

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)
de 12 de noviembre de 1992 *

En el asunto C-209/91,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, por el Søg og Handelsretten i København, destinada a obtener, en los litigios pendientes ante dicho órgano jurisdiccional entre

Anne Watson Rask,

Kirsten Christensen

e

ISS Kantineservice A/S,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del apartado 1 del artículo 1 y del apartado 2 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 [léase transmisiones] 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 Tercera),

integrado por los Sres.: M. Zuleeg, Presidente de Sala; J. C. Moitinho de Almeida y F. Grévisse, Jueces;

Abogado General: Sr. W. Van Gerven;
Secretario: Sr. H. von Holstein, Secretario adjunto;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— en nombre de las demandantes en el litigio principal, por el Sr. Jens B. Bjørst, Abogado de Copenhague;

* Lengua de procedimiento: danés.

— en nombre de la sociedad ISS Kantineservice, por el Sr. K. Werner, Abogado de Copenhague;

— en nombre de la Comisión de la Comunidades Europeas, por la Sra. Karen Banks y el Sr. Anders Christian Jessen, miembros del Servicio Jurídico, en calidad de Agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones de las partes demandantes en los litigios principales, de la parte demandada en los litigios principales y de la Comisión, expuestas en la vista de 1 de octubre de 1992;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 8 de octubre de 1992;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 Mediante resolución de 30 de julio de 1991, recibida en el Tribunal de Justicia el 6 de agosto siguiente, el Sø- og Handelsretten i København planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, tres cuestiones prejudiciales sobre la interpretación del apartado 1 del artículo 1 y del apartado 2 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 [léase transmisiones] 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 sendos litigios, uno de ellos entre la Sra. Anne Watson Rask y la sociedad ISS Kantineservice (en lo sucesivo, «ISS») referente, en especial, a la fecha de pago de su salario, y el otro entre, de una parte, las Sras. Anne Watson Rask y Kirsten Christensen y, de otra, la misma sociedad, referente a los elementos integrantes de su salario.

- 3 Las demandantes en los litigios principales fueron contratadas, sucesivamente, por la sociedad Philips (en lo sucesivo, «Philips»), en una de las cuatro cantinas de dicha sociedad, y, posteriormente, a partir del 1 de enero de 1989, por ISS, la cual, a partir de dicha fecha, asumió la gestión de esas cuatro cantinas en virtud de un contrato celebrado con Philips el 2 de diciembre de 1988.
- 4 Según la resolución de remisión, el contrato celebrado entre Philips e ISS preveía que ISS asumiría íntegra y plenamente la responsabilidad de la gestión de las cantinas de Philips, especialmente la planificación de los menús, compras, elaboración, expedición, todas las funciones administrativas y la selección y formación del personal.
- 5 Asimismo, ISS se comprometió a hacerse cargo, a partir del 1 de enero de 1989, del personal contratado con carácter indefinido por Philips en esas cantinas, en las mismas condiciones salariales y de antigüedad. ISS empleó a las demandantes en el litigio principal en virtud de dicho compromiso.
- 6 Como contrapartida, Philips se obligaba a pagar a ISS, por una parte, una suma fija mensual que cubriría «todos los gastos relativos a la gestión normal, tales como las retribuciones directas e indirectas, los seguros, la indumentaria laboral, la dirección, así como los costes de inspección y administración»; por otra parte, el importe de los costes de productos tales como servicios y envases desechables, servilletas de mesa y artículos de limpieza. Además, Philips facilitó a ISS, sin contraprestación económica alguna, los locales de venta y producción autorizados por ISS, los utensilios necesarios para la gestión de la cantina, electricidad, agua caliente y teléfono, y se comprometió a ocuparse del mantenimiento general de los locales y equipos, así como de la recogida de basuras.
- 7 Los litigios principales se originaron por la modificación unilateral por ISS, por una parte, del día de pago de los salarios a los trabajadores afectados por la transmisión, que fue fijado el último día laborable del mes en lugar del último jueves del mes, y, por otra, de los elementos integrantes de la retribución de dichos trabajadores, cuya cuantía, no obstante, no quedaba modificada de conformidad con las estipulaciones del contrato.

- 8 La Sra. Watson Rask solicitó que se le pagara su salario el último jueves del mes, tal y como había venido haciéndose en el pasado. Además, pidió, junto con la Sra. Christensen, que les fuesen concedidas diversas asignaciones anteriormente satisfechas por Philips. ISS se negó a estimar dichas peticiones y despidió a la Sra. Watson Rask, quien se había negado a continuar su relación laboral en dichas condiciones.
- 9 Ante el Sø- og Handelsretten i København, ante el cual la Sra. Watson Rask presentó una demanda de indemnización por despido improcedente, y las Sras. Watson Rask y Christensen, sendas demandas de pago de las indemnizaciones controvertidas, ISS alegó que, en contra de lo sostenido por las demandantes en los litigios principales, el contrato celebrado con Philips no constituía una transmisión de empresa a efectos de la Directiva o de la Ley danesa nº 111, de 21 de marzo de 1979, relativa a la situación jurídica de los trabajadores por cuenta ajena en caso de transmisión de empresa, adoptada para adaptar el Derecho interno a la Directiva, y que, por tanto, y en todo caso, ISS no estaba obligada a mantener condiciones salariales rigurosamente idénticas a las vigentes en Philips.
- 10 Por estimar necesaria la interpretación de la Directiva para solucionar dichos asuntos, el Sø- og Handelsretten i København planteó al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Es aplicable la Directiva 77/187/CEE cuando una empresa A toma a su cargo la gestión de la cantina de otra empresa B, de manera:
- que la empresa A, a cambio de una retribución fija de carácter mensual, ha de cubrir “la totalidad de los gastos inherentes a la gestión ordinaria, tales como retribuciones directas e indirectas, seguros, indumentaria laboral y administración, así como los costes de inspección y administración”;
 - que la empresa B facilita a la empresa A, sin contraprestación económica alguna, los siguientes elementos: locales de venta y producción autorizados por esta última, incluidos almacenes con cerradura, equipamiento, electricidad, agua caliente y teléfono, instalaciones de vestuario para el personal de cantina, ocupándose, asimismo, de la recogida de basuras;

- que la empresa B soporta los costes inherentes a la utilización de servicios y envases desechables, servilletas de mesa y artículos de limpieza;
- que la empresa A se hace cargo del personal de cantina de la empresa B, manteniendo las condiciones salariales y de antigüedad?

- 2) ¿Tiene importancia para la respuesta que haya de darse a la primera cuestión el hecho de que la gestión de la cantina únicamente constituye un servicio para los trabajadores empleados en la empresa B y, por consiguiente, no afecta a la producción general de dicha empresa?
- 3) ¿Es contrario al apartado 2 del artículo 3 de la Directiva el hecho de modificar la fecha de pago de los salarios a los trabajadores afectados y/o la composición del salario pagado a dichos trabajadores, siempre y cuando, por otra parte, ello no implique variación alguna en la cuantía global del salario?»

- 11 Para una más amplia exposición de los hechos de los litigios principales, así como de la normativa comunitaria aplicable, el procedimiento seguido y las observaciones presentadas ante el Tribunal, la Sala se remite al informe para la vista. En lo sucesivo sólo se hará referencia a estos elementos en la medida exigida por el razonamiento del Tribunal.

Cuestiones primera y segunda

- 12 Mediante las dos primeras cuestiones prejudiciales, el órgano jurisdiccional nacional pretende, esencialmente, saber si el apartado 1 del artículo 1 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que la Directiva puede aplicarse a una situación en la que un empresario encomienda, mediante contrato, a otro la responsabilidad de explotar un servicio destinado a los trabajadores, anteriormente gestionado de forma directa, a cambio de una remuneración y de diversas ventajas cuyas particularidades quedan determinadas en el contrato celebrado entre ambos.

- 13 Las Sras. Watson Rask y Christensen, así como la Comisión, proponen que se dé una respuesta afirmativa a las cuestiones que han sido formuladas de nuevo en tal sentido. Alegan que dicho contrato transfiere la responsabilidad de la explotación de los servicios afectados a la otra parte contractual, la cual adquiere por ello la calidad de empleador de los trabajadores adscritos a dichos servicios. Las demandantes en el litigio principal alegan también que la transmisión tiene por objeto una «parte de un centro de actividad» a efectos de la Directiva, puesto que los servicios transmitidos constituyen una unidad económica autónoma dentro de la empresa cedente.
- 14 Por el contrario, la demandada en los litigios principales estima que un contrato como el descrito por el Juez remitente no produce una «transmisión de empresa» a efectos de la Directiva, excepto si se atribuye a esta última un ámbito de aplicación excesivamente amplio. Alega, por una parte, que un contrato de esta naturaleza no produce transmisión alguna a efectos de la Directiva, ya que no concede al otro contratante ni la responsabilidad plena e íntegra de la explotación, especialmente en lo que se refiere a la clientela y a la fijación de precios, ni la propiedad de los activos necesarios para dicha explotación. Por otra parte, la demandada alega que dicho contrato tiene por objeto un servicio que no puede calificarse de «empresa», a efectos de la Directiva, habida cuenta de su carácter accesorio para la actividad del cedente.
- 15 Según la jurisprudencia de este Tribunal (véase sentencia de 5 de mayo de 1988, Berg, asuntos acumulados 144/87 y 145/87, Rec. p. 2559, apartado 17), la Directiva es aplicable en todos los supuestos de cambio, en el marco de relaciones contractuales, de la persona, física o jurídica, que sea responsable de la explotación de la empresa y que, por ello, contraiga las obligaciones de empresario frente a los empleados de la empresa, sin que importe si se ha transmitido la propiedad de la empresa.
- 16 La protección prevista en la Directiva se aplica especialmente, en virtud del apartado 1 del artículo 1, cuando la transmisión se refiere únicamente a un centro de actividad o a una parte de un centro de actividad, es decir, a una parte de la empresa. En tal caso, se refiere a los trabajadores adscritos a dicha parte de la empresa, puesto que, como declaró el Tribunal de Justicia en la sentencia de 7 de febrero de 1985, Botzen, (186/83, Rec. p. 519), apartado 15, la relación laboral se caracteriza esencialmente por el vínculo existente entre el trabajador y la parte de la empresa a la que se encuentra adscrito para desempeñar su función.

- 17 Así, cuando un empresario encomienda, mediante contrato, la responsabilidad de la explotación de un servicio de su empresa, tal como una cantina, a otro empresario que, en consecuencia, asume las obligaciones de empleador frente a los empleados adscritos a dicho servicio, la operación resultante puede estar comprendida dentro del ámbito de aplicación de la Directiva, tal como lo define el apartado 1 del artículo 1. El hecho de que, en tal caso, la actividad transmitida sólo constituya para la empresa cedente una actividad accesoria, sin relación necesaria con su objeto social, no da lugar a la exclusión de dicha operación del ámbito de aplicación de la Directiva. Del mismo modo, el hecho de que el contrato que vincula al cedente y al cesionario tenga por objeto una prestación de servicios efectuada exclusivamente en beneficio del cedente, a cambio de una remuneración cuyas particularidades quedan fijadas en el contrato, tampoco excluye la aplicabilidad de la Directiva.
- 18 Incumbe al Juez nacional apreciar si el conjunto de las circunstancias de hecho descritas en su resolución de remisión caracterizan una «transmisión de empresa» a efectos de la Directiva. Por tanto, a todos los efectos, procede recordarle que debe tener en cuenta las siguientes consideraciones (véase, recientemente, la sentencia de 19 de mayo de 1992, Redmond Stichting, C-29/91, Rec. p. I-3189, apartados 23 y 24).
- 19 Por una parte, el criterio decisivo para determinar la existencia de una transmisión a efectos de la Directiva consiste en saber si la unidad económica de que se trata conserva su identidad, lo cual se desprende, en especial, de la continuación efectiva de la explotación o de su reanudación.
- 20 Por otra parte, para determinar si se cumplen dichos requisitos, deben tenerse en cuenta todas las circunstancias de hecho que caracterizan la referida operación, entre las cuales figuran, en particular, el tipo de empresa o de centro de actividad de que se trate, el hecho de que haya habido o no una transmisión de los activos materiales, tales como los edificios y los bienes muebles, el valor de los activos inmateriales en el momento de la transmisión, el hecho de que el nuevo empresario se haga cargo de la mayoría de la plantilla o no, el que se haya transmitido la clientela o no, así como el grado de similitud de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión, y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades. Sin embargo, es necesario precisar que todos estos elementos son úni-

camente aspectos parciales de la evaluación de conjunto que debe hacerse y no pueden, por tanto, apreciarse aisladamente.

- 21 Por dichos motivos, procede responder a las dos primeras cuestiones prejudiciales que el apartado 1 del artículo 1 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que la Directiva puede aplicarse a una situación en la que un empresario encomienda, contractualmente, a otro la responsabilidad de explotar un servicio destinado a los trabajadores, anteriormente gestionado de forma directa, a cambio del pago de una cantidad y de diversas ventajas cuyas particularidades quedan determinadas en el contrato celebrado entre ambos.

Tercera cuestión

- 22 Mediante su tercera cuestión, el órgano jurisdiccional pretende saber, fundamentalmente, si el artículo 3 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que el cesionario tiene la obligación de mantener las condiciones salariales pactadas entre los trabajadores y el cedente, especialmente, la fecha de pago del salario y los elementos que lo componen, aunque no hubiere variación alguna en la cuantía global del mismo.
- 23 En el artículo 3 de la Directiva se establece lo siguiente:

«1. Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso [léase transmisión] tal como se define en el apartado 1 del artículo 1, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso.

Los Estados miembros podrán prever que el cedente continúe siendo, después de la fecha del traspaso tal como se define en el apartado 1 del artículo 1, y junto al cesionario, responsable de las obligaciones que resulten de un contrato de trabajo o de una relación laboral.

2. Después del traspaso 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.»

- 24 Las demandantes en los litigios principales sostienen que el artículo 3 de la Directiva obliga al cesionario a mantener las mismas condiciones laborales y retributivas pactadas con el cedente, especialmente en lo que se refiere a la fecha de pago de los salarios.
- 25 La Comisión e ISS estiman que el cesionario puede modificar las condiciones previstas en el contrato o la relación laboral, en la medida en que la legislación nacional admita dicha modificación en supuestos distintos al de transmisión de empresa.
- 26 Según la jurisprudencia de este Tribunal (véase, especialmente, la sentencia de 25 de julio de 1991, D'Urso y otros, C-362/89, Rec. p. I-4105, apartado 9), el objetivo de la Directiva consiste en garantizar a los trabajadores afectados por una transmisión de empresa el mantenimiento de los derechos que resulten de su contrato o de su relación laboral.
- 27 No obstante, como ya declaró este Tribunal en la sentencia de 10 de febrero de 1988, *Daddy's Dance Hall* (324/86, Rec. p. 739), apartado 16, el objeto que persigue la Directiva es únicamente una armonización parcial de la materia de que se trata, haciendo extensible en lo esencial la protección garantizada a los trabajadores de manera autónoma por el derecho de los distintos Estados miembros al supuesto de una transmisión de empresa. La Directiva no pretende instaurar un nivel de protección uniforme para toda la Comunidad en función de criterios comunes. Por consiguiente, la Directiva sólo puede invocarse para garantizar que el trabajador interesado quede protegido en sus relaciones con el cesionario de la misma manera que lo estaba con el cedente, en virtud de la normativa del Estado miembro de que se trate.

- 28 Por consiguiente, en la medida en que, al margen del supuesto de una transmisión de empresa, el Derecho nacional permita modificar la relación laboral en un sentido desfavorable para los trabajadores, especialmente por lo que respecta a las condiciones retributivas, una modificación de este tipo no queda excluida sólo por el hecho de que, entre tanto, la empresa haya sido objeto de una transmisión y, por consiguiente, el contrato haya sido celebrado con el nuevo empresario. En efecto, al subrogarse el cesionario en la situación del cedente en virtud del apartado 1 del artículo 3 de la Directiva, por lo que respecta a los derechos y obligaciones derivados de la relación laboral, ésta puede modificarse en relación con el cesionario dentro de los límites que cabría aplicar si se tratase del cedente, debiendo quedar claro que la transmisión de empresa en ningún caso puede constituir por sí misma el motivo de dicha modificación (sentencia de 10 de febrero de 1988, *Daddy's Dance Hall*, antes citada, apartado 17).
- 29 Además, procede recordar que, en virtud del apartado 2 del artículo 3 de la Directiva, el cesionario debe mantener las condiciones laborales 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 este período, pero éste no podrá ser inferior a un año.
- 30 En el marco de dichas normas, corresponde al órgano jurisdiccional nacional apreciar el alcance, según el Derecho nacional, de las obligaciones del cedente, tanto si resultan de un contrato o de una relación laboral, como de un convenio colectivo.
- 31 Por dichos motivos, procede responder a la tercera cuestión que el artículo 3 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que, en el momento de la transmisión, las condiciones del contrato o de la relación laboral relativas al salario, en especial, la fecha de pago y la composición del salario, no pueden modificarse, ni siquiera aun cuando no varíe la cuantía global del mismo. No obstante, la Directiva no se opone a una modificación de la relación laboral con el nuevo empresario, en la medida en que el Derecho nacional aplicable admita dicha modificación en supuestos distintos al de transmisión de empresa. Además, el cesionario está obligado a mantener las condiciones pactadas mediante convenio colectivo, en la misma me-

dida en que éste las previó para el cedente, hasta la fecha de resolución o de expiración del convenio colectivo, de entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo.

Costas

- 32 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 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 Tercera),

pronunciándose sobre las cuestiones planteadas por el Søg og Handelsretten i København mediante resolución de 30 de julio de 1991, declara:

- 1) El apartado 1 del artículo 1 y el apartado 2 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 transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad debe interpretarse en el sentido de que la Directiva puede aplicarse a una situación en la que un empresario encomienda, contractualmente, a otro la responsabilidad de explotar un servicio destinado a los trabajadores, anteriormente gestionado de forma directa, a cambio del pago de una cantidad y de diversas ventajas cuyas particularidades quedan determinadas en el contrato celebrado entre ambos.
- 2) El artículo 3 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que, en el momento de la transmisión, las condiciones del contrato o de la relación laboral relativas al salario, en especial, la fecha de pago y la composición del salario, no pueden modificarse, ni siquiera aun cuando no varíe la cuantía global del mismo. No obstante, la Directiva no se opone a una modificación de la relación laboral con el nuevo empresario, en la medida en que el Derecho nacional aplicable admita dicha modificación en supuestos distintos al de transmisión de empresa.

Además, el cesionario está obligado a mantener las condiciones pactadas mediante convenio colectivo, en la misma medida en que éste las previó para el cedente, hasta la fecha de resolución o de expiración del convenio colectivo, de entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo.

Zuleeg

Moitinho de Almeida

Grévisse

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 12 de noviembre de 1992.

El Secretario

J.-G. Giraud

El Presidente de la Sala Tercera

M. Zuleeg