SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)
de 14 de noviembre de 1996 *

En el asunto C-305/94,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, por el tribunal du travail de Bruxelles, destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Claude Rotsart de Hertaing,

y

J. Benoidt SA, en liquidación,

IGC Housing Service SA,

una decisión prejudicial sobre 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),

* Lengua de procedimiento: francés.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por los Sres.: G. F. Mancini, Presidente de Sala (Ponente); J. L. Murray y G. Hirsch, Jueces;

Abogado General: Sr. C. O. Lenz;
Secretario: Sr. R. Grass;

consideradas las observaciones escritas presentadas en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. Marie Wolfcarius miembro del Servicio Jurídico y el Sr. Horstpeter Kreppel, funcionario nacional adscrito a dicho Servicio, en calidad de Agentes;

visto el informe del Juez Ponente;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 4 de julio de 1996;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 7 de noviembre de 1994, recibida en el Tribunal de Justicia el 18 de noviembre siguiente, el tribunal du travail de Bruxelles planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, dos cuestiones prejudiciales sobre 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 centro 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 la Sra. Rotsart de Hertaing, por una parte, y J. Benoidt SA, en liquidación, e IGC Housing Service SA, por otra parte, acerca del pago de una indemnización por despido improcedente y de otras indemnizaciones.

3 Como indica en su segundo considerando, la Directiva se propone «proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos».

4 Con este fin, impone, en el párrafo primero del apartado 1 de su artículo 3 que los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo existente en la fecha de la transmisión serán transferidos al cesionario. Conforme al párrafo segundo, los Estados miembros podrán prever que el cedente continúe siendo, igualmente después de la fecha de la transmisión y junto al cesionario, responsable de las obligaciones que resulten de un contrato de trabajo o de una relación laboral. El párrafo primero del apartado 2 del mismo artículo dispone a continuación que, después de la transmisión, 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.

5 A tenor del párrafo primero del apartado 1 del artículo 4 de la Directiva, la transmisión de una empresa, de un centro de actividad o de una parte del 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.

6 En el Derecho belga la Directiva fue ejecutada mediante el Convenio Colectivo nº 32 *bis*, de 7 de junio de 1985, 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 recuperación del activo tras una quiebra o convenio judicial de entrega 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*.

7 Desde 1987, la Sra. Rotsart de Hertaing estaba empleada por Housing Service SA (en lo sucesivo, «Housing Service») a cuyo servicio realizaba, en la época de los hechos del litigio principal, tareas de acogida y recepción.

8 El 19 de noviembre de 1993, Housing Service cambió su razón social por la de J. Benoidt SA (en lo sucesivo, «Benoidt») y fue declarada en liquidación. Sus actividades fueron asumidas por una sociedad recién constituida, IGC Housing Service SA (en lo sucesivo, «IGC Housing Service»), que se instaló en los mismos locales.

9 Mediante escrito certificado de 23 de noviembre de 1993, Benoidt denunció el contrato de trabajo de la Sra. Rotsart de Hertaing, con un preaviso de seis meses a partir del 1 de diciembre de 1993, y le indicó que, hasta nueva orden, estaba dispensada de trabajar durante este período. Mediante escrito de 29 de noviembre de 1993, Benoidt informó a la Sra. Rotsart de Hertaing que debía trabajar durante el

período de preaviso y que, durante este tiempo, debía hacerse cargo de la preparación de la mudanza de la sociedad.

10 La Sra. Rotsart de Hertaing, a través de su sindicato, protestó contra dicha modificación unilateral del objeto del contrato e instó a la sociedad a reintegrarla en sus funciones, a más tardar, el 17 de diciembre de 1993. Mediante carta certificada de 22 de diciembre de 1993, se comunicó a Mme. Rotsart de Hertaing que el liquidador de dicha sociedad había decidido en esa fecha la extinción de su contrato por falta grave. Mediante escrito de 27 de diciembre de 1993, Benoidt precisó a la Sra. Rotsart de Hertaing los hechos que, a su juicio, constituían falta grave que justificaba el despido. Según el órgano jurisdiccional nacional, el 22 de diciembre de 1993, Benoidt despidió a la Sra. Rotsart de Hertaing.

11 El 21 de enero de 1994, la Sra. Rotsart de Hertaing acudió ante el tribunal du travail de Bruxelles para obtener la condena *in solidum* de Benoidt y de IGC Housing Service al pago de diferentes cantidades en concepto de indemnización compensatoria por falta de preaviso, indemnización por despido improcedente, decimotercera paga del ejercicio de 1993, liquidación de la paga de vacaciones y retención indebida, más los intereses legales. Benoidt formuló una reconvención que tenía por objeto que se condenara a la Sra. Rotsart de Hertaing a pagarle una indemnización de daños y perjuicios. Esta demanda no se mantuvo en las pretensiones adicionales ni tampoco fue defendida en el informe oral.

12 El órgano jurisdiccional nacional declaró admisible y fundada la demanda de la Sra. Rotsart de Hertaing contra Benoidt debido a que esta última no había acreditado que los hechos denunciados en el plazo legal como constitutivos de falta grave, habían sido cometidos por la Sra. Rotsart de Hertaing con una intención desleal ni que tales hechos hacían imposible la continuación de las relaciones profesionales entre las partes. En consecuencia, condenó a Benoidt a pagar a la Sra. Rotsart de

Hertaing las cantidades de 535.378 FB en concepto de indemnización compensatoria por falta de preaviso y la de 64.412 FB en concepto de decimotercera paga, junto con los intereses legales.

13 Por lo que se refiere a la demanda en la que se pedía la condena *in solidum* de IGC Housing Service, el Juez nacional consideró, por una parte, que en el caso de autos había existido una cesión contractual de empresa en el sentido de la Directiva y del Convenio Colectivo nº 32 *bis* y, por otra parte, que el contrato de trabajo de la Sra. Rotsart de Hertaing no había sido transferido. En efecto, IGC Housing Service admitió que nunca había sido empleador de la Sra. Rotsart de Hertaing, mientras que Benoidt reivindicó la condición de único empleador de esta última hasta la fecha de extinción del contrato.

14 Habida cuenta de lo anterior, el tribunal du travail de Bruxelles decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 3 de la Directiva 77/187 en el sentido de que todos los contratos de trabajo, existentes en la fecha de la transmisión y que afectan al personal que trabaja en la empresa cedida, se transfieren, como consecuencia de la transmisión, del cedente al cesionario sin que éstos tengan posibilidad de elección?

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión,

— ¿la transferencia del personal tiene lugar de pleno derecho pese a la negativa del cesionario a cumplir su obligación?

y

— ¿la transferencia del personal se produce en la fecha de la transmisión o puede fijarse en una fecha posterior, a elección del cedente o del cesionario?»

Sobre la transferencia de los contratos de trabajo existentes en la fecha de la transmisión

15 Mediante su primera cuestión y la primera parte de su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, esencialmente, si el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que los contratos de trabajo y las relaciones laborales que, en la fecha de la transmisión de una empresa, existan entre el cedente y los trabajadores destinados a la empresa cedida se transfieren de pleno derecho del cedente al cesionario por el mero hecho de la transmisión de la empresa, pese a la voluntad en contrario del cedente o del cesionario y a pesar de la negativa de este último a cumplir sus obligaciones.

16 El Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente (véase, en particular, la sentencia de 5 de mayo de 1988, Berg y Busschers, asuntos acumulados 144/87 y 145/87, Rec. p. 2559, apartado 12), que la Directiva tiende a garantizar el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario, permitiendo que queden al servicio del nuevo empresario en condiciones idénticas a las convenidas con el cedente.

17 También es jurisprudencia reiterada (véase la sentencia de 10 de febrero de 1988, Daddy's Dance Hall, 324/86, Rec. p. 739, apartado 14) que las normas de la Directiva, y en particular las relativas a la protección de los trabajadores contra el despido por causa de transmisión, deben ser consideradas imperativas en el sentido de que no pueden establecerse excepciones en perjuicio de los trabajadores.

18 De ello se deduce que, en caso de transmisión de empresa, el contrato de trabajo o la relación laboral que vincula al personal de la empresa transmitida deja de vincular al cedente y continúa de pleno derecho con el cesionario (sentencia de

25 de julio de 1991, D'Urso y otros, C-362/89, Rec. p. I-4105, apartado 12). El Tribunal de Justicia concluyó que los contratos de trabajo y las relaciones laborales que, en la fecha de la transmisión de una empresa, existan entre el cedente y los trabajadores de la empresa transmitida serán transferidos de pleno derecho del cedente al cesionario por el solo hecho de la transmisión de la empresa (apartado 20 de la misma sentencia).

19 Sin embargo, es importante precisar que según el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 3, la transferencia de pleno derecho de las relaciones laborales al cesionario no impide que los Estados miembros establezcan la responsabilidad solidaria del cedente y del cesionario (véase, a este respecto, la sentencia Berg y Busschers, apartados 11 y 13).

20 A la vista de las dudas manifestadas por el órgano jurisdiccional remitente, hay que añadir que, debido al carácter imperativo de la protección organizada por la Directiva y so pena de privar realmente a los trabajadores de dicha protección, la transferencia de los contratos de trabajo no puede quedar supeditada a la voluntad del cedente o del cesionario y que, en particular, el cesionario no puede oponerse a la Directiva negándose a cumplir sus obligaciones.

21 Por consiguiente, procede responder a la primera cuestión prejudicial y a la primera parte de la segunda cuestión que, el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que los contratos de trabajo y las relaciones laborales que, en la fecha de la transmisión de una empresa, existan entre el cedente y los trabajadores asignados a la empresa transmitida se transfieren de pleno derecho del cedente al cesionario por el mero hecho de la transmisión de la empresa, a pesar de que el cedente o el cesionario se opongan a ello y no obstante la negativa de este último a cumplir sus obligaciones.

Sobre la fecha de transferencia de los contratos de trabajo y de las relaciones laborales

22 Mediante la segunda parte de su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pide que se dilucide si, en virtud del apartado 1 del artículo 3 de la Directiva,

la transferencia de los contratos de trabajo y de las relaciones laborales tiene lugar necesariamente en la fecha de la transmisión de la empresa o puede fijarse en una fecha distinta, a elección del cedente o del concesionario.

23 A este respecto, procede observar, en primer lugar, que del propio tenor literal de la Directiva resulta que la transferencia de los contratos de trabajo y de las relaciones laborales tiene lugar en la misma fecha que la de la transmisión de la empresa. En efecto, el párrafo segundo del apartado 1 del artículo 3, atribuye a los Estados miembros la facultad de prever que el cedente continúe siendo, también después de la fecha de transmisión, y junto al cesionario, responsable de las obligaciones derivadas de un contrato de trabajo o de una relación laboral. Ello supone que, en todo caso, dichas obligaciones se transfieren al cesionario en la fecha de la transmisión.

24 En segundo lugar, el Tribunal de Justicia declaró en la sentencia Berg y Busschers, antes citada, que el apartado 1 del artículo 3 debe interpretarse en el sentido de que, después de la fecha de la transmisión, se extingue la responsabilidad del cedente frente a las obligaciones que resultan del contrato o de la relación laboral por el mero hecho de la transmisión (apartado 14). Por razón del objetivo de protección de los trabajadores perseguido por la Directiva, dicho efecto sólo puede producirse si las obligaciones de que se trata se transfieren al cesionario desde la fecha de la transmisión de la empresa.

25 En tercer lugar, reconocer al cedente o al cesionario la facultad de elegir la fecha en que se transfiere el contrato de trabajo o la relación laboral equivaldría a admitir que los empresarios pueden, al menos con carácter temporal, establecer excepciones a las disposiciones de la Directiva. Pues bien, según una reiterada jurisprudencia mencionada en el apartado 16, estas disposiciones tienen carácter imperativo.

26 Por consiguiente, procede responder a la segunda parte de la segunda cuestión prejudicial que, en virtud del apartado 1 del artículo 3 de la Directiva, la transferencia de los contratos de trabajo y de las relaciones laborales tiene lugar necesariamente en la fecha de la transmisión de la empresa y no puede ser fijada en una fecha distinta a elección del cedente o del cesionario.

Costas

27 Los gastos efectuados por la Comisión de las Comunidades Europeas, que ha presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes en el 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 Segunda),

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el tribunal du travail de Bruxelles mediante resolución de 7 de noviembre de 1994, declara:

1) El apartado 1 del artículo 3 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 los contratos de trabajo y las relaciones laborales que, en la fecha de la transmisión de una empresa, existan entre el cedente y los trabajadores asignados a la empresa transmitida se transfieren de pleno derecho del cedente al cesionario por el mero hecho de la transmisión de la empresa, a pesar de que el cedente o el cesionario se opongan a ello, y no obstante la negativa de este último a cumplir sus obligaciones.

2) En virtud del apartado 1 del artículo 3 de la Directiva, la transferencia de los contratos de trabajo y de las relaciones laborales tiene lugar necesariamente en la fecha de la transmisión de la empresa y no puede ser fijada en una fecha distinta a elección del cedente o del cesionario.

Mancini Murray Hirsch

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 14 de noviembre de 1996.

El Secretario

R. Grass

El Presidente de la Sala Segunda

G. F. Mancini