

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

Sentencia de 28 de enero de 2015

Sala Sexta

Asunto C-688/13

SUMARIO:

Transmisión de empresa. Procedimiento concursal. *Cedente que es objeto de un procedimiento de insolvencia. Garantía de que el cesionario no asumirá las deudas de Seguridad Social de la empresa cedida.* En el supuesto de que, en el marco de una transmisión de empresa, el cedente sea objeto de un procedimiento de insolvencia que esté bajo la supervisión de una autoridad pública competente y el Estado miembro de que se trate haya optado por hacer uso del artículo 5, apartado 2, de la Directiva 2001/23, ésta no se opone a que dicho Estado miembro disponga o permita que las cargas que, en el momento de la transmisión o de la apertura del procedimiento de insolvencia, resulten para el cedente de contratos o relaciones laborales, incluidas las relativas al régimen legal de la seguridad social, no se transfieran al cesionario, siempre que dicho procedimiento garantice una protección de los trabajadores como mínimo equivalente a la establecida por la Directiva 80/987, si bien nada impide que dicho Estado miembro prevea que tales cargas deban ser soportadas por el cesionario aun en caso de insolvencia del cedente. Sin perjuicio de las disposiciones previstas en su artículo 3, apartado 4, letra b), la Directiva 2001/23 no establece obligaciones en cuanto a las cargas del cedente resultantes de contratos o relaciones laborales que ya se hubieran extinguido antes de la fecha de la transmisión, pero no se opone a que la normativa de los Estados miembros permita la transferencia de tales cargas al cesionario.

PRECEPTOS:

Directiva 2001/23/CE (Mantenimiento de los derechos de los trabajadores en casos de traspasos de empresas), arts. 3 y 5.

RDLeg 1/1995 (TRET), art. 44.

PONENTE:

Don F. Biltgen.

En el asunto C-688/13,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Mercantil nº 3 de Barcelona, mediante auto de 11 de diciembre de 2013, recibido en el Tribunal de Justicia el 27 de diciembre de 2013, en el procedimiento entablado por

Gimnasio Deportivo San Andrés, S.L., en liquidación,

en el que participan:

Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS),

Fondo de Garantía Salarial,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por el Sr. S. Rodin, Presidente de Sala, y los Sres. A. Borg Barthet y F. Biltgen (Ponente),
Jueces;

Abogado General: Sr. M. Szpunar;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Gimnasio Deportivo San Andrés, S.L., en liquidación, por la Sra. G. Atarés París, administradora concursal;
- en nombre de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), por la Sra. M.F. Mijares García-Pelayo, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno español, por el Sr. L. Banciella Rodríguez-Miñón, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. J. Enegren y R. Vidal Puig, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, tras oír al Abogado General, de resolver mediante auto motivado, de conformidad con el artículo 99 de su Reglamento de Procedimiento, dicta el siguiente

Auto

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación 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. Dicha petición se suscitó en el marco de un procedimiento entablado por Gimnasio Deportivo San Andrés, S.L., sociedad en liquidación (en lo sucesivo, «Gimnasio»), respecto a la determinación de cuáles son las deudas de esta última que la entidad cesionaria podía no asumir tras la cesión de las actividades de la primera a la segunda.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. A tenor del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 2001/23:

«La presente Directiva se aplicará a los traspasos 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.»

4. El artículo 2 de dicha Directiva enuncia en su apartado 1:

«A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

a) “cedente”: cualquier persona física o jurídica que, como consecuencia de un traspaso en el sentido del apartado 1 del artículo 1, 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 un traspaso 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.»

5. El artículo 3 de la Directiva 2001/23, que figura en el capítulo II de ésta, titulado «Mantenimiento de los derechos de los trabajadores», es del siguiente tenor:

«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, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso.

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

[...]

3. Después del traspaso, 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.

4. a) Salvo disposición en contrario por parte de los Estados miembros, los apartados 1 y 3 no serán aplicables a los derechos de los trabajadores en materia de prestaciones de jubilación, invalidez o supervivencia al amparo de regímenes complementarios profesionales o interprofesionales fuera de los regímenes legales de seguridad social de los Estados miembros.

b) Aun cuando los Estados miembros no establezcan, de conformidad con la letra a), que los apartados 1 y 3 serán aplicables a tales derechos, adoptarán, no obstante, las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores, así como de las personas que hayan dejado ya el centro de actividad del cedente en el momento del traspaso, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos, o en curso de adquisición, a prestaciones de jubilación, comprendidas las prestaciones para los supervivientes, con arreglo a los regímenes complementarios contemplados en la letra a).»

6. El artículo 4 de esta misma Directiva dispone, en su apartado 1, primera frase, que «el traspaso de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de éstos no constituirá en sí mismo un motivo de despido para el cedente o para el cesionario».

7. A tenor del artículo 5 de la Directiva 2001/23, incluido también en el capítulo II de ésta:

«1. Salvo disposición en contrario por parte de los Estados miembros, los artículos 3 y 4 no serán aplicables a los traspasos de empresas, centros de actividad, o partes de empresas o centros de actividad, cuando el cedente sea objeto de un procedimiento de quiebra o de un procedimiento de insolvencia análogo abierto con vistas a la liquidación de los bienes del cedente y éstos estén bajo la supervisión de una autoridad pública competente (que podrá ser un interventor de empresas autorizado por una autoridad pública competente).

2. En el supuesto de que los artículos 3 y 4 se apliquen a un traspaso durante un procedimiento de insolvencia abierto respecto de un cedente (independientemente de que dicho procedimiento se haya iniciado para liquidar los activos del cedente) y a condición de que dicho procedimiento esté bajo la supervisión de una autoridad pública competente (que podrá ser un interventor de empresas determinado por la legislación nacional), un Estado miembro podrá disponer que:

a) no obstante lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3, no se transfieran al cesionario las obligaciones del cedente, derivadas de los contratos o de las relaciones laborales, que puedan existir antes de la fecha del traspaso o antes de la apertura del procedimiento de insolvencia, siempre y cuando dicho procedimiento dé lugar, en virtud de la legislación de ese Estado miembro, a una protección como mínimo equivalente a la que se establece para las situaciones cubiertas por la Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario [DO L 283, p. 23; EE 05/02, p. 219], y, o alternativamente, que:

b) el cesionario, el cedente, o la persona o personas que ejerzan las funciones del cedente, por un lado, y los representantes de los trabajadores, por otro lado, puedan pactar, en la medida en que la normativa o la práctica en vigor lo permitan, cambios en las condiciones contractuales de empleo de los trabajadores, con la finalidad de mantener las oportunidades de empleo al garantizar la supervivencia de la empresa o del centro de actividad o de la parte de la empresa o del centro de actividad.

3. Un Estado miembro podrá aplicar la letra b) del apartado 2 a los traspasos cuando el cedente se encuentre en una situación de crisis económica grave, definida por la legislación nacional, siempre que la situación sea declarada por una autoridad pública competente y sea posible su control judicial, siempre que dicha disposición ya existiese en su ordenamiento jurídico el 17 de julio de 1998.

[...]

4. Los Estados miembros tomarán las medidas oportunas para evitar que se abuse de los procedimientos de insolvencia para privar a los trabajadores de los derechos resultantes que en virtud de la presente Directiva les asisten.»

8. El artículo 8 de la misma Directiva dispone:

«La presente Directiva no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o adoptar disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores o de promover o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales más favorables para los trabajadores.»

Derecho español

9. La sucesión de empresa se rige por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE nº 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654), en su versión derivada de la Ley 12/2001, de 9 de julio de 2001 (BOE nº 164, de 10 de julio de 2001, p. 24890) (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»).

10. El artículo 44, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores dispone:

«El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente.»

11. No obstante, con arreglo al artículo 57 bis del Estatuto de los Trabajadores, en caso de concurso, a los supuestos de modificación, suspensión y extinción colectivas de los contratos de trabajo y de sucesión de empresa, se aplicarán las especialidades previstas en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal (BOE nº 164, de 10 de julio de 2003, p. 26905), en su versión resultante de la Ley 38/2011, de 10 de octubre de 2011 (BOE nº 245, de 11 de octubre de 2011) (en lo sucesivo, «Ley Concursal»).

12. La Ley Concursal prevé dos soluciones posibles para el concurso: el convenio o la liquidación. En la fase de liquidación se aplican los artículos 148 y 149 de dicha Ley, que prevén un régimen jurídico distinto según que se haya elaborado y aprobado un plan de liquidación o no.

13. El artículo 148, apartado 1, de la Ley Concursal dispone que, cuando se abra la fase de liquidación, la administración concursal presentará al juez un plan de liquidación y, respecto a dicho plan, señala que, «siempre que sea factible, deberá contemplar la enajenación unitaria del conjunto de los establecimientos, explotaciones y cualesquiera otras unidades productivas de bienes y servicios del concursado o de algunos de ellos».

14. El apartado 2 del mismo artículo 148 enuncia que el plan de liquidación ha de ser aprobado por el juez, que puede «introducir en él modificaciones o acordar la liquidación conforme a las reglas legales supletorias» establecidas en el artículo 149 de la Ley Concursal.

15. A tenor de dicho artículo 149:

«1. De no aprobarse un plan de liquidación y, en su caso, en lo que no hubiere previsto el aprobado, las operaciones de liquidación se ajustarán a las siguientes reglas:

1.^ª El conjunto de los establecimientos, explotaciones y cualesquiera otras unidades productivas de bienes o de servicios pertenecientes al deudor se enajenará como un todo, salvo que, previo informe de la administración concursal, el juez estime más conveniente para los intereses del concurso su previa división o la realización aislada de todos los elementos componentes o sólo de algunos de ellos. La enajenación del conjunto o, en su caso, de cada unidad productiva se hará mediante subasta y si ésta quedase desierta el juez podrá acordar que se proceda a la enajenación directa.

[...]

2. Cuando, como consecuencia de la enajenación a que se refiere la regla 1.^ª del apartado anterior, una entidad económica mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica esencial o accesorio, se considerará, a los efectos laborales, que existe sucesión de empresa. En tal caso, el juez podrá acordar que el adquirente no se subroge en la parte de la cuantía de los salarios o indemnizaciones pendientes de pago anteriores a la enajenación que sea asumida por el Fondo de Garantía Salarial de conformidad con el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores. Igualmente, para asegurar la

viabilidad futura de la actividad y el mantenimiento del empleo, el cesionario y los representantes de los trabajadores podrán suscribir acuerdos para la modificación de las condiciones colectivas de trabajo.

3. El auto de aprobación del remate o de la transmisión de los bienes o derechos realizados ya sea de forma separada, por lotes o formando parte de una empresa o unidad productiva, acordará la cancelación de todas las cargas anteriores al concurso constituidas a favor de créditos concursales que no gocen de privilegio especial conforme al artículo 90.»

16. Según el órgano jurisdiccional remitente, la disposición final undécima de la Ley Concursal, que modifica la Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria (BOE nº 302, de 18 de diciembre de 2003, p. 44987), declara expresamente que la sucesión a efectos tributarios o la extensión de la responsabilidad no será aplicable a los adquirentes de explotaciones o actividades económicas pertenecientes a un deudor concursado cuando la adquisición tenga lugar en un procedimiento concursal. Al parecer, no hay una norma equivalente en la legislación en materia de seguridad social.

17. La Ley General de la Seguridad Social, cuyo texto refundido se aprobó mediante el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio (BOE nº 154, de 29 de junio de 1994, p. 20658; en lo sucesivo, «LGSS»), contiene un artículo 127, titulado «Supuestos especiales de responsabilidad en orden a las prestaciones», cuyo apartado 2 es del siguiente tenor:

«En los casos de sucesión en la titularidad de la explotación, industria o negocio, el adquirente responderá solidariamente con el anterior o con sus herederos del pago de las prestaciones causadas antes de dicha sucesión. La misma responsabilidad se establece entre el empresario cedente y cesionario en los casos de cesión temporal de mano de obra, aunque sea a título amistoso o no lucrativo.»

18. El artículo 15 de la LGSS, en su versión modificada, titulado «Obligatoriedad [de la cotización]», dispone en su apartado 3:

«Son responsables del cumplimiento de la obligación de cotizar y del pago de los demás recursos de la Seguridad Social las personas físicas o jurídicas o entidades sin personalidad a las que las normas reguladoras de cada régimen y recurso impongan directamente la obligación de su ingreso y, además, los que resulten responsables solidarios, subsidiarios o sucesores *mortis causa* de aquéllos, por concurrir hechos, omisiones, negocios o actos jurídicos que determinen esas responsabilidades, en aplicación de cualquier norma con rango de Ley que se refiera o no excluya expresamente a las obligaciones de Seguridad Social, o de pactos o convenios no contrarios a las leyes. Dicha responsabilidad solidaria, subsidiaria, o *mortis causa* se declarará y exigirá mediante el procedimiento recaudatorio establecido en esta ley y su normativa de desarrollo.»

19. El artículo 104 de la LGSS, en su versión modificada, titulado «Sujeto responsable [de la cotización]», dispone en su apartado 1:

«El empresario es sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotización e ingresará las aportaciones propias y las de sus trabajadores, en su totalidad.

Responderán, asimismo, solidaria, subsidiariamente o *mortis causa* las personas o entidades sin personalidad a que se refieren los artículos 15 y 127.1 y 2 de esta ley.

La responsabilidad solidaria por sucesión en la titularidad de la explotación, industria o negocio que se establece en el citado artículo 127 se extiende a la totalidad de las deudas generadas con anterioridad al hecho de la sucesión. Se entenderá que existe dicha sucesión aun cuando sea una sociedad laboral la que continúe la explotación, industria o negocio, esté o no constituida por trabajadores que presten servicios por cuenta del empresario anterior.

En caso de que el empresario sea una sociedad o entidad disuelta y liquidada, sus obligaciones de cotización a la Seguridad Social pendientes se transmitirán a los socios o partícipes en el capital, que responderán de ellas solidariamente y hasta el límite del valor de la cuota de liquidación que se les hubiere adjudicado.

[...]

Hechos del litigio principal y cuestiones prejudiciales

20. Gimnasio es una sociedad mercantil que tenía como actividad principal la gestión de la Escuela Laia, colegio con más de 150 alumnos.

21. Mediante auto de 2 de septiembre de 2013, se declaró el concurso voluntario de Gimnasio.

22. Mediante auto de 15 de octubre de 2013, la autoridad judicial competente aprobó la adjudicación de la Escuela Laia a la Institució Pedagògica Sant Andreu, S.L., sociedad constituida por un grupo de profesores del colegio que fue la única que presentó una oferta de compra. Esta sociedad se comprometió a mantener la actividad de Gimnasio y a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores de esta última.

23. Conforme al referido auto, dicha adjudicación tuvo lugar «realizando los siguientes requerimientos»:

«(1) En plazo máximo de 45 días hábiles desde la notificación de este auto se proceda a: (a) A establecer las cantidades que, por todo concepto, se adeuden a los trabajadores, con el fin de ponerlas de manifiesto a Fondo de Garantía Laboral para que asuma los pagos en los términos previstos en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores. [...]

[...]

(5) Se autoriza expresamente a la cesión de las relaciones contractuales vinculadas a la explotación de la unidad productiva que la concursada pueda tener con terceros, especialmente los mandatos, encargos de venta, contratos de franquicia, arrendamientos urbanos, suministro o prestación de servicio. Requiriendo a la adquirente para que informe al juzgado de las incidencias que hubiera podido acontecer en las cesiones.

Expresamente se dispone que la transmisión cancela todas las cargas y gravámenes que pudieran existir sobre los elementos que se transmitan de la masa activa, excepto las vinculadas a privilegios especiales que consten en el informe definitivo. Por ello no se transmiten al deudor ninguna otra deuda, excepto las referidas en la propia oferta vinculante en los términos que aparecen en la oferta, no subrogándose el adquirente o la entidad que designe en las deudas tributarias anteriores de la concursada y en las obligaciones anteriores, esto es, las deudas que la concursada pudiera tener con la Tesorería General de la Seguridad Social [en los sucesivos, «TGSS»][,] ordenando por lo tanto notificar expresamente esta resolución a la AEAT [Agencia Estatal de Administración Tributaria] y a la TGSS.

[...]

24. El 25 de octubre de 2013, la TGSS interpuso recurso de reposición contra el auto de adjudicación de 15 de octubre de 2013, por considerar que éste infringía el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores al prever que el cesionario no se subrogara en las deudas de Gimnasio con la seguridad social.

25. El 21 de noviembre de 2013, un grupo de antiguos trabajadores de Gimnasio recurrió también dicho auto.

26. En vista de la incertidumbre acerca del alcance de las cargas que había de asumir la entidad cesionaria, es decir, la Institució Pedagògica Sant Andreu, S.L., el Juzgado de lo Mercantil nº 3 de Barcelona decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿La garantía de que el cesionario que adquiere una empresa en concurso o una unidad productiva de la empresa no asume las deudas derivadas de deudas de la Seguridad Social anteriores a la adjudicación de la unidad productiva, o a deudas laborales anteriores cuando en el procedimiento de insolvencia se dé lugar a esa protección como mínimo equivalente a la prevista en las directivas comunitarias debe considerarse única y exclusivamente respecto de las obligaciones directamente vinculadas a los contratos o relaciones laborales, o, en el contexto de una protección integral de los derechos de los trabajadores y el mantenimiento de empleo esa misma garantía debería extenderse a deudas laborales o de la Seguridad Social anteriores a la adjudicación a un tercero?

2) En ese mismo contexto de garantía a los derechos de los trabajadores [¿]el adquirente de la unidad productiva puede recibir la garantía del Juez que tramita el concurso y acuerda la adjudicación no sólo respecto de los derechos derivados de los contratos de trabajo sino de deudas anteriores a la adjudicación que pudiera tener el insolvente con trabajadores que ya vieron extinguida su relación laboral o deudas anteriores de la Seguridad Social?

3) Quien adquiere una empresa en concurso o una unidad productiva con el compromiso de mantener todos o una parte de los contratos laborales, subrogándose en los mismos, [¿]recibe la garantía de que no se le podrán reclamar o se le transferirán otras obligaciones del cedente vinculadas a los contratos o relaciones en las que se subroga, especialmente contingencias laborales anteriores de deudas de la seguridad social[?]

4) En definitiva, [¿]se puede dar a la Directiva 23/2001 en cuanto a la transferencia de unidades productivas o empresas declaradas judicial o administrativamente insolventes y en liquidación, una interpretación

que permita no sólo la protección de los contratos laborales, sino también la certeza de que el adquirente no deberá responder de deudas anteriores a la adquisición de dicha unidad productiva[?]

5) Se pregunta si la redacción dada al artículo 149.2 de la Ley Concursal Española en cuanto habla de sucesión de empresa es el pronunciamiento de derecho interno que exige el artículo 5.2 a) de la Directiva 23/2001 mencionada para que opere la excepción.

6) Y, de ser lo anterior así, si el auto de adjudicación que dicta el juez del procedimiento concursal con esas garantías y salvaguardas debe en todo caso vincular al resto de jurisdicciones o de procedimientos administrativos que pudieran iniciarse contra el nuevo adquirente respecto de deudas anteriores a la fecha de adquisición, determinando, por lo tanto, que el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores no puede dejar sin efecto el contenido del artículo 149.2 y 3 de la Ley Concursal.

7) Si, por el contrario, se entendiera que los artículos 149.2 y 149.3 de la Ley Concursal no operan como la excepción del artículo 5 de [la] [D]irectiva; entonces [s]e solicita del Tribunal de Justicia que aclare si el régimen que prevé el artículo 3.1 de la Directiva, sólo afectar[á] a los derechos y obligaciones estrictamente laborales de los contratos en vigor, por lo que no deberán considerarse transferidos al adquirente en ningún caso derechos u obligaciones como los derivados de las cuotas de la Seguridad Social, u otras obligaciones sobre contratos laborales ya extintos antes de iniciarse el procedimiento de insolvencia.»

Sobre las cuestiones prejudiciales

27. Con arreglo al artículo 99 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia, cuando la respuesta a una cuestión prejudicial pueda deducirse claramente de la jurisprudencia o no suscite ninguna duda razonable, el Tribunal de Justicia podrá decidir en cualquier momento, a propuesta del Juez Ponente y tras oír al Abogado General, resolver mediante auto motivado.

28. Procede aplicar esta disposición en el presente asunto.

29. Con carácter preliminar, es preciso señalar que, mediante sus cuestiones, el órgano jurisdiccional remitente pregunta al Tribunal de Justicia si determinadas disposiciones de la normativa del Estado miembro de que se trata constituyen las medidas requeridas a efectos de la transposición de la Directiva 2001/23 y, de modo más general, desea saber si tales disposiciones son acordes con el Derecho de la Unión.

30. A este respecto, es preciso recordar que, según jurisprudencia reiterada, en el marco de un procedimiento iniciado con arreglo al artículo 267 TFUE, el Tribunal de Justicia no es competente para interpretar disposiciones nacionales ni para apreciar si es correcta la interpretación que las autoridades del Estado miembro de que se trata efectúa de éstas (véase, en particular, la sentencia Vueling Airlines, C-487/12, EU:C:2014:2232, apartado 26 y jurisprudencia citada).

31. Asimismo, el Tribunal de Justicia no es competente, en el marco de las facultades que le confiere el artículo 267 TFUE, para pronunciarse sobre la compatibilidad de las normas de Derecho interno con el Derecho de la Unión (véase, en particular, la sentencia Lombardini y Mantovani, C-285/99 y C-286/99, EU:C:2001:640, apartado 27 y jurisprudencia citada).

32. No obstante, el Tribunal de Justicia es competente para proporcionar al órgano jurisdiccional remitente todos los elementos de interpretación pertenecientes al ámbito del Derecho de la Unión que puedan permitirle apreciar dicha compatibilidad para la resolución del asunto que le haya sido sometido (véase, en particular, la sentencia Lombardini y Mantovani, EU:C:2001:640, apartado 27 y jurisprudencia citada).

33. En estas circunstancias, ha de entenderse que las siete cuestiones planteadas por el órgano jurisdiccional remitente, que procede examinar conjuntamente, preguntan, en esencia, si la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que una normativa nacional como la controvertida en el asunto principal prevea o permita que, con ocasión de una transmisión de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, cuando el cedente sea objeto de un procedimiento de insolvencia, se autorice al cesionario a no asumir las cargas del cedente en relación con los contratos o las relaciones laborales, incluidas las relativas al régimen de la seguridad social, por cuanto estas deudas son anteriores a la fecha de transmisión de la unidad productiva. Dicho órgano jurisdiccional pregunta asimismo si la circunstancia de que las relaciones laborales se hubieran extinguido antes de la mencionada fecha es relevante al respecto.

34. Para dar respuesta a estas cuestiones, es preciso recordar primeramente que, como se desprende de su tercer considerando y de su artículo 3, la Directiva 2001/23 tiene por objeto proteger a los trabajadores

garantizando el mantenimiento de sus derechos en caso de transmisión de empresa (véase la sentencia Kirtruna y Vigano, C-313/07, EU:C:2008:574, apartado 36).

35. Sin embargo, habida cuenta de las diferencias existentes en los Estados miembros en lo que se refiere al alcance de la protección de los trabajadores en este ámbito, dicha Directiva pretende reducir tales diferencias mediante una aproximación de las legislaciones nacionales, sin prever, no obstante, una armonización completa en la materia (véanse los considerandos cuarto y sexto de la Directiva 2001/23, así como la sentencia Amatori y otros, C-458/12, EU:C:2014:124, apartado 41 y jurisprudencia citada).

36. Tal como resulta de su título, el capítulo II de la Directiva es el que contiene, en particular en sus artículos 3 a 5, las normas en materia de mantenimiento de los derechos de los trabajadores.

37. El artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva enuncia el principio según el cual los derechos y las 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.

38. En la misma perspectiva de mantenimiento de los derechos de los trabajadores, la Directiva 2001/23 dispone, por un lado, en su artículo 3, apartado 3, que el cesionario está obligado a mantener, después de la transmisión, las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la extinción o expiración del convenio colectivo, o hasta la aplicación de otro convenio colectivo (sentencia Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, apartado 32). Por otro lado, la misma Directiva establece, en su artículo 4, apartado 1, que la transmisión de una empresa no constituye en sí misma un motivo de despido para el cedente o para el cesionario.

39. Estas normas protectoras deben considerarse imperativas, en el sentido de que los Estados miembros no pueden establecer excepciones en perjuicio de los trabajadores a lo previsto en ellas (véase, en este sentido, la sentencia Comisión/Italia, C-561/07, EU:C:2009:363, apartado 46), sin perjuicio de las excepciones previstas por la propia Directiva.

40. A este respecto, en primer lugar, el artículo 3, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 2001/23 autoriza a los Estados miembros a limitar el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo, siempre y cuando éste no sea inferior a un año.

41. En segundo lugar, el artículo 3, apartado 4, letra a), de dicha Directiva dispone que, salvo disposición en contrario por parte de los Estados miembros, los apartados 1 y 3 no serán aplicables a los derechos de los trabajadores en materia de prestaciones de jubilación, invalidez o supervivencia al amparo de regímenes complementarios profesionales o interprofesionales fuera de los regímenes legales de seguridad social de los Estados miembros.

42. Es preciso recordar en este contexto que el Tribunal de Justicia ya ha declarado que esta última excepción a la aplicación de los apartados 1 y 3 del artículo 3 de la Directiva 2001/23, que obligan al cesionario a mantener los derechos y las obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral así como las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, ha de ser interpretada de manera restrictiva, habida cuenta del objetivo general de protección de los derechos de los trabajadores en caso de transmisiones de empresas que persigue dicha Directiva (sentencia Comisión/Italia, EU:C:2009:363, apartado 30 y jurisprudencia citada).

43. Así, sólo las prestaciones concedidas fuera de los regímenes legales de seguridad social taxativamente enumeradas en el artículo 3, apartado 4, letra a), de la Directiva 2001/23 pueden sustraerse a la obligación de transmisión de los derechos de los trabajadores (sentencia Comisión/Italia, EU:C:2009:363, apartado 32).

44. Es preciso señalar asimismo que, conforme al artículo 3, apartado 4, letra b), de dicha Directiva, aun cuando los Estados miembros apliquen esta excepción, la exclusión de la obligación de transmisión enunciada en esta disposición deberá acompañarse de la adopción, por parte del Estado miembro de que se trate, de las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores -incluyendo quienes hayan dejado ya el centro de actividad del cedente en el momento de la transmisión- en lo que se refiere a sus derechos adquiridos, o en curso de adquisición, a prestaciones de jubilación, comprendidas las prestaciones para los supervivientes, con arreglo a los regímenes complementarios contemplados en el mismo apartado 4, letra a) (sentencia Comisión/Italia, EU:C:2009:363, apartado 31).

45. En tercer lugar, los Estados miembros pueden, conforme al artículo 4, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2001/23, permitir una excepción al párrafo primero de esta disposición, previendo que las normas en materia de despido enunciadas en ese párrafo primero no se apliquen 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.

46. En cuarto lugar, el artículo 5, apartado 1, de la Directiva 2001/23 dispone que los artículos 3 y 4 de esta última no serán aplicables, en principio, a las transmisiones de empresa, cuando el cedente sea objeto de un procedimiento de quiebra o de un procedimiento de insolvencia análogo abierto con vistas a la liquidación de los bienes del cedente y éstos estén bajo la supervisión de una autoridad pública competente.

47. No obstante, según se desprende del propio tenor de dicho artículo 5, apartados 1 y 2, primera parte de la frase, los Estados miembros pueden optar por la aplicación de los artículos 3 y 4 a una transmisión de empresa en el marco de un procedimiento de insolvencia abierto respecto de un cedente y que se encuentre bajo la supervisión de una autoridad pública competente.

48. Cuando un Estado miembro hace uso de esta aplicación facultativa, dicho artículo 5, apartado 2, le permite, no obstante, bajo ciertas condiciones, no aplicar determinadas garantías recogidas en los artículos 3 y 4 de la Directiva 2001/23, siempre que se abra un procedimiento de insolvencia y éste se encuentre bajo la supervisión de una autoridad pública competente (sentencia Comisión/Italia, EU:C:2009:363, apartado 38).

49. Así, como excepción al artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23, ese Estado miembro puede disponer, con arreglo al artículo 5, apartado 2, letra a) y b), de ésta, que las obligaciones del cedente derivadas de los contratos o de las relaciones laborales que puedan existir antes de la fecha de la transmisión o antes de la apertura del procedimiento de insolvencia no se transfieran al cesionario, siempre que dicho procedimiento asegure, en virtud de la legislación de ese Estado miembro, una protección como mínimo equivalente a la que garantiza la Directiva 80/987, y que, en la medida en que la normativa o la práctica en vigor lo permitan, puedan pactarse cambios en las condiciones contractuales de empleo, con la finalidad de mantener las oportunidades de empleo al garantizar la supervivencia de la empresa.

50. Dicho artículo 5 dispone igualmente, en su apartado 4, que los Estados miembros han de tomar las medidas oportunas para evitar que se abuse de los procedimientos de insolvencia para privar a los trabajadores de los derechos resultantes que en virtud de la Directiva 2001/23 les asisten.

51. Finalmente, si bien las normas protectoras establecidas por dicha Directiva, tal como se ha expuesto en el apartado 39 del presente auto, son imperativas, sin perjuicio de las excepciones expresamente previstas por ella, procede señalar que el artículo 8 de la referida Directiva dispone que ésta no afecta a la facultad de los Estados miembros de aplicar o adoptar un régimen más favorable para los trabajadores.

52. De las consideraciones que preceden resulta, en primer lugar, que la Directiva 2001/23 establece la norma de principio según la cual el cesionario se subroga en los derechos y obligaciones resultantes del contrato de trabajo o de la relación laboral existente entre el trabajador y el cedente en la fecha de la transmisión de la empresa. Tal como se desprende del tenor literal y de la estructura del artículo 3 de esta Directiva, la transmisión al cesionario de las cargas que, en el momento de la transmisión de la empresa, incumben al cedente debido a la circunstancia de que emplea trabajadores, comprende la totalidad de los derechos de estos últimos en la medida en que no se les aplique una excepción expresamente prevista por la misma Directiva (véase, por analogía, la sentencia Beckmann, C-164/00, EU:C:2002:330, apartados 36 y 37).

53. Por consiguiente, forman parte integrante de esas cargas no sólo los salarios y otras retribuciones que se deban a los trabajadores de la empresa de que se trate, sino también las cotizaciones al régimen legal de seguridad social correspondientes al cedente, puesto que tal carga resulta de los contratos o de las relaciones laborales que vinculan a este último. En efecto, como se desprende asimismo del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2001/23, un contrato de trabajo o una relación laboral implican, según dicha Directiva, una relación jurídica entre empresarios y trabajadores que tiene por objeto regular las condiciones de trabajo (sentencia Kirtruna y Viganò, EU:C:2008:574, apartado 41).

54. En segundo lugar, conforme al artículo 5, apartado 1, de la misma Directiva, esta norma de principio no es aplicable en el caso de que, como ocurre en el asunto principal, el cedente sea objeto de un procedimiento de insolvencia y se halle bajo la supervisión de una autoridad pública competente del Estado miembro de que se

trate. En efecto, en tal caso, el pago de los créditos resultantes de la relación de los trabajadores con el empresario en caso de insolvencia queda garantizado a estos últimos en virtud de la Directiva 80/987.

55. En tercer lugar, no obstante esta excepción enunciada por la Directiva 2001/23, el artículo 5, apartado 1, de ésta faculta a cada Estado miembro a aplicar en particular el artículo 3 de la mencionada Directiva a una transmisión de empresa en el marco de un procedimiento de insolvencia abierto respecto de un cedente. Cuando un Estado miembro hace uso de esta facultad, el apartado 2, letra a), del mismo artículo 5 dispone que dicho Estado puede establecer una excepción al artículo 3, apartado 1, de esta Directiva en el sentido de que no se transfieran al cesionario las cargas correspondientes al cedente en la fecha de la transmisión o de la apertura del procedimiento de insolvencia, en virtud de los contratos o de las relaciones laborales, siempre y cuando exista en ese Estado miembro una protección al menos equivalente a la establecida por la Directiva 80/987, que exige que se instaure un mecanismo de garantía del pago de los créditos adeudados a los trabajadores conforme a los contratos o relaciones laborales acordados con el empresario insolvente. Esta posibilidad de establecer una excepción permite no sólo garantizar el pago de los salarios de los trabajadores afectados, sino también mantener el empleo garantizando la supervivencia de la empresa en dificultades.

56. En cuarto lugar, con arreglo al artículo 8 de la Directiva 2001/23, los Estados miembros pueden prever y aplicar cualquier otro régimen en materia de transmisión de empresas, siempre y cuando éste sea más favorable para los trabajadores que el establecido por la referida Directiva. En efecto, esta manera de proceder es conforme con el objetivo perseguido por la misma Directiva, tal como se recuerda en el apartado 34 del presente auto. Así, un Estado miembro no queda privado de la facultad de aplicar el artículo 3, apartado 1, de dicha Directiva, aun en el supuesto de que un operador adquiera una empresa en situación de insolvencia.

57. En quinto lugar, tanto del tenor literal de la Directiva 2001/23 como del régimen que ésta establece resulta que, aparte de la obligación impuesta a los Estados miembros de proteger los derechos adquiridos o en curso de adquisición de los trabajadores que hayan dejado ya el centro de actividad del cedente en el momento de la transmisión, en lo que se refiere a las prestaciones mencionadas en el artículo 3, apartado 4, letra b), de dicha Directiva, el legislador de la Unión no ha previsto normas en relación con las cargas del cedente derivadas de contratos o relaciones laborales que ya se hubieran extinguido en la fecha en que tiene lugar la transmisión. No obstante, por las mismas razones que las enunciadas en el anterior apartado, nada impide a un Estado miembro disponer la transmisión de tales cargas al cesionario.

58. Corresponde al órgano jurisdiccional remitente resolver el litigio de que conoce a la luz de estos elementos de interpretación del Derecho de la Unión, apreciando la compatibilidad con tal Derecho de la normativa aplicable en el Estado miembro en cuestión y tomando en consideración todos los elementos que caracterizan la situación de hecho y de Derecho que dio lugar al litigio.

59. Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a las cuestiones planteadas que la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que:

- en el supuesto de que, en el marco de una transmisión de empresa, el cedente sea objeto de un procedimiento de insolvencia que esté bajo la supervisión de una autoridad pública competente y el Estado miembro de que se trate haya optado por hacer uso del artículo 5, apartado 2, de la mencionada Directiva, ésta no se opone a que dicho Estado miembro disponga o permita que las cargas que, en el momento de la transmisión o de la apertura del procedimiento de insolvencia, resulten para el cedente de contratos o relaciones laborales, incluidas las relativas al régimen legal de la seguridad social, no se transfieran al cesionario, siempre que dicho procedimiento garantice una protección de los trabajadores como mínimo equivalente a la establecida por la Directiva 80/987, si bien nada impide que dicho Estado miembro prevea que tales cargas deban ser soportadas por el cesionario aun en caso de insolvencia del cedente;

- sin perjuicio de las disposiciones previstas en su artículo 3, apartado 4, letra b), dicha Directiva no establece obligaciones en cuanto a las cargas del cedente resultantes de contratos o relaciones laborales que ya se hubieran extinguido antes de la fecha de la transmisión, pero no se opone a que la normativa de los Estados miembros permita la transferencia de tales cargas al cesionario.

Costas

60. 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 al presentar observaciones ante el Tribunal de Justicia, distintos de aquellos en que hayan incurrido dichas partes, no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Sexta) declara:

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, debe interpretarse en el sentido de que:

- en el supuesto de que, en el marco de una transmisión de empresa, el cedente sea objeto de un procedimiento de insolvencia que esté bajo la supervisión de una autoridad pública competente y el Estado miembro de que se trate haya optado por hacer uso del artículo 5, apartado 2, de la mencionada Directiva, ésta no se opone a que dicho Estado miembro disponga o permita que las cargas que, en el momento de la transmisión o de la apertura del procedimiento de insolvencia, resulten para el cedente de contratos o relaciones laborales, incluidas las relativas al régimen legal de la seguridad social, no se transfieran al cesionario, siempre que dicho procedimiento garantice una protección de los trabajadores como mínimo equivalente a la establecida por la Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, si bien nada impide que dicho Estado miembro prevea que tales cargas deban ser soportadas por el cesionario aun en caso de insolvencia del cedente

- sin perjuicio de las disposiciones previstas en su artículo 3, apartado 4, letra b), dicha Directiva no establece obligaciones en cuanto a las cargas del cedente resultantes de contratos o relaciones laborales que ya se hubieran extinguido antes de la fecha de la transmisión, pero no se opone a que la normativa de los Estados miembros permita la transferencia de tales cargas al cesionario.

Dictado en Luxemburgo, a 28 de enero de 2015.

El Secretario

A. Calot Escobar

El Presidente de la Sala Sexta

S. Rodin

* Lengua de procedimiento: español.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.