

**BASE DE DATOS DE Norma DEF.-
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

Sentencia de 13 de junio de 2019

Sala Octava

Asunto C-317/18

SUMARIO:

Sucesión de empresa. Mantenimiento de los derechos de los trabajadores. Modificación sustancial de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador. *Trabajadora sujeta a un contrato temporal para el desempeño de un puesto de confianza a la que se le extingue su contrato como consecuencia de la disolución y liquidación de la empresa municipal para la que prestaba servicios, ante su negativa a aceptar, para su integración en la plantilla del ayuntamiento, su sometimiento a un procedimiento público de selección, con la rebaja de su salario durante un periodo de 10 años, y la vigencia de un nuevo vínculo a partir de ese momento.* Tales exigencias, por un lado, modifican las condiciones de trabajo y, por otro, pueden colocar a la trabajadora en una situación menos favorable que aquella en la que se encontraba antes de dicha transmisión, por lo que se consideran contrarias a la normativa comunitaria. Todo ello se entiende en el marco del respeto a la identidad nacional inherente a las estructuras políticas y constitucionales de los Estados miembros y sin que ello signifique, al tiempo, que el artículo 4.2 del TUE que lo dispone permita privar a un trabajador de la protección que le confiere el Derecho de la Unión vigente en dicho ámbito (art. 2.1 d) Directiva 2001/23/CE). Señala la sentencia que la referida directiva tiene por objeto garantizar el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario y no extender eventualmente sus derechos. Es decir, que la protección de la que disfruta una persona en virtud de la legislación nacional no se deteriore por el mero hecho de la transmisión.

PRECEPTOS:

Tratado de la Unión Europea, art. 4.2.

Directiva 2001/23/CE (Mantenimiento de los derechos de los trabajadores en casos de traspasos de empresas), art. 2.1 d).

PONENTE:

Don J. Malenovský.

En el asunto C-317/18,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Judicial da Comarca de Faro (Tribunal de Primera Instancia de Faro, Portugal), mediante resolución de 23 de abril de 2018, recibida en el Tribunal de Justicia el 14 de mayo de 2018, en el procedimiento entre

Cátia Correia Moreira

y

Município de Portimão,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Octava),

integrado por el Sr. F. Biltgen, Presidente de Sala, y los Sres. J. Malenovský (Ponente) y C.G. Fernlund, Jueces;

Abogado General: Sr. G. Hogan;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. Correia Moreira, por el Sr. M. Ramirez Fernandes, abogado;
- en nombre del Municipio de Portimão, por el Sr. J. Abreu Rodrigues, abogado;
- en nombre del Gobierno portugués, por los Sres. L. Inez Fernandes y T. Paixão y por las Sras. A. Pimenta y T. Nunes, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. França y M. Kellerbauer, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 4 TUE, apartado 2, y del artículo 2, apartado 1, letra d), 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 transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DO 2001, L 82, p. 16).

2. Dicha petición se ha presentado en el marco de un litigio entre la Sra. Cátia Correia Moreira y el Municipio de Portimão (Ayuntamiento de Portimão, Portugal) acerca de la legalidad de la extinción de su contrato de trabajo.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. La Directiva 2001/23 procedió a 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 transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DO 1977, L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122), en su versión modificada por la Directiva 98/50/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998 (DO 1998, L 201, p. 88) (en lo sucesivo, «Directiva 77/187»).

4. Los considerandos 3 y 8 de la Directiva 2001/23 establecen:

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

[...]

(8) La seguridad y la transparencia jurídicas han requerido que se aclare el concepto de [transmisión] a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Esta aclaración no ha supuesto una modificación del ámbito de aplicación de la Directiva [77/187] de acuerdo con la interpretación del Tribunal.»

5. El artículo 1, apartado 1, 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 transmisión] 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 accesorio.

c) La presente Directiva será aplicable a empresas tanto públicas como privadas que ejerzan una actividad económica, con o sin ánimo de lucro. La reorganización administrativa de las autoridades públicas administrativas y el traspaso de funciones administrativas entre autoridades públicas administrativas no constituirán [una transmisión] a efectos de la presente Directiva.»

6. El artículo 2 de dicha Directiva dispone que:

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

[...]

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. El artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la citada Directiva dispone:

«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].»

8. A tenor del artículo 4 de esa Directiva:

«1. [La transmisión] de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de estos no constituirá en sí mismo un motivo de despido para el cedente o para el cesionario. Esta disposición no impedirá los despidos que puedan producirse por razones económicas, técnicas o de organización que impliquen cambios en el plano del empleo.

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

2. Si el contrato de trabajo o la relación laboral se rescinde como consecuencia de que [la transmisión] ocasiona una modificación substancial de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, la rescisión del contrato de trabajo o de la relación laboral se considerará imputable al empresario.»

9. La redacción del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23 es, en esencia, idéntica a la del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 77/187.

Derecho portugués

10. El artículo 8, apartado 4, de la Constitución dispone:

«Los Tratados de la Unión Europea y las disposiciones adoptadas por sus instituciones en el ámbito de sus competencias serán aplicables en el ordenamiento interno, de conformidad con el Derecho de la Unión y con observancia de los principios fundamentales del Estado de Derecho democrático.»

11. El artículo 47, apartado 2, de la Constitución tiene el siguiente tenor:

«Todos los ciudadanos tendrán derecho a acceder a la función pública, en condiciones de igualdad y libertad, en general mediante convocatoria pública.»

12. A tenor del artículo 53 de la Constitución:

«Se garantiza a los trabajadores la seguridad en el empleo. Quedan prohibidos los despidos sin justa causa o por motivos políticos o ideológicos.»

13. El artículo 11 del Código do Trabalho (Código de Trabajo) dispone:

«El contrato de trabajo es aquel en virtud del cual una persona física se compromete, a cambio de una remuneración, a prestar su actividad a otra u otras personas, en el marco de una organización y bajo la autoridad de estas.»

14. A tenor del artículo 161 Código de Trabajo:

«Podrán ejercerse en el régimen aplicable a los puestos de confianza los puestos de administración o equivalente, de dirección o de mando dependientes directamente de la administración o del director ejecutivo o equivalente, las funciones de secretariado personal del titular de cualesquiera de esos puestos o, siempre que el instrumento de regulación laboral colectiva así lo prevea, las funciones cuya naturaleza suponga también una especial relación de confianza con el titular de dichos puestos.»

15. El artículo 162, apartados 1, 2 y 5, del Código de Trabajo prevé:

«1. Podrá ocupar un puesto de trabajo o desempeñar funciones en el régimen aplicable a los puestos de confianza un trabajador de la empresa u otra persona contratada al efecto.

2. En caso de contratación de un trabajador para ejercer funciones en el régimen aplicable a los puestos de confianza, podrá acordarse su permanencia una vez finalizado el ejercicio de tales funciones.

[...]

5. El período de servicio prestado en el régimen aplicable a los puestos de confianza se tendrá en cuenta para el cálculo de la antigüedad del trabajador como se si hubiera efectuado en la categoría de que es titular.»

16. El artículo 163, apartados 1 y 2, del Código de Trabajo establece:

«1. Todas las partes podrán poner fin al contrato celebrado para desempeñar un puesto de confianza mediante un preaviso escrito de al menos 30 o 60 días, en función, respectivamente, de si se ha prolongado por un período de hasta dos años o por un período superior.

2. La falta de preaviso no impedirá la resolución del contrato celebrado para desempeñar un puesto de confianza, pero la parte incumplidora deberá indemnizar a la otra parte de conformidad con el artículo 401.»

17. El artículo 285 del Código de Trabajo dispone lo siguiente:

«1. En caso de transmisión de cualquier tipo de la propiedad de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de una empresa o de un centro de actividad que constituya una entidad económica, el cesionario se subrogará en la posición del empresario en los contratos de trabajo de los trabajadores afectados y responderá del pago de las multas impuestas por infracciones del Derecho laboral.

2. El cedente responderá solidariamente de las obligaciones vencidas hasta la fecha de la transmisión, durante el año siguiente a esta.

3. Las disposiciones de los apartados anteriores serán igualmente aplicables a la transmisión, a la cesión o a la reversión de la gestión directa de la actividad de la empresa, del centro de actividad o de la entidad económica y, en caso de cesión o de reversión, será solidariamente responsable quien haya ejercido la gestión inmediatamente antes.

4. Las disposiciones de los apartados anteriores no serán aplicables en el supuesto del trabajador que, antes de la transmisión, haya sido transferido por el cedente a otro centro de actividad o entidad económica, con arreglo al artículo 194, manteniéndolo a su servicio, salvo en lo que se refiere a la responsabilidad del cesionario en materia de pago de las multas impuestas en caso de infracción del Derecho laboral.

5. Se considerará que constituye entidad económica el conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, principal o accesoria.

6. Constituye infracción muy grave el incumplimiento de lo dispuesto en el apartado 1 y en la primera parte del apartado 3.»

18. El artículo 62 de la Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto, que aprova o regime jurídico da actividade empresarial local e das participaões locais e revoga as Leis n.os 53-F/2006, de 29 de dezembro, e 55/2011, de 15 de novembro (Ley n.º 50/2012, de 31 de agosto, por la que se aprueba el régimen jurídico de la actividad empresarial de las entidades locales y de la participación de las entidades locales en las sociedades mercantiles, y se derogan las Leyes n.os 53-F/2006, de 29 de diciembre, y 55/2011, de 15 de noviembre) (*Diário da República*, serie 1, n.º 169, de 31 de agosto de 2012), en su versión aplicable al litigio principal, relativo a la disolución de las empresas participadas por entidades locales, establece:

«1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 35 del Código de Sociedades Mercantiles, las empresas participadas por entidades locales serán obligatoriamente objeto de una deliberación sobre la disolución, en un plazo de seis meses, si se encuentran en alguna de las siguientes situaciones:

[...]

5. A las personas que presten efectivamente servicios en empresas participadas por entidades locales inmersas en alguna de las situaciones previstas en el apartado 1 y que no se encuadren en los instrumentos de movilidad previstos por la Ley n.º 12-A/2008, de 27 de febrero, se les aplicará el régimen del contrato de trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado siguiente.

6. Las empresas participadas por entidades locales que se encuentren en liquidación podrán ceder a las entidades públicas participantes los trabajadores vinculados por un contrato de trabajo, con arreglo al artículo 58 de la Ley n.º 12-A/2008, de 27 de febrero, en la medida en que estén afectados al ejercicio de las actividades objeto de la integración o de la internalización y sean necesarios para ello.

[...]

11. Los apartados 6 a 10 se aplicarán únicamente a los trabajadores titulares de un contrato de trabajo de duración indefinida celebrado al menos un año antes de la fecha de deliberación sobre la disolución de la empresa participada por una entidad local, a quienes, en caso de constitución de una relación jurídica de empleo público por tiempo indefinido, no se adeudará ninguna compensación por la desaparición del puesto de trabajo precedente.

[...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

19. El 19 de abril de 2005, la Sra. Correia Moreira celebró con Expo Arade, Animação e Gestão do Parque de Feiras e Exposições de Portimão, E.M, un contrato de formación.

20. El 2 de enero de 2006, la Sra. Correia Moreira celebró con dicha empresa un contrato de trabajo de duración determinada por un año para ejercer las funciones de técnico de recursos humanos.

21. El 1 de noviembre de 2008, la Sra. Correia Moreira celebró con Portimão Urbis, E.M., S.A. (en lo sucesivo, «Portimão Urbis»), un contrato para desempeñar un puesto de confianza al objeto de ejercer las funciones de jefe de la unidad de gestión administrativa y recursos humanos. Ese contrato estuvo vigente hasta el 30 de junio de 2010.

22. El 1 de julio de 2010, la Sra. Correia Moreira celebró con Portimão Urbis un nuevo contrato para desempeñar un puesto de confianza que tenía por objeto las mismas funciones. Las partes resolvieron este contrato el 1 de julio de 2013.

23. En la misma fecha, celebró con Portimão Urbis un nuevo contrato para desempeñar un puesto de confianza al objeto de ejercer las funciones de gestor de la unidad de gestión administrativa y recursos humanos, pero con una reducción de su retribución bruta.

24. El 15 de octubre de 2014, el Ayuntamiento de Portimão aprobó la disolución y liquidación de Portimão Urbis en el marco de un plan en el que se preveía la internalización de una parte de las actividades de esta empresa en el Ayuntamiento y la externalización de las otras actividades a otra empresa municipal [Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, E.M., S.A. (en lo sucesivo, «EMARP»)].

25. El Ayuntamiento de Portimão y EMARP mantuvieron en vigor todos los derechos vinculados a los contratos de trabajo celebrados por Portimão Urbis.

26. La Sra. Correia Moreira figuraba en la lista de trabajadores «internalizados» del Ayuntamiento de Portimão, que habían aceptado un acuerdo de cesión de personal por interés público, y fue destinada a servicios administrativos y de gestión de recursos humanos. Entre el 1 de enero de 2015 y el 20 de abril de 2017, ejerció funciones como técnico superior en el ámbito de la actividad funcional de recursos humanos en el Ayuntamiento de Portimão.

27. En julio de 2015, los trabajadores comprendidos en el plan de internalización, entre los que figuraba la Sra. Correia Moreira, fueron informados por el Ayuntamiento de Portimão de que si se presentaban al procedimiento público de selección previsto y aprobaban, quedarían incluidos en la primera escala de la función pública, con la obligación de permanecer en ella durante al menos diez años. Los trabajadores que fueron «externalizados» a EMARP no fueron sometidos a tal procedimiento público de selección.

28. Se convocó un concurso, al que la Sra. Correia Moreira presentó su candidatura. Una vez concluido, y pese a haber sido clasificada en primera posición en la lista, se le indicó que su retribución sería inferior a la que percibía de Portimão Urbis, cosa que no aceptó.

29. El 26 de abril de 2017, Portimão Urbis comunicó a la Sra. Correia Moreira la extinción de su contrato de trabajo por el cierre de la empresa.

30. El 2 de enero de 2018, se inscribió la liquidación total de Portimão Urbis en el Registro Mercantil.

31. La Sra. Correia Moreira solicitó al Tribunal Judicial da Comarca de Faro (Tribunal de Primera Instancia de Faro, Portugal) que declarara que se había producido la cesión de su contrato de trabajo con Portimão Urbis al

Ayuntamiento de Portimão, a partir del 1 de enero de 2015, debido a la transmisión del centro de actividad en el que trabajaba. Habida cuenta de esta transmisión, solicita al órgano jurisdiccional remitente que declare la ilegalidad de la consiguiente resolución de su contrato de trabajo y que ordene su incorporación en el Ayuntamiento de Portimão en las mismas condiciones que se le aplicaban en Portimão Urbis con efectos desde el 1 de enero de 2015.

32. Además, solicita que se condene al Ayuntamiento de Portimão a pagar la diferencia salarial existente entre el salario que este debía pagarle en virtud de dicha transmisión y el que efectivamente le fue abonado. Por último, solicita que se condene al Ayuntamiento de Portimão al pago de una indemnización por el daño moral.

33. El Ayuntamiento de Portimão se opone a las pretensiones de la Sra. Correia Moreira y alega, en primer lugar, que no hubo ninguna transmisión de centro de actividad, ya que la empresa municipal fue disuelta por imperativo legal, por lo que dicho Ayuntamiento se limitó a avocar competencias originarias; en segundo lugar, que la Sra. Correia Moreira ejercía sus funciones en el marco del régimen aplicable a los puestos de confianza y que, por tanto, no tenía la condición de trabajadora de Portimão Urbis, y, en tercer lugar, que el Ayuntamiento de Portimão se había limitado a cumplir el régimen legal derivado del artículo 62 de la Ley n.º 50/2012, de 31 de agosto de 2012, en su versión aplicable al litigio principal, conforme al cual todos los funcionarios municipales deben ser seleccionados conforme a modalidades específicas, con sujeción al principio de igualdad por lo que respecta al acceso a la función pública consagrado en el artículo 47, apartado 2, de la Constitución.

34. En estas circunstancias, el Tribunal Judicial da Comarca de Faro (Tribunal de Primera Instancia de Faro) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) Partiendo de que ha de entenderse por "trabajador" cualquier persona que, en el Estado miembro de que se trate, esté protegida como tal por la normativa laboral nacional, ¿puede considerarse "trabajador" a efectos del artículo 2, apartado 1, letra d), de la Directiva 2001/23, una persona que ha celebrado con la cedente un contrato para desempeñar un puesto de confianza y puede disfrutar dicha persona, en consecuencia, de la protección que concede la normativa en cuestión?

2) ¿Se opone la legislación de la Unión Europea, en particular la Directiva 2001/23, en relación con el artículo 4 TUE, apartado 2, a una normativa nacional que, incluso en el caso de una transmisión comprendida en el ámbito de la citada Directiva, exige que los trabajadores se sometan necesariamente a un procedimiento público de selección y queden obligados por un nuevo vínculo con el cesionario al ser este último un ayuntamiento?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión

35. Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la Directiva 2001/23, y en particular su artículo 2, apartado 1, letra d), debe interpretarse en el sentido de que una persona que ha celebrado con el cedente un contrato para desempeñar un puesto de confianza, en a efectos de la normativa nacional controvertida en el litigio principal, puede ser considerada «trabajador» y disfrutar así de la protección que concede esta Directiva.

36. En primer lugar, procede señalar que el órgano jurisdiccional remitente se refiere expresamente, en su petición de decisión prejudicial, a la sentencia de 20 de julio de 2017, *Piscarreta Ricardo* (C-416/16, EU:C:2017:574), apartado 46, en la que el Tribunal de Justicia declaró, en esencia, que el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que una situación en la que las actividades de una empresa municipal se transmiten a un ayuntamiento está comprendida en el ámbito de aplicación de dicha Directiva, siempre que la identidad de la empresa se mantenga después de la transmisión, extremo que corresponde determinar al órgano jurisdiccional remitente.

37. Esta petición de decisión prejudicial ha sido presentada por el mismo órgano jurisdiccional que planteó ante el Tribunal de Justicia el asunto que dio lugar a la sentencia citada en el apartado anterior y se refiere a una operación del mismo tipo que aquella que fue objeto de dicha sentencia.

38. En el asunto principal, en lo que atañe al requisito del mantenimiento de la identidad de la empresa transmitida, el órgano jurisdiccional remitente no parece percibir ningún problema particular, ya que parte de la premisa de que la operación controvertida en el litigio principal puede estar comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23.

39. No obstante, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si, en el contexto de una transmisión como la controvertida en el litigio principal, puede considerarse que una persona como la demandante en dicho litigio es un «trabajador», en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra d), de la Directiva 2001/23, habida cuenta de la naturaleza específica del contrato que la vincula al cedente.

40. A este respecto, es preciso recordar que, en virtud del artículo 2, apartado 1, letra d), de la Directiva 2001/23, se considera «trabajador» cualquier persona que esté protegida como tal en la legislación laboral del Estado miembro de que se trate.

41. Además, el artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de dicha Directiva dispone que esta no afectará a la legislación nacional en lo que concierne a la definición de contrato o de relación laboral.

42. De estas dos disposiciones se desprende que, si bien la Directiva 2001/23 tiene por objeto proteger a los trabajadores, corresponde a los Estados miembros definir al trabajador, así como su contrato o relación laboral, en sus respectivas legislaciones.

43. Si bien el Tribunal de Justicia no es competente para interpretar el Derecho nacional (auto de 21 de octubre de 2015, Kozzber, C-120/15, no publicado, EU:C:2015:730, apartado 32 y jurisprudencia citada), dado que esta competencia incumbe al órgano jurisdiccional remitente, procede señalar que, en el caso de autos, este señala, en su resolución de remisión, que el contrato para desempeñar un puesto de confianza, celebrado con una persona que ya es trabajador o que no tiene ninguna relación laboral previa, se califica de contrato de trabajo.

44. Así pues, puede considerarse que una persona como la demandante en el litigio principal es un «trabajador», en el sentido del artículo 2, apartado 1, letra d), de la Directiva 2001/23, y que su contrato para desempeñar un puesto de confianza es un contrato de trabajo en el sentido del artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de dicha Directiva.

45. No obstante, de la resolución de remisión se desprende que la protección otorgada a ese tipo de trabajador difiere de la concedida a otros trabajadores, en la medida en que la legislación nacional de que se trata permite resolver un contrato para desempeñar un puesto de confianza mediante un simple preaviso escrito, en un plazo relativamente breve, y sin que se requiera justa causa.

46. A este respecto, el artículo 2, apartado 1, letra d), de la Directiva 2001/23 se limita a exigir que una persona esté protegida como trabajador en el marco de la legislación nacional de que se trate, pero sin requerir un determinado contenido o un determinado nivel de protección.

47. En efecto, conceder relevancia a las diferencias entre los trabajadores según el contenido o el nivel de la protección de que disfruten en virtud de la legislación nacional privaría a la Directiva 2001/23 de parte de su efecto útil.

48. Por otro lado, procede señalar que la Directiva 2001/23, como se desprende de su considerando 3, tiene por objeto garantizar el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario y no extender eventualmente sus derechos. Por lo tanto, dicha Directiva se limita a garantizar que la protección de

que disfruta una persona en virtud de la legislación nacional de que se trate no se deteriore por el mero hecho de la transmisión.

49. En efecto, el objeto de la citada Directiva es garantizar, en la medida de lo posible, la continuación de los contratos o de las relaciones laborales con el cesionario, sin modificaciones, con el fin de impedir que los trabajadores afectados se vean en una situación menos favorable por el mero hecho de la transmisión (véase la sentencia de 6 de abril de 2017, Unionen, C-336/15, EU:C:2017:276, apartado 18 y jurisprudencia citada).

50. De ello se deduce que la Directiva 2001/23 garantiza que se mantenga la protección específica prevista por una legislación nacional sin afectar a su contenido ni a su nivel.

51. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que la Directiva 2001/23, y en particular su artículo 2, apartado 1, letra d), debe interpretarse en el sentido de que una persona que ha celebrado con el cedente un contrato para desempeñar un puesto de confianza, a efectos de la normativa nacional controvertida en el litigio principal, puede ser considerada «trabajador» y disfrutar así de la protección que concede esta Directiva, siempre que esté protegida como trabajador por dicha normativa y cuente con un contrato de trabajo en la fecha de la transmisión, extremo que corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

52. Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la Directiva 2001/23, en relación con el artículo 4 TUE, apartado 2, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que exige que, en caso de transmisión a efectos de dicha Directiva, al ser el cesionario un ayuntamiento, los trabajadores afectados, por un lado, se sometan a un procedimiento público de selección y, por otro, queden obligados por un nuevo vínculo con el cesionario.

53. Es preciso recordar de entrada que, según reiterada jurisprudencia, la circunstancia de que el cesionario de la actividad sea una persona jurídica de Derecho público no puede excluir la existencia de una transmisión comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23, con independencia de que dicha persona jurídica sea una empresa pública encargada de un servicio público o un ayuntamiento. En este sentido, el Tribunal de Justicia ha reconocido que el hecho de que el cesionario sea un municipio no impide, como tal, que dicha Directiva sea aplicable a la transmisión de las actividades de una empresa a un municipio (véase, en este sentido, la sentencia de 20 de julio de 2017, Píscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, apartados 30 a 32 y jurisprudencia citada).

54. A este respecto, el Tribunal de Justicia ha precisado, sin embargo, que, de los términos del artículo 1, apartado 1, letra c), de la Directiva 2001/23 resulta que, para que esta sea aplicable, la transmisión debe afectar a una entidad que ejerza una actividad económica, con o sin ánimo de lucro, y que, en principio, se excluyen las actividades inherentes al ejercicio de prerrogativas de poder público (sentencia de 20 de julio de 2017, Píscarreta Ricardo, C-416/16, EU:C:2017:574, apartados 33 y 34 y jurisprudencia citada).

55. De la lectura de la segunda cuestión prejudicial se desprende que el órgano jurisdiccional remitente parece considerar que la transmisión controvertida en el litigio principal está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 2001/23 y que, por lo tanto, las actividades que han sido objeto de tal transmisión no son inherentes al ejercicio de prerrogativas de poder público.

56. Así pues, el Tribunal de Justicia responde a la segunda cuestión prejudicial basándose exclusivamente en esta hipótesis, que corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente.

57. A este respecto, con arreglo al artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23, 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.

58. Ahora bien, como se ha recordado en el apartado 49 de la presente sentencia, el objeto de la Directiva 2001/23 es impedir que los trabajadores afectados se encuentren en una situación menos favorable por el mero hecho de la transmisión.

59. En el presente caso, de la resolución de remisión se desprende que la normativa nacional aplicable exige que, como consecuencia de la transmisión, una persona como la demandante en el litigio principal, por una parte, se someta a un procedimiento público de selección y, por otra, quede obligada por un nuevo vínculo con el cesionario. Por otro lado, la eventual integración en la función pública de la demandante del litigio principal, a resultas del procedimiento público de selección, supondría una disminución de su salario durante un período de al menos diez años.

60. Pues bien, procede considerar que tales exigencias que, por un lado, modifican las condiciones de trabajo, acordadas con el cedente, de una persona como la demandante en el litigio principal y, por otro, pueden colocar a la trabajadora en una situación menos favorable que aquella en la que se encontraba antes de dicha transmisión son contrarias tanto al artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23 como al objetivo de esta Directiva.

61. Por lo que respecta a la referencia del órgano jurisdiccional remitente al artículo 4 TUE, apartado 2, procede recordar que esta disposición establece que la Unión respetará, en particular, la identidad nacional inherente a las estructuras fundamentales políticas y constitucionales de los Estados miembros.

62. A este respecto, debe señalarse que no puede interpretarse dicha disposición en el sentido de que, en un ámbito en el que los Estados miembros han transferido sus competencias a la Unión, como en materia de mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas, permite privar a un trabajador de la protección que le confiere el Derecho de la Unión vigente en dicho ámbito.

63. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que la Directiva 2001/23, en relación con el artículo 4 TUE, apartado 2, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que exige que, en caso de transmisión a efectos de dicha Directiva, al ser el cesionario un ayuntamiento, los trabajadores afectados, por un lado, se sometan a un procedimiento público de selección y, por otro, queden obligados por un nuevo vínculo con el cesionario.

Costas

64. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

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

1) 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 transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, y en particular su artículo 2, apartado 1, letra d), debe interpretarse en el sentido de que una persona que ha celebrado con el cedente un contrato para desempeñar un puesto de confianza, a efectos de la normativa nacional controvertida en el litigio principal, puede ser considerada «trabajador» y disfrutar así de la protección que concede esta Directiva, siempre que esté protegida como trabajador por dicha normativa y cuente con un contrato de trabajo en la fecha de la transmisión, extremo que corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente.

2) La Directiva 2001/23, en relación con el artículo 4 TUE, apartado 2, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que exige que, en caso de transmisión a efectos de

dicha Directiva, al ser el cesionario un ayuntamiento, los trabajadores afectados, por un lado, se sometan a un procedimiento público de selección y, por otro, queden obligados por un nuevo vínculo con el cesionario.

Firmas

* Lengua de procedimiento: portugués.

Fuente sitio en internet del Tribunal de Justicias