización de actividades de formación destinadas a mejorar la situación social y profesional de demandantes de empleo y desempleados para permitir su inserción o reinserción profesional. Los recursos de esta asociación consistían esencialmente en subsidios, donaciones y legados.

14 La actividad de Foprogest fue transmitida al Estado luxemburgués, concretamente al ministre de l'Éducation nationale, de la Formation professionnelle et des Sports (Ministro de Educación Nacional, Formación Profesional y Deportes). A partir de ese momento, la actividad así asumida se realiza en régimen de servicio público administrativo.

15 Con efectos de 1 de enero de 2000, el Estado luxemburgués contrató a la Sra. Delahaye como empleada. Igualmente se hizo cargo de otros antiguos trabajadores de Foprogest. Esta operación dio lugar a la celebración de nuevos contratos de trabajo entre el Estado y los trabajadores afectados. Éstas son las circunstancias en las que, el 22 de diciembre de 1999, la Sra. Delahaye firmó un contrato de duración indefinida con el ministro en cuestión.

16 Con arreglo al reglamento granducal relativo a la remuneración de los empleados del Estado, la Sra. Delahaye pasó a percibir desde aquel momento una remuneración inferior a la que recibía en virtud del contrato originariamente firmado con Foprogest.

17 La Sra. Delahaye sostuvo en la vista, sin que el Gobierno luxemburgués lo negara, que el Estado luxemburgués la había clasificado en el primer grado, último escalón,

de la escala retributiva sin tener en cuenta su antigüedad, lo que le causó una pérdida del 37 % de su salario mensual.

18 Las partes del litigio principal discrepan esencialmente acerca de si el Estado tiene la obligación de mantener, después de la cesión controvertida, todos los derechos del personal que se deriven del contrato de trabajo firmado entre los trabajadores y el organismo cedente, incluido el derecho a la remuneración.

Las cuestiones prejudiciales

19 El órgano jurisdiccional remitente señala que las partes litigantes reconocen de común acuerdo la existencia de una transmisión de empresa en el sentido del artículo 36 de la Ley de 24 de mayo de 1989, apreciación que igualmente comparte.

20 Dicho órgano jurisdiccional desestima de forma explícita la alegación formulada por la parte demandada en el procedimiento principal, según la cual cabe cuestionar legítimamente que la actividad en cuestión sea calificable de económica, al tratarse de una actividad de lucha contra el desempleo que puede atribuirse al ejercicio del poder público. A este respecto, se remite a las sentencias del Tribunal de Justicia de 19 de mayo de 1992, Redmond Stichting (C-29/91, Rec. p. I-3189, relativa a una actividad de ayuda a toxicómanos); de 10 de diciembre de 1998, Hidalgo y otros (asuntos acumulados C-173/96 y C-247/96, Rec. p. I-8237, relativa a un servicio de ayuda a domicilio), y de 26 de septiembre de 2000, Mayeur (C-175/99, Rec. p. I-7755).

21 Teniendo en cuenta esta jurisprudencia, el tribunal remitente admite que en el litigio principal se produjo una transmisión de empresa en el sentido de la normativa comunitaria.

22 Según dicho tribunal, habida cuenta de la configuración del objeto del litigio en apelación, procede en primer lugar estudiar si el artículo 36 de la Ley de 24 de mayo de 1989, que debe aplicarse a la luz de las normas comunitarias y, en particular, de las Directivas 77/187 y 98/50, recogidas en la Directiva 2001/23, permite que, en caso de transmisión al sector público, los derechos y obligaciones del personal se transmitan sólo «dentro de los límites de su compatibilidad con las normas de Derecho público», como ha resuelto la sentencia apelada. En otras palabras, se trata de determinar si el Estado, en calidad de cesionario, puede sustituir las disposiciones establecidas en el anterior contrato de trabajo por el régimen de retribución aplicable a sus propios empleados.

23 Por una parte, el órgano jurisdiccional remitente observa que, en principio, la normativa comunitaria prevé que, en caso de una transmisión de empresa, los derechos y obligaciones del cedente –en el presente asunto, Foprogest– se transmiten al cesionario –en este caso, el Estado luxemburgués–, como consecuencia de dicha transmisión. Además, el artículo 36 de la Ley de 24 de mayo de 1989 dispone que, en este supuesto, todos los contratos de trabajo vigentes subsistirán entre el nuevo empresario y los trabajadores de la empresa.

24 Por otra parte, dicho tribunal recuerda que el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 77/187, reproducido en el artículo 36, apartado 2, párrafo segundo, de la Ley de 24 de mayo de 1989, establece que si el contrato de trabajo o la relación laboral se resuelve por el hecho de que la transmisión ocasione una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en perjuicio de los trabajadores, la resolución del contrato de trabajo se considerará imputable al empresario.

25 El tribunal remitente considera que lo dispuesto en el artículo 4, apartado 2, de la referida Directiva, si bien se inscribe en el contexto de la resolución de la relación laboral, lleva necesariamente a la conclusión de que la situación de los trabajadores puede modificarse a causa de la transmisión.

26 Por consiguiente, queda por determinar si el cesionario, a saber, el Estado luxemburgués, en cumplimiento de su normativa interna y del Derecho público, puede imponer a los trabajadores de los que se haga cargo con motivo de la transmisión una modificación de su situación retributiva, lo que eventualmente dará pie a un procedimiento de resolución de la relación laboral a instancia del trabajador, conforme a los requisitos del artículo 4, apartado 2, de la Directiva 77/187, o bien si, por el contrario, el principio de continuidad del contrato obliga al Estado a mantener la remuneración que resulte del contrato original, sin tener en cuenta su propia normativa.

27 En estas circunstancias, la Cour administrative decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«[...] A la luz de las disposiciones de las Directivas 77/187/CEE, 98/50/CE y 2001/23/CE, antes citadas, en el caso de una transmisión de empresa de una asociación sin ánimo de lucro, persona jurídica de Derecho privado, al Estado, ¿está facultado dicho Estado, en su calidad de cesionario, a subrogarse en los derechos y obligaciones del cedente únicamente en la medida en que éstos sean compatibles con sus propias normas de Derecho público, en especial en materia de remuneración, regulada, en sus condiciones y cuantías, mediante reglamento granducal, teniendo en cuenta, por lo demás, que los empleados de que se trata disfrutan de determinadas ventajas legales derivadas del estatuto de empleado público, en particular, en materia de promoción profesional y de estabilidad en el empleo, y que, en caso de desacuerdo sobre las "modificaciones sustanciales" de la relación laboral en el sentido del artículo 4, apartado 2, de dichas Directivas, conservan el derecho a solicitar la resolución de esta relación con arreglo al procedimiento establecido en la referida disposición?»

Sobre la cuestión prejudicial

28 Por los motivos expuestos por el Abogado General en el punto 27 de sus conclusiones, las Directivas 98/50 y 2001/23 no son aplicables al litigio principal. En consecuencia, sólo es relevante la interpretación de la Directiva 77/187.

29 Mediante su cuestión, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, fundamentalmente, si esta última Directiva impide que, en el caso de una transmisión de empresa de una persona jurídica de Derecho privado al Estado, éste, en su condición de nuevo empresario, reduzca la cuantía de la retribución de los trabajadores afectados para cumplir las normas nacionales vigentes en materia de función pública.

30 A este respecto, procede recordar que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la transmisión de una actividad económica de una persona jurídica de Derecho privado a una persona jurídica de Derecho público entra, en principio, en el ámbito de aplicación de la Directiva 77/187. Sólo cabe excluir la reorganización de estructuras de la Administración pública o la cesión de competencias administrativas entre Administraciones públicas (sentencias de 15 de octubre de 1996, Henke, C-298/94, Rec. p. I-4989, apartado 14, y Mayeur, antes citada, apartados 29 a 34).

31 Pues bien, con arreglo al artículo 3, apartado 1, de la Directiva 77/187, los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral se transferirán al cesionario como consecuencia de tal transmisión.

32 Dado que la Directiva 77/187 sólo persigue una armonización parcial de la materia de que se trata (véanse, en particular, las sentencias de 10 de febrero de 1988, Tellerup, denominada «Daddy's Dance Hall», 324/86, Rec. p. 739, apartado 16, y de 6 de noviembre de 2003, Martin y otros, C-4/01, Rec. p. I-12859, apartado 41), no impide que, en caso de transmisión de una actividad a una persona jurídica de Derecho público, se aplique una normativa nacional que imponga la resolución de contratos de trabajo de Derecho privado (véase, en este sentido, la sentencia Mayeur, antes citada, apartado 56). Sin embargo, con arreglo al artículo 4, apartado 2, de la Directiva 77/187, tal resolución constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, en perjuicio del trabajador, que se deriva directamente de la transmisión, de modo que, en este supuesto, la resolución de dichos contratos de trabajo debe considerarse imputable al empresario (véase la sentencia Mayeur, antes citada, apartado 56).

33 Pues bien, lo mismo debe afirmarse cuando, como ocurre en el litigio principal, la aplicación de las normas nacionales reguladoras de la situación de los empleados del Estado implica una reducción de la remuneración de los trabajadores afectados por la transmisión. Cuando esta reducción es sustancial, debe considerarse que constituye una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en perjuicio de los trabajadores de que se trate, en el sentido del artículo 4, apartado 2, de la Directiva.

34 Además, las autoridades competentes que deben aplicar e interpretar el Derecho nacional en materia de función pública tienen la obligación de hacerlo en la medida de lo posible a la luz de la finalidad de la Directiva 77/187. Sería contrario al espíritu de ésta no tener en cuenta la antigüedad adquirida por el trabajador al servicio del cedente, en la medida en que las normas nacionales reguladoras de la situación de los empleados del Estado tomen en consideración la antigüedad de éstos para calcular su remuneración.

35 Por consiguiente, procede responder a la cuestión prejudicial que la Directiva 77/187 debe interpretarse en el sentido de que, en principio, no impide que, en el caso de una transmisión de empresa de una persona jurídica de Derecho privado al Estado, éste, en su condición de nuevo empresario, reduzca la cuantía de la retribución de los trabajadores afectados para cumplir las normas nacionales vigentes en materia de función pública. Sin embargo, las autoridades competentes que deben aplicar e interpretar dichas normas tienen la obligación de hacerlo, en lo posible, a la luz de la finalidad de la mencionada Directiva, teniendo en cuenta, en particular, la antigüedad del trabajador, en la medida en que las normas nacionales reguladoras de la situación de los empleados del Estado tomen en consideración la antigüedad de éstos para calcular su remuneración. En caso de que tal cálculo lleve a una reducción sustancial de la remuneración del interesado, dicha reducción constituirá una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en perjuicio de los trabajadores afectados por la transmisión, de modo que, con arreglo al artículo 4, apartado 2, de la Directiva 77/187, la resolución de su contrato de trabajo por este motivo debe considerarse imputable al empresario.

Costas

36 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 Segunda) declara:

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, en principio, no impide que, en el caso de una transmisión de empresa de una persona jurídica de Derecho privado al Estado, éste, en su condición de nuevo empresario, reduzca la cuantía de la retribución de los trabajadores afectados para cumplir las normas nacionales vigentes en materia de función pública. Sin embargo, las autoridades competentes que deben aplicar e interpretar dichas normas tienen la obligación de hacerlo, en lo posible, a la luz de la finalidad de la mencionada Directiva, teniendo en cuenta, en particular, la antigüedad del trabajador, en la medida en que las normas nacionales reguladoras de la situación de los empleados del Estado tomen en consideración la antigüedad de éstos para calcular su remuneración. En caso de que tal cálculo lleve a una reducción sustancial de la remuneración del interesado, dicha reducción constituirá una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en perjuicio de los trabajadores afectados por la transmisión, de modo que, con arreglo al artículo 4, apartado 2, de la Directiva 77/187, la resolución de su contrato de trabajo por este motivo debe considerarse imputable al empresario.

Firmas.