Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)

de 26 de marzo de 2020*

«Procedimiento prejudicial — Directiva 2001/23/CE — Artículo 3, apartado 1 — Transmisiones de empresas — Mantenimiento de los derechos de los trabajadores — Contrato público para la prestación de servicios de limpieza — Adjudicación de los lotes del contrato a dos nuevos adjudicatarios — Asunción de un trabajador adscrito a todos los lotes del contrato»

En el asunto C-344/18,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el arbeidshof te Gent (Tribunal Superior de lo Laboral de Gante, Bélgica), mediante resolución de 14 de mayo de 2018, recibida en el Tribunal de Justicia el 25 de mayo de 2018, en el procedimiento entre

ISS Facility Services NV

y

Sonia Govaerts,

Atalian NV, anteriormente Euroclean NV,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. M. Vilaras, Presidente de Sala, y los Sres. S. Rodin y D. Šváby, la Sra. K. Jürimäe y el Sr. N. Piçarra (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. M. Szpunar;

Secretaria: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 8 de mayo de 2019;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de ISS Facility Services NV, por el Sr. J. Dubaere, avocat;

– en nombre de la Sra. Govaerts, por el Sr. S. De Beul;

– en nombre de Atalian NV, por los Sres. S. Diels y E. Carlier, advocaten;

– en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. van Beek, M. Kellerbauer y B.-R. Killmann, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: neerlandés.

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 26 de noviembre de 2019;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 3, 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 transmisión de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DO 2001, L 82, p. 16).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre la Sra. Sonia Govaerts, por una parte, e ISS Facility Services NV (en lo sucesivo, «ISS») y Atalian NV, anteriormente Euroclean NV, por otra parte, en relación con el despido de la primera y sus consecuencias.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 El considerando 3 de la Directiva 2001/23 enuncia:

«Son necesarias disposiciones para proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos.»

4 El artículo 1, apartado 1, de esta Directiva establece lo siguiente:

«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 el 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, apartado 2, de la dicha Directiva dispone:

«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:

a) el número de horas de trabajo realizadas o por realizar;

[…]».

6 A tenor del artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de esta misma Directiva:

«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 Conforme al artículo 4 de la Directiva 2001/23:

«1. [La transmisión] de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de estos no constituirá 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.

Los Estados miembros podrán establecer que no se aplique el párrafo primero a determinadas categorías concretas de trabajadores que no estén cubiertas por la legislación o la práctica de los Estados miembros en materia de protección contra el despido.

2. Si el contrato de trabajo o la relación laboral se rescinde como consecuencia de que [la transmisión] 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.»

Derecho belga

8 La Directiva 2001/23 se transpuso al Derecho belga mediante el collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 *bis* betreffende het behoud van de rechten van de werknemers bij wijziging van werkgever ingevolge de overgang van ondernemingen krachtens overeenkomst en tot regeling van de rechten van de werknemers die overgenomen worden bij overname van activa na faillissement of gerechtelijk akkoord door boedelafstand (Convenio colectivo de trabajo n.º 32 *bis*, 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), de 7 de junio de 1985, declarado obligatorio por el koninklijk besluit van 25 juli 1985 (Real Decreto de 25 de julio de 1985; *Belgisch Staatsblad*, 9 de agosto de 1985, p. 11527), en su versión modificada por el collectieve arbeidsovereenkomst nr. 32 *quinquies* (Convenio Colectivo de Trabajo n.º 32 *quinquies*), de 13 de marzo de 2002, declarado obligatorio por el koninklijk besluit van 14 mars 2002 (Real Decreto de 14 de marzo de 2002; *Belgisch Staatsblad*, 29 de marzo de 2002, p. 13382). No se discute que dicha transposición se ha realizado de conformidad con la referida Directiva.

Litigio principal y cuestión prejudicial

9 Desde el 16 de noviembre de 1992, la Sra. Govaerts trabajó para Multiple Immo Services NV y, posteriormente, para las sucesoras legales de esta, en último lugar, ISS. El 1 de septiembre de 2004, celebró un nuevo contrato de trabajo por tiempo indefinido con esta última, conservando su antigüedad adquirida desde el 16 de noviembre de 1992.

10 ISS tenía adjudicados los servicios de limpieza y de mantenimiento de diversos edificios del Ayuntamiento de Gante (Bélgica) repartidos en tres lotes. El lote 1 comprendía los museos y los edificios históricos, el lote 2 incluía las bibliotecas y los centros municipales, y el lote 3 tenía por objeto los edificios administrativos. El 1 de abril de 2013, la Sra. Govaerts fue nombrada directora de proyecto en relación con los tres tipos de ubicaciones correspondientes a los referidos lotes.

11 Posteriormente, el Ayuntamiento de Gante publicó una licitación relativa al conjunto de los lotes antes citados para el período comprendido entre el 1 de septiembre de 2013 y el 31 de agosto de 2016. Al terminar dicha licitación el 13 de junio de 2013, la oferta de ISS no resultó seleccionada. Los lotes 1 y 3 fueron adjudicados a Atalian, mientras que el lote 2 fue adjudicado a Cleaning Masters NV.

12 El 1 de julio de 2013, ISS informó a Atalian que procedía aplicar a la Sra. Govaerts, trabajadora a tiempo completo en los tipos de ubicaciones indicados, el Convenio colectivo n.º 32 *bis*. Atalian se opuso a ello el 3 de julio de 2013.

13 Mediante carta certificada de 30 de agosto de 2013, ISS informó a la Sra. Govaerts de que, como consecuencia de la trasmisión de la empresa y habida cuenta de que ella prestaba servicios en los locales correspondientes a los lotes 1 y 3, comenzaría a trabajar para Atalian a partir del 1 de septiembre de 2013, fecha a partir de la cual ya no formaría parte de la plantilla de ISS. Por consiguiente, esta expidió a la Sra. Govaerts un certificado de desempleo en el que se indicaba el 31 de agosto de 2013 como último día de trabajo.

14 Mediante otra carta certificada de 30 de agosto de 2013, ISS comunicó a Atalian que el contrato de trabajo de la Sra. Govaerts le había sido transferido de pleno Derecho a contar desde el 1 de septiembre de 2013.

15 El 3 de septiembre de 2013, Atalian informó a ISS de que, en su opinión, no se había producido una transmisión de empresa en el sentido del Convenio colectivo n.º 32 *bis* y de que, por consiguiente, consideraba que no existía relación contractual alguna que la vinculara a la Sra. Govaerts.

16 El 18 de noviembre de 2013, la Sra. Govaerts demandó tanto a ISS como a Atalian ante el arbeidsrechtbank te Gent (Tribunal de lo Laboral de Gante, Bélgica) con el fin de que se le pagase una indemnización por falta de preaviso, una prima de fin de año *pro rata temporis* y las pagas de vacaciones correspondientes a los períodos de referencia anuales de 2012 y 2013.

17 Mediante sentencia de 15 de octubre de 2015, dicho tribunal declaró que el despido de la Sra. Govaerts era improcedente y condenó a ISS a pagar a esta una indemnización por falta de preaviso, una prima de fin de año y pagas de vacaciones. En cambio, el recurso interpuesto contra Atalian fue declarado inadmisible.

18 Según el referido tribunal, el Convenio colectivo n.º 32 *bis* no era aplicable a la Sra. Govaerts en la medida en que esta ejercía funciones administrativas y de organización y no realizaba los trabajos de limpieza transferidos en los locales del Ayuntamiento de Gante.

19 ISS interpuso recurso de apelación contra la sentencia dictada en primera instancia ante el arbeidshof te Gent (Tribunal Superior de lo Laboral de Gante, Bélgica). Sostiene que el contrato de trabajo de la Sra. Govaerts fue transferido en un 85 % a Atalian y en un 15 % a Cleaning Masters con efectos a 1 de septiembre de 2013.

20 Contrariamente al tribunal que conoció del asunto en primera instancia, el órgano jurisdiccional remitente considera que, en el litigio principal, se mantiene la identidad económica, en el sentido del artículo 1 de la Directiva 2001/23, por lo que se produjo una transmisión de empresa a efectos de dicho artículo. De ello deduce que, de conformidad con el artículo 7 del Convenio colectivo n.º 32 *bis*, que transpone el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23, los derechos y obligaciones que resultaron para el cedente de los contratos de trabajo existentes en la fecha de la transmisión, esto es, el 1 de septiembre de 2013, fueron transferidos de pleno Derecho por razón de tal transmisión a Atalian y a Cleaning Masters en su condición de cesionarios.

21 Como las funciones de la Sra. Govaerts guardan relación exclusivamente con los locales del Ayuntamiento de Gante, el órgano jurisdiccional remitente considera que, a 1 de septiembre de 2013, la interesada formaba parte de la empresa transmitida, por lo que se pregunta sobre las consecuencias de dicha transmisión de empresa para el contrato de trabajo de la Sra. Govaerts a la luz del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23.

22 En estas circunstancias, el arbeidshof te Gent (Tribunal Superior de lo Laboral de Gante) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Debe interpretarse el artículo 3, apartado 1, de la Directiva [2001/23] en el sentido de que, cuando se da una transmisión simultánea de varias partes de una empresa en el sentido del artículo 1, apartado 1, de dicha Directiva que son transmitidas a varios cesionarios, se transfieren a cada uno de los cesionarios los derechos y obligaciones que resulten del contrato de trabajo existente en la fecha de transmisión de un trabajador que trabajaba en cada una de las partes transmitidas, en proporción al volumen de trabajo del trabajador antes citado en la parte de la empresa adquirida por cada cesionario,

o bien en el sentido de que los derechos y obligaciones antes citados se transmiten en su totalidad al cesionario de la parte de la empresa en la que trabajaba con carácter principal el trabajador antes mencionado,

o bien, en el sentido de que, si las disposiciones de la Directiva no pueden interpretarse en ninguna de las formas antes mencionadas, no se produce una transmisión a cesionario alguno de los derechos y obligaciones resultantes del contrato de trabajo del trabajador antes mencionado, lo cual también ocurrirá cuando no resulte posible determinar individualmente el volumen de trabajo del trabajador en cada una de las partes transmitidas de la empresa?»

Sobre la cuestión prejudicial

23 Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si cuando existe una transmisión de empresa, a efectos del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23, que implique a varios cesionarios, el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva debe interpretarse en el sentido de que los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo existente en la fecha de dicha transmisión se transfieren a cada uno de los cesionarios en proporción a las funciones que ejerce el trabajador o únicamente al cesionario para el que el trabajador ejercerá principalmente sus funciones. Con carácter subsidiario, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si dicha disposición debe interpretarse en el sentido de que no cabe oponer a ninguno de los cesionarios el mantenimiento de los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo.

24 Procede comenzar por señalar que el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23 establece que 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, sin prever la hipótesis de una transmisión que implique a varios cesionarios.

25 A este respecto, ha de recordarse, ante todo, 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. El objeto de esta 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 (sentencia de 7 de agosto de 2018, Colino Sigüenza, C-472/16, EU:C:2018:646, apartado 48). En cambio, dicha Directiva no puede invocarse para obtener una mejora de las condiciones de

retribución o de otras condiciones de trabajo con ocasión de la transmisión de una empresa (véase, en este sentido, la sentencia de 6 de septiembre de 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, apartado 77).

26 Además, ha de precisarse que, aunque, conforme al objetivo de la referida Directiva, deben protegerse los intereses de los trabajadores afectados por la transmisión, no puede hacerse abstracción de los derechos del cesionario, que debe seguir pudiendo realizar los ajustes y adaptaciones necesarios para continuar su actividad (véase, en este sentido, la sentencia de 9 de marzo de 2006, Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, apartado 31). La citada Directiva no tiene únicamente por objeto salvaguardar los intereses de los trabajadores en una transmisión de empresa, sino que pretende garantizar un equilibrio justo entre los intereses de estos, por una parte, y los del cesionario, por otra (véase, en este sentido, la sentencia de 18 de julio de 2013, Alemo-Herron y otros, C-426/11, EU:C:2013:521, apartado 25).

27 A continuación, procede subrayar en estas circunstancias, como hizo el Abogado General en el punto 70 de sus conclusiones, que, desde el momento en que se transmite la entidad económica a la que está adscrito un trabajador, en el sentido del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23, el hecho de que dicha transmisión se realice a uno o a varios cesionarios no afecta a la transferencia de los derechos y obligaciones que resultan para el cedente del contrato de trabajo existente en la fecha de transmisión de la referida entidad.

28 Por lo tanto, debe descartarse la hipótesis que el órgano jurisdiccional remitente contempla con carácter subsidiario, en la medida en que excluye el mantenimiento de los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo existente en la fecha de transmisión de la empresa y, por consiguiente, priva a la Directiva 2001/23 de efecto útil.

29 Por último, deben examinarse las dos hipótesis que el órgano jurisdiccional remitente baraja con carácter principal y que se han recordado en el apartado 23 de la presente sentencia.

30 En lo que atañe, en primer lugar, a la hipótesis consistente en transferir el contrato de trabajo únicamente al cesionario para el que el trabajador ejerce principalmente sus funciones, ha de señalarse que esta interpretación del artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23 permite garantizar el mantenimiento de los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo frente a dicho cesionario, por lo que salvaguarda los intereses del trabajador.

31 Sin embargo, esta hipótesis supone interpretar el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23 haciendo abstracción de los intereses del cesionario al que se transfieren los derechos y obligaciones derivados de un contrato de trabajo a tiempo completo, mientras que el trabajador únicamente ejerce para él funciones a tiempo parcial.

32 En lo que atañe, en segundo lugar, a la hipótesis consistente en transferir a cada uno de los cesionarios los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo celebrado con el cedente en proporción a las funciones desempeñadas por el trabajador, ha de precisarse, por una parte, que, de conformidad con el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2001/23, esta no afectará a la legislación nacional en lo que concierne a la definición de contrato de trabajo o de relación laboral. Por lo tanto, incumbe al órgano jurisdiccional remitente determinar las modalidades de una posible división del contrato de trabajo. A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente puede tomar en consideración el valor económico de los lotes a los que está adscrito el trabajador, tal como sugiere ISS, o el tiempo que este dedica efectivamente a cada lote, como propone la Comisión Europea.

33 Por otra parte, en la medida en que tal hipótesis conlleva dividir un contrato de trabajo a tiempo completo en varios contratos de trabajo a tiempo parcial, procede recordar que, en virtud del artículo 2, apartado 2, letra a), de la Directiva 2001/23, los Estados miembros no podrán excluir del ámbito de aplicación de la Directiva los contratos o relaciones de trabajo únicamente por el número

de horas de trabajo realizadas o por realizar. Por consiguiente, no cabe excluir tal división por el mero hecho de que implica la transferencia a uno de los cesionarios de un contrato de trabajo que se refiere a un número reducido de horas de trabajo.

34 Además, esa transferencia de derechos y obligaciones derivadas de un contrato de trabajo a cada uno de los cesionarios en proporción a las funciones desempeñadas por el trabajador permite, en principio, garantizar un equilibrio justo entre la salvaguarda de los intereses de los trabajadores y la salvaguarda de los intereses de los cesionarios, en la medida en que se mantienen los derechos del trabajador derivados de su contrato, mientras que no se imponen a los cesionarios obligaciones mayores que las que implica para ellos la transmisión de la empresa de que se trate.

35 No obstante, corresponde al órgano jurisdiccional remitente tener en cuenta las repercusiones prácticas de dicha división del contrato de trabajo a la luz de los objetivos perseguidos por la Directiva 2001/23, que se han recordado en los apartados 25 y 26 de la presente sentencia. En efecto, como señaló el Abogado General en el punto 77 de sus conclusiones, esta Directiva no puede invocarse para empeorar las condiciones de trabajo del trabajador afectado por una transmisión de empresa (véanse, en este sentido, las sentencias de 7 de marzo de 1996, Merckx y Neuhuys, C-171/94 y C-172/94, EU:C:1996:87, apartado 38, y de 6 de septiembre de 2011, Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, apartados 81 y 82).

36 A este respecto, ha de recordarse que, en virtud del artículo 4, apartado 1, de dicha Directiva, si bien la transmisión de una empresa o de una parte de ella no constituirá en sí misma un motivo de despido para el cedente o para el cesionario, excepto en los supuestos previstos en el párrafo segundo de dicho apartado 1, esta disposición no impedirá los despidos que puedan producirse por razones económicas, técnicas o de organización que impliquen cambios en el plano del empleo. Además, el artículo 4, apartado 2, de la misma Directiva precisa que, 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, dicha resolución se considerará imputable al empresario.

37 Por lo tanto, como destacó el Abogado General en el punto 79 de sus conclusiones, en el supuesto de que resulte imposible dividir el contrato de trabajo o de que esa división suponga un deterioro de las condiciones de trabajo y de los derechos de los trabajadores garantizados por la Directiva 2001/23, puede resolverse el contrato y, en virtud del artículo 4, apartado 2, de la Directiva 2001/23, se considerará que la resolución es imputable al cesionario o a los cesionarios, aunque se produzca a instancia del trabajador.

38 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que, en el supuesto de una transmisión de empresa que implique a varios cesionarios, el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que los derechos y obligaciones derivados de un contrato de trabajo se transfieren a cada uno de los cesionarios en proporción a las funciones desempeñadas por el trabajador de que se trate, siempre que la división del contrato de trabajo resultante de esta operación sea posible y no suponga un deterioro de las condiciones de trabajo ni afecte al mantenimiento de los derechos de los trabajadores garantizados por esta Directiva, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente. En el supuesto de que tal división resulte imposible o atente contra los derechos de ese trabajador, se considerará, en virtud del artículo 4 de dicha Directiva, que la resolución de la relación laboral que pueda seguirle es imputable al cesionario o a los cesionarios, aunque se haya producido a instancia del trabajador.

Costas

39 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este 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:

En el supuesto de una transmisión de empresa que implique a varios cesionarios, el artículo 3, 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 transmisión de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que los derechos y obligaciones derivados de un contrato de trabajo se transfieren a cada uno de los cesionarios en proporción a las funciones desempeñadas por el trabajador de que se trate, siempre que la división del contrato de trabajo resultante de esta operación sea posible y no suponga un deterioro de las condiciones de trabajo ni afecte al mantenimiento de los derechos de los trabajadores garantizados por esta Directiva, extremo que corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente. En el supuesto de que tal división resulte imposible o atente contra los derechos de ese trabajador, se considerará, en virtud del artículo 4 de dicha Directiva, que la resolución de la relación laboral que pueda seguirle es imputable al cesionario o a los cesionarios, aunque se haya producido a instancia del trabajador.

Firmas