SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 21 de octubre de 2010 *

En el asunto C-242/09,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Gerechtshof te Amsterdam, mediante resolución de 30 de junio de 2009, recibida en el Tribunal de Justicia el 3 de julio de 2009, en el procedimiento entre

Albron Catering BV

y

FNV Bondgenoten,

John Roest,

* Lengua de procedimiento: neerlandés.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente de Sala, y el Sr. D. Šváby, la Sra. R. Silva de Lapuerta y los Sres. G. Arestis y J. Malenovský (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;
Secretaria: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 6 de mayo de 2010;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de Albron Catering BV, por los Sres. P. Kuypers y P.M. Klinckhamers, advocaten;

— en nombre de FNV Bondgenoten y del Sr. Roest, por el Sr. E. Unger, advocaat, y la Sra. P. Kruijff, Consejero Jurídico;

— en nombre del Gobierno neerlandés, por las Sras. C. Wissels y M. Noort y el Sr. Y. de Vries, en calidad de agentes;

— en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. J. Enegren y W. Wils, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 3 de junio de 2010;

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 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 Albron Catering BV (en lo sucesivo, «Albron») y FNV Bondgenoten (en lo sucesivo, «FNV») y el Sr. Roest, para determinar si, dentro de un grupo de sociedades, una de cuyas entidades jurídicas ejerce de empresario central y destina a sus trabajadores a diversas sociedades del mismo grupo, la transmisión de actividades de una sociedad de dicho grupo a una sociedad ajena a él, a saber, Albron, debe considerarse regulada por las normas protectoras de los trabajadores establecidas en la Directiva 2001/23.

Marco jurídico

Normativa de la Unión

3 La Directiva 2001/23 resultó de la codificación de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122), tal como había sido modificada por la Directiva 98/50/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998 (DO L 201, p. 88).

4 El tercer considerando de la Directiva 2001/23 enuncia que «son necesarias disposiciones para proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos».

5 El artículo 1, apartado 1, letras a) y b), de la Directiva 2001/23 dispone:

«a) La presente Directiva se aplicará a [las transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión.

b) Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra a) y de las siguientes disposiciones del presente artículo, se considerará [transmisión] a efectos de la presente Directiva [la] de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un

conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria.»

6 El artículo 2 de la Directiva 2001/23 establece:

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

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

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

[…]

d) "trabajador": cualquier persona que esté protegida como tal en la legislación laboral del Estado miembro de que se trate.

2. La presente Directiva no afectará a la legislación nacional en lo que concierne a la definición de contrato de trabajo o de relación laboral.

[...]»

7 Con arreglo al artículo 3, apartados 1 a 3, de la Directiva 2001/23:

«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], serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal [transmisión].

Los Estados miembros podrán establecer que, después de la fecha [de la transmisión], el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones que tuvieran su origen, antes de la fecha [de la transmisión], en un contrato de trabajo o en una relación laboral existentes en la fecha [de la transmisión].

2. Los Estados miembros podrán adoptar las medidas necesarias para garantizar que el cedente notifique al cesionario todos los derechos y obligaciones que, en virtud del presente artículo, se transferirán al cesionario, en la medida en que en el momento [de la transmisión] el cedente tenga o debiera haber tenido conocimiento de dichos derechos y obligaciones. En caso de que el cedente no notifique al cesionario alguno de estos derechos u obligaciones, ello no afectará [a la transmisión] del derecho o de la obligación ni a los derechos de los trabajadores frente al cesionario o al cedente en relación con dicho derecho u obligación.

3. Después [de la transmisión], 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.

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

Normativa nacional

8 El artículo 610, apartado 1, del libro 7 del Burgerlijk Wetboek (Código Civil neerlandés) define el contrato de trabajo en el ordenamiento jurídico neerlandés del siguiente modo:

«El contrato de trabajo es aquel por el que una parte, el trabajador, se obliga a realizar un trabajo para la otra parte, el empresario, por tiempo determinado y a cambio de una remuneración.»

9 El artículo 663 del libro 7 del Código Civil neerlandés dispone:

«Como consecuencia de la transmisión de una empresa, los derechos y obligaciones del empresario existentes en la fecha de la transmisión en virtud de un contrato de trabajo celebrado entre él y el trabajador afectado de su empresa se transferirán de pleno derecho al cesionario. Durante el año posterior a la transmisión, el empresario estará asimismo obligado solidariamente con el cesionario al cumplimiento de las

obligaciones derivadas del contrato de trabajo que se hubieran originado antes de la transmisión.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

10 Heineken Nederland es un grupo neerlandés que agrupa a cerveceras. En dicho grupo, todo el personal está empleado por Heineken Nederlands Beheer BV (en lo sucesivo, «HNB»). HNB hace así las veces de empresario central y destina al personal a las distintas sociedades de explotación del grupo Heineken en los Países Bajos.

11 El Sr. Roest trabajó para HNB desde el 17 de julio de 1985 hasta el 1 de marzo de 2005 como empleado del departamento de «catering». Fue destinado por HNB, junto con aproximadamente otros 70 trabajadores de ese departamento, a Heineken Nederland BV (en lo sucesivo, «Heineken Nederland»), sociedad que llevó a cabo actividades de catering en diversos lugares para los trabajadores del grupo Heineken hasta el 1 de marzo de 2005. El convenio colectivo de HNB era aplicable a dicho destino.

12 El Sr. Roest está afiliado a FNV, un sindicato que tiene por objeto defender los intereses de sus afiliados en materia de condiciones de trabajo y salarios, en particular mediante la celebración de convenios colectivos.

13 Las actividades de catering desarrolladas por Heineken Nederland fueron transferidas a Albron mediante un acuerdo el 1 de marzo de 2005.

14 Albron desarrolla en todo el territorio de los Países Bajos concretamente una actividad de catering, es decir, la gestión y explotación de servicios de restauración sobre la base de un contrato celebrado con un cliente a tal efecto, en particular en comedores de empresa, tanto en el sector privado como en el sector público. El Sr. Roest comenzó a trabajar en Albron el 1 de marzo de 2005, como empleado del departamento de «comedores de empresa».

15 FNV y el Sr. Roest demandaron a Albron ante el Kantonrechter (tribunal cantonal) a fin de que se declarara que la transferencia de las actividades de catering efectuada el 1 de marzo de 2005 entre Heineken Nederland y Albron constituye una transmisión de empresa, en el sentido de la Directiva 2001/23, y que los trabajadores empleados por HNB que fueron destinados a Heineken Nederland comenzaron a trabajar de pleno derecho para Albron a partir de dicha fecha.

16 FNV y el Sr. Roest solicitaron asimismo que se condenara a Albron a aplicar al contrato laboral celebrado entre ésta y el Sr. Roest, con efectos retroactivos desde el 1 de marzo de 2005, las condiciones de trabajo en vigor entre HNB y el Sr. Roest hasta dicha fecha y que, en lo que respecta a los salarios atrasados adeudados desde el 1 de marzo de 2005, se condenara a Albron, con arreglo al artículo 625 del Libro 7 del Código Civil neerlandés, al pago del recargo legal del 50 % así como de los intereses legales devengados desde el día del nacimiento de la deuda. Por último, FNV y el Sr. Roest solicitaron que se condenara en costas a Albron.

17 Mediante sentencia dictada el 15 de marzo de 2006, el Kantonrechter estimó esas pretensiones, con excepción del recargo legal del 50 %.

18 Albron interpuso recurso de apelación contra dicha sentencia ante el Gerechtshof te Amsterdam (tribunal de apelación de Ámsterdam).

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

«1) ¿Debe interpretarse la Directiva 2001/23 […] en el sentido de que la transmisión de derechos y obligaciones al cesionario establecida en el artículo 3, apartado 1, primera frase, se produce exclusivamente cuando el cedente de la empresa objeto de la transmisión es también el empresario formal de los trabajadores afectados, o implica la protección de los trabajadores que persigue la Directiva [2001/23] que, en caso de transmisión de una sociedad de explotación perteneciente a un grupo, los derechos y obligaciones existentes frente a los empleados destinados a esta empresa se transfieren al cesionario si todo el personal que trabaja en el grupo está empleado por una sociedad de gestión de personal (igualmente perteneciente a dicho grupo) que funciona como empresario central?

2) ¿Cuál es la respuesta a la segunda parte de la primera cuestión si los trabajadores allí mencionados que son destinados a una de las empresas del grupo están empleados por otra sociedad igualmente perteneciente al grupo, pero que no es una sociedad de gestión de personal como la descrita en la primera cuestión?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre el fondo

20 Mediante sus dos cuestiones, que procede examinar conjuntamente, el tribunal remitente desea saber, en esencia, si en el supuesto de transmisión, en el sentido de la

Directiva 2001/23, de una empresa perteneciente a un grupo a una empresa ajena al grupo, puede considerarse igualmente «cedente», en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra a), de dicha Directiva, la empresa del grupo a la que los trabajadores estaban destinados de manera permanente sin que, sin embargo, estuvieran vinculados a ésta mediante un contrato de trabajo (en lo sucesivo, «empresario no contractual»), dado que existe dentro de dicho grupo una empresa con la que los trabajadores de que se trata estaban vinculados mediante tal contrato de trabajo (en lo sucesivo, «empresario contractual»).

21 En primer lugar, se desprende del tenor del artículo 2, apartado 1, letra a), de la Directiva 2001/23 que cedente es quien, como consecuencia de una transmisión en el sentido del artículo l, apartado 1, de dicha Directiva, pierda la calidad de empresario.

22 Se deduce claramente de los hechos controvertidos en el litigio principal que el empresario no contractual perdió tras la transmisión de la actividad transferida su calidad de empresario no contractual. Por tanto, no cabe excluir que pueda considerarse «cedente», en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra a), de la Directiva 2001/23.

23 Además, como se desprende del propio enunciado del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23, la protección que confiere dicha Directiva a los trabajadores en el supuesto de cambio de empresa se refiere a los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existentes en la fecha de la transmisión, en el bien entendido de que la existencia o no de un contrato de trabajo o de una relación laboral debe apreciarse en función del Derecho nacional, según el artículo 2, apartado 2, de esta Directiva.

24 El requisito de la existencia de un contrato de trabajo o, alternativamente y, por tanto, de manera equivalente, de una relación laboral en la fecha de la transmisión,

establecido en virtud del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23, lleva a considerar que en la mente del legislador de la Unión no se requiere, en todas las circunstancias, un vínculo contractual con el cedente para que los trabajadores puedan tener derecho a la protección que confiere la Directiva 2001/23.

25 En cambio, no se desprende de la Directiva 2001/23 que la relación entre el contrato de trabajo y la relación laboral sea una relación de subsidiariedad y, por tanto, en el supuesto de varios empresarios, que sea preciso favorecer sistemáticamente al empresario contractual.

26 De este modo, en un contexto como el del litigio principal, la Directiva 2001/23 no impide que el empresario no contractual, al que están destinados trabajadores de modo permanente, pueda también ser considerado «cedente», en el sentido de la Directiva 2001/23.

27 Por último, se deduce de lo dispuesto en el artículo 1, apartado 1, letra b), de la Directiva 2001/23 que «se considerará transmisión a efectos de [dicha] Directiva la de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria».

28 En consecuencia, una transmisión de empresa en el sentido de la Directiva 2001/23 supone, en particular, el cambio de la persona jurídica o física que es responsable de la actividad económica de la entidad transferida y que en tal calidad establece, como empresario de los trabajadores de dicha entidad, relaciones laborales con éstos, en su caso a pesar de la falta de vínculos contractuales con dichos trabajadores.

29 De ello se desprende que la posición de un empresario contractual que, sin embargo, no es responsable de la actividad económica de la entidad económica transferida, no puede prevalecer sistemáticamente, a fines de determinar la persona del cedente, sobre la posición de un empresario no contractual responsable de dicha actividad.

30 El tercer considerando de la Directiva 2001/23 apoya este análisis, al subrayar la necesidad de proteger a los trabajadores en caso de cambio de «empresario». En efecto, en un contexto como el del litigio principal, este concepto puede designar al empresario no contractual, responsable de la gestión de la actividad transferida.

31 En estas circunstancias, si dentro de un grupo de sociedades coexisten dos empresarios, uno que tiene vínculos contractuales con los trabajadores de dicho grupo y otro que tiene vínculos no contractuales con ellos, puede también considerarse «cedente», en el sentido de la Directiva 2001/23, el empresario responsable de la actividad económica de la entidad transferida, que, en tal calidad, establece relaciones laborales con los trabajadores de dicha entidad, y ello a pesar de la falta de vínculos contractuales con dichos trabajadores.

32 En consecuencia, procede responder a las cuestiones planteadas que, en el supuesto de transmisión, en el sentido de la Directiva 2001/23, de una empresa perteneciente a un grupo, a una empresa ajena al grupo, puede considerarse igualmente «cedente», en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra a), de dicha Directiva, la empresa del grupo a la que los trabajadores estaban destinados de manera permanente sin que, sin embargo, estuvieran vinculados a ésta mediante un contrato de trabajo, aunque exista dentro de dicho grupo una empresa con la que los trabajadores de que se trate estaban vinculados mediante tal contrato de trabajo.

Sobre los efectos en el tiempo de la presente sentencia

33 En sus observaciones, Albron evocó la posibilidad de que el Tribunal de Justicia, en el supuesto de que declare que una situación como la controvertida está incluida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23, limite los efectos de la presente sentencia en el tiempo a los asuntos que penden ante él.

34 En apoyo de su petición, Albron sostiene, por un lado, que el número de demandas presentadas contra HNB y otras empresas que han realizado una transmisión será «considerable» y que HNB ya abonó una indemnización por cambio de empresa a los trabajadores que entraron al servicio de Albron. Por otro lado, señala que los operadores económicos podían albergar una confianza legítima, a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en que la aplicación de la Directiva 2001/23 está supeditada a la celebración de un contrato de trabajo con el cedente.

35 Según reiterada jurisprudencia, la interpretación que, en el ejercicio de la competencia que le confiere el artículo 267 TFUE, hace el Tribunal de Justicia de una norma de Derecho de la Unión aclara y precisa, cuando es necesario, el significado y el alcance de dicha norma, tal como debe o habría debido ser entendida y aplicada desde el momento de su entrada en vigor. De ello resulta que la norma así interpretada puede y debe ser aplicada por el juez incluso a relaciones jurídicas nacidas y constituidas antes de la sentencia que resuelva sobre la petición de interpretación, si además se reúnen los requisitos que permiten someter a los órganos jurisdiccionales competentes un litigio relativo a la aplicación de dicha norma (véanse, en particular, las sentencias de 2 de febrero de 1988, Blaizot y otros, 24/86, Rec. p. 379, apartado 27; de 15 de diciembre de 1995, Bosman, C-415/93, Rec. p. I-4921, apartado 141, y de 10 de enero de 2006, Skov y Bilka, C-402/03, Rec. p. I-199, apartado 50).

36 En consecuencia, sólo con carácter excepcional puede el Tribunal de Justicia, aplicando el principio general de seguridad jurídica inherente al ordenamiento jurídico

de la Unión, verse inducido a limitar la posibilidad de que los interesados invoquen una disposición por él interpretada con el fin de cuestionar relaciones jurídicas establecidas de buena fe. Para poder decidir dicha limitación, es necesario que concurran dos criterios esenciales, a saber, la buena fe de los sectores interesados y el riesgo de trastornos graves (véanse las sentencias de 18 de enero de 2007, Brzeziński, C-313/05, Rec. p. I-513, apartado 56, y de 13 de abril de 2010, Bressol y otros, C-73/08, Rec. p. I-2735, apartado 91).

37 Más concretamente, el Tribunal de Justicia únicamente ha recurrido a esta solución en circunstancias muy determinadas, concretamente cuando existía un riesgo de repercusiones económicas graves debidas en particular al elevado número de relaciones jurídicas constituidas de buena fe sobre la base de una normativa considerada válidamente en vigor y era patente que los particulares y las autoridades nacionales habían sido incitados a observar una conducta contraria a la normativa de la Unión en razón de una incertidumbre objetiva e importante en cuanto al alcance de las disposiciones del Derecho de la Unión, incertidumbre a la que habían contribuido eventualmente los mismos comportamientos observados por otros Estados miembros o por la Comisión (véanse, en particular, las sentencias de 27 de abril de 2006, Richards, C-423/04, Rec. p. I-3585, apartado 42, y Brzeziński, antes citada, apartado 57).

38 Procede señalar que, en el litigio principal, Albron no ha proporcionado al Tribunal de Justicia ningún elemento concreto que pueda acreditar la existencia de un riesgo de trastornos graves vinculado a un contencioso masivo que pudiera entablarse como consecuencia de la presente sentencia contra HNB y otras empresas que hayan llevado a cabo una transmisión. Además, como señaló el Abogado General en el punto 59 de sus conclusiones, en cualquier caso el hecho de que HNB ya haya abonado una indemnización por cambio de empresa a los trabajadores que han entrado al servicio de Albron carece de pertinencia.

39 En estas circunstancias, no es necesario comprobar si se cumple el requisito relativo a la buena fe de los sectores interesados.

40 Por consiguiente, no procede limitar en el tiempo los efectos de la presente sentencia.

Costas

41 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 Tercera) declara:

En el supuesto de transmisión, en el sentido 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, de una empresa perteneciente a un grupo, a una empresa ajena al grupo, puede considerarse igualmente «cedente», en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra a), de dicha Directiva, la empresa del grupo a la que los trabajadores estaban destinados de manera permanente sin que, sin embargo, estuvieran vinculados a ésta mediante un contrato de trabajo, aunque exista dentro de dicho grupo una empresa con la que los trabajadores de que se trate estaban vinculados mediante tal contrato de trabajo.

Firmas