Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima)

de 11 de junio de 2026*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Transmisión de empresas — Mantenimiento de los derechos de los trabajadores — Directiva 2001/23/CE — Artículo 3, apartado 1 — Transferencia al cesionario de las obligaciones que resultan de un contrato de trabajo existente en la fecha de la transmisión de la empresa — Facultad de los Estados miembros de establecer la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario — Artículo 8 — Aplicación de disposiciones nacionales más favorables para los trabajadores — Transferencia de la obligación de pagar derechos salariales no abonados por el cedente — Posibilidad de aplicar una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación al consentimiento del acreedor»

En el asunto C-216/25,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Curtea de Apel Constanța (Tribunal Superior de Constanza, Rumanía), mediante resolución de 18 de marzo de 2025, recibida en el Tribunal de Justicia el 19 de marzo de 2025, en el procedimiento entre

ZN

y

GSP Offshore SRL,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima),

integrado por el Sr. J. Passer, Presidente de Sala, la Sra. M. L. Arastey Sahún (Ponente), Presidenta de la Sala Quinta, y el Sr. B. Smulders, Juez;

Abogado General: Sr. R. Norkus;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. S. Delaude y L. Nicolae, en calidad de agentes;

* Lengua de procedimiento: rumano.

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 de los artículos 3, apartado 1, y 8 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 transmisión de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DO 2001, L 82, p. 16).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre ZN y GSP Offshore SRL, su antiguo empresario, en relación con el pago de derechos salariales correspondientes al trabajo que ZN había realizado para dicha sociedad antes de una transmisión de empresa que tuvo lugar con arreglo a un acuerdo celebrado entre esta sociedad y otra.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 Los considerandos 3 y 8 de la Directiva 2001/23 tienen el siguiente tenor:

«(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/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 transmisión de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (DO 1977, L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122),] de acuerdo con la interpretación del Tribunal.»

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

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

b) Sin perjuicio de lo dispuesto en la letra a) y de las siguientes disposiciones del presente artículo, se considerará [transmisión] a efectos de la presente Directiva [la 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 accesoria.»

5 El artículo 3 de dicha Directiva dispone 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 [de la transmisión] serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal [transmisión].

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

[…]

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.

[…]»

6 El artículo 8 de la citada Directiva establece:

«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 rumano

Código de Trabajo

7 El artículo 173, apartado 2, de la Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Ley n.º 53/2003 sobre el Código de Trabajo), de 24 de enero de 2003 (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n.º 72, de 5 de febrero de 2003), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Código de Trabajo»), dispone lo siguiente:

«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 íntegramente al cesionario.»

Ley n.º 67/2006

8 A tenor del artículo 5, apartado 1, de la Legea nr. 67/2006 privind protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acestora (Ley n.º 67/2006 relativa a la protección de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas,

de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad), de 22 de marzo de 2006 (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n.º 276, de 28 de marzo de 2006; en lo sucesivo, «Ley n.º 67/2006»):

«Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de los contratos de trabajo y del convenio colectivo aplicable existentes en la fecha de transmisión serán transferidos íntegramente al cesionario.»

Código Civil

9 El artículo 1605 de la Legea nr. 287/2009 privind Codul civil al României (Ley n.º 287/2009 del Código Civil rumano), de 17 de julio de 2009 (*Monitorul Oficial al României*, parte I, n.º 511, de 24 de julio de 2009; en lo sucesivo, «Código Civil»), dispone:

«La asunción de la deuda acordada con el deudor solo surtirá efectos si el acreedor presta su consentimiento.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

10 ZN trabajaba en una plataforma petrolífera para GSP Offshore.

11 Mediante escrito de 21 de febrero de 2024 notificado a todos sus trabajadores, incluido ZN, GSP Offshore anunció que su personal pasaría a formar parte de la plantilla de OMV Petrom Energy Solutions SRL (en lo sucesivo, «OMV Petrom») como consecuencia de una transmisión de empresas, con arreglo a un acuerdo celebrado entre ambas sociedades el 8 de febrero de 2024 (en lo sucesivo, «transmisión controvertida»). Así pues, OMV Petrom se convirtió en el nuevo empresario de estos trabajadores.

12 OMV Petrom informó al abogado de ZN de que consideraba que los derechos salariales adeudados por GSP Offshore en la fecha de la transmisión controvertida, correspondientes al trabajo que ZN había realizado para esta última sociedad antes de esa fecha, seguían corriendo a cargo de dicha sociedad, de modo que OMV Petrom no debía asumir la obligación de pago de los referidos derechos salariales.

13 ZN interpuso un recurso ante el Tribunalul Constanța (Tribunal de Distrito de Constanza, Rumanía) solicitando que se condenase a GSP Offshore al pago de dichos derechos salariales.

14 Mediante sentencia de 11 de octubre de 2024, el referido órgano jurisdiccional desestimó el recurso por considerar que, como consecuencia de la transmisión controvertida, todos los derechos y obligaciones del cedente habían sido transferidos al cesionario, a saber, OMV Petrom, de modo que se había extinguido toda obligación de GSP Offshore, como cedente, de pagar los derechos salariales reclamados.

15 ZN interpuso recurso de apelación contra dicha sentencia ante la Curtea de Apel Constanța (Tribunal Superior de Constanza, Rumanía), que es el órgano jurisdiccional remitente, alegando que GSP Offshore seguía estando obligada a pagar esos derechos salariales e invocando el hecho de que OMV Petrom no asumía la obligación de pago de dichos derechos salariales. De este modo, ZN niega que las obligaciones relativas a esos derechos salariales hayan sido transferidas de GSP Offshore a OMV Petrom.

16 El órgano jurisdiccional remitente indica que, en otros litigios con el mismo objeto y entre GSP Offshore y otros de sus antiguos trabajadores, había declarado que dicha sociedad, como cedente, seguía estando obligada a pagar los derechos salariales no abonados, ya que estos no habían sido transferidos al cesionario.

17 Señala que, con arreglo al artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23, los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de los contratos de trabajo existentes en la fecha de la transmisión de la empresa serán transferidos íntegramente al cesionario, de modo que, en virtud de dicha disposición, se produce una verdadera cesión de deuda como consecuencia de dicha transmisión. La citada disposición fue transpuesta al Derecho nacional mediante el artículo 5, apartado 1, de la Ley n.º 67/2006, así como mediante el artículo 173, apartado 2, del Código de Trabajo.

18 El órgano jurisdiccional remitente añade que, en cambio, el legislador rumano no ha hecho uso, en la normativa nacional, de la facultad prevista en el artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de dicha Directiva, con arreglo al cual los Estados miembros podrán establecer que, después de la fecha de la transmisión, el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones que tuvieran su origen, antes de la fecha de la transmisión, en un contrato de trabajo o en una relación laboral existentes en la fecha de la transmisión.

19 En este contexto, el órgano jurisdiccional remitente hace referencia a la sentencia de 5 de mayo de 1988, Berg y Busschers (144/87 y 145/87, EU:C:1988:236), en la que el Tribunal de Justicia interpretó el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 77/187, que fue derogada y sustituida por la Directiva 2001/23.

20 En la referida sentencia, el Tribunal de Justicia declaró que esta disposición debe interpretarse en el sentido de que, después de la fecha de la transmisión de la empresa, se extingue la responsabilidad del cedente respecto a las obligaciones que resulten del contrato o de la relación de trabajo por el mero hecho de la transmisión, incluso si los trabajadores empleados en la empresa no aceptan este resultado o se oponen a él, quedando a salvo en todo caso la facultad de los Estados miembros para disponer la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario, después de la transmisión.

21 Dicho esto, el órgano jurisdiccional remitente considera que las apreciaciones del Tribunal de Justicia en dicha sentencia deben entenderse a la luz del contexto de las relaciones laborales existentes en el momento en que se pronunció. Pues bien, en la actualidad, procede tener en cuenta tanto la evolución de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en particular en lo que atañe al concepto de «transmisión de la empresa», en el sentido de la Directiva 2001/23, como los cambios en materia de relaciones laborales que, en su opinión, demuestran que las disposiciones de esta Directiva pueden invocarse con un fin contrario al que persigue, a saber, para privar a los trabajadores de la protección de sus derechos en el marco de una transmisión de la empresa, y no para garantizar dicha protección.

22 Por lo que respecta al concepto de «transmisión de la empresa», el órgano jurisdiccional remitente afirma que, en la fecha de adopción de la Directiva 77/187, la solución según la cual el cesionario debía hacerse cargo de las deudas del cedente nacidas antes de la transmisión de la empresa era lógica, ya que el cesionario se hacía cargo de los medios económicos de la empresa, de los contratos y de los créditos para poder garantizar el pago de los derechos salariales no abonados. Sin embargo, desde entonces, el Tribunal de Justicia ha declarado, en particular en la sentencia de 11 de marzo de 1997, Süzen (C-13/95, EU:C:1997:141), que la incorporación a la plantilla de un

conjunto de trabajadores puede constituir una transmisión de empresa, sin exigir necesariamente la adquisición de un conjunto de activos materiales, de medios de producción o de otros elementos del activo.

23 De este modo, es posible que una transmisión de empresa implique únicamente la incorporación a la plantilla de un determinado número de trabajadores, excluyendo cualquier elemento del activo, como en el caso del litigio principal, y que se extingan todas las obligaciones del cedente de pagar los derechos salariales no abonados, que serían transferidos al cesionario sin el consentimiento de los trabajadores.

24 En relación con este litigio, el órgano jurisdiccional remitente afirma que de la información públicamente disponible relativa a OMV Petrom se desprende que dicha sociedad dispone de un capital social de 2 000 leus rumanos (RON) (aproximadamente 400 euros), lo que no permite cubrir los derechos salariales adeudados a todos los trabajadores transferidos.

25 Según dicho órgano jurisdiccional, en tal supuesto, procede considerar que no se ha alcanzado el objetivo de la Directiva 2001/23. Al contrario, las disposiciones del artículo 3, apartado 1, de la referida Directiva constituyen el medio para privar a los trabajadores de la garantía de pago de los derechos salariales no abonados.

26 En este contexto, por una parte, dicho órgano jurisdiccional se pregunta si puede considerar que una disposición de carácter general, como el artículo 1605 del Código Civil, que supedita la cesión de deuda al consentimiento del acreedor, constituye la traducción al Derecho nacional de la facultad prevista en el artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2001/23.

27 Por otra parte, el mismo órgano jurisdiccional recuerda que el artículo 8 de dicha Directiva permite a los Estados miembros aplicar disposiciones legales, reglamentarias y administrativas más favorables para los trabajadores. A este respecto, afirma que el artículo 1605 del Código Civil es más favorable para el trabajador, quien, al considerar que la norma establecida en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la misma Directiva le perjudica en realidad, opta por demandar al cedente en lugar de al cesionario.

28 Así pues, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si, para garantizar a los trabajadores la posibilidad de cobrar los derechos salariales no abonados por el cedente antes de la transmisión de la empresa, puede aplicar el artículo 1605 del Código Civil, lo que implicaría que, a falta de consentimiento del acreedor, a saber, el trabajador, a la cesión de la deuda relativa a esos derechos salariales, no se consideraría extinguida la obligación del cedente de pagarlos.

29 Según dicho órgano jurisdiccional, tal posibilidad podría acogerse, en primer lugar, en el supuesto de que la facultad de los Estados miembros de aplicar el artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2001/23 pudiera transponerse al Derecho nacional mediante disposiciones de carácter general, como las del Código Civil, y no únicamente mediante disposiciones especiales que indiquen expresamente que tienen por objeto transponer dicha Directiva.

30 En su opinión, si se considerase que esta facultad no puede ejercerse mediante una disposición de carácter general, se plantearía, en segundo lugar, la cuestión de si el artículo 8 de dicha Directiva permite a los tribunales nacionales aplicar tal disposición de carácter general como norma más favorable para los trabajadores que la prevista en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la referida Directiva.

31 En estas circunstancias, la Curtea de Apel Constanța (Tribunal Superior de Constanza) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 3, apartado 1, de la Directiva [2001/23] en el sentido de que:
a) se opone a la aplicación de una disposición legal de carácter general que supedita la transferencia de una obligación entre dos deudores [al] consentimiento del acreedor, cuando se trate de una transmisión regulada por dicha Directiva y referida a las obligaciones que para el cedente resultan de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha de la transmisión, que se transfieren al cesionario;
b) la excepción prevista en el párrafo segundo de dicho apartado puede considerarse establecida mediante una norma nacional de carácter general adoptada con posterioridad a la ley de transposición de la Directiva, norma general que supedita la transferencia de una obligación entre dos deudores al consentimiento del acreedor, o bien dicha excepción debe ser establecida mediante una norma especial?

2) En caso de respuesta negativa a las dos [partes de la primera cuestión], ¿puede interpretarse el artículo 8 de la Directiva 2001/23 en el sentido de que faculta a los Estados miembros (incluidos los órganos jurisdiccionales) a aplicar una norma general que supedita la transferencia de las obligaciones relativas a los derechos salariales nacidos con anterioridad a la transmisión del cedente al cesionario al consentimiento del trabajador acreedor, como norma más favorable que el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de [dicha Directiva], tal como ha sido transpuesta por la ley nacional especial?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión prejudicial

32 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, en el marco de una transmisión de empresa, a los efectos de dicha Directiva, y en relación con el pago de derechos salariales no abonados por el cedente, se aplique una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación entre dos deudores al consentimiento del acreedor, de modo que la transferencia al cesionario de las obligaciones del cedente relativas al pago de esos derechos salariales esté supeditada al consentimiento del trabajador afectado, y si, a este respecto, tiene incidencia el hecho de que dicha disposición nacional presente un carácter general o especial.

33 Procede recordar que el referido artículo 3, apartado 1, establece, en su párrafo primero, que 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.

34 Además, el citado artículo 3, apartado 1, dispone, en su párrafo segundo, que los Estados miembros podrán establecer que, después de la fecha de la transmisión, el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones que tuvieran su origen, antes de la fecha de la transmisión, en un contrato de trabajo o en una relación laboral existentes en la fecha de la transmisión.

35 De entrada, procede señalar que de la petición de decisión prejudicial se desprende que el legislador rumano transpuso el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 2001/23 tanto en el artículo 5, apartado 1, de la Ley n.º 67/2006 como en el artículo 173, apartado 2, del Código de Trabajo, pero que no ejerció, en esas disposiciones nacionales, la facultad prevista en el artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de la referida Directiva.

36 Dicho esto, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si puede considerar que esta facultad se ha ejercido mediante una disposición nacional de carácter general, como el artículo 1605 del Código Civil, que supedita la cesión de deuda al consentimiento del acreedor. En efecto, se inclina por considerar que, en el marco de la transmisión controvertida, procede declarar que, a falta de consentimiento de dicho trabajador, no se transfirió al cesionario la obligación de pago de los derechos salariales adeudados por el cedente al trabajador afectado antes de la fecha de dicha transmisión.

37 A este respecto, en primer lugar, procede recordar que, en el apartado 11 de la sentencia de 5 de mayo de 1988, Berg y Busschers (144/87 y 145/87, EU:C:1988:236), el Tribunal de Justicia declaró, por lo que respecta al artículo 3, apartado 1, de la Directiva 77/187, esencialmente equivalente al artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23, que la transmisión de una empresa implica la transmisión de pleno Derecho, del cedente al cesionario, de las obligaciones que resulten para el empresario del contrato de trabajo o de la relación laboral, quedando a salvo en todo caso la facultad de los Estados miembros de disponer la responsabilidad solidaria del cedente y del cesionario, después de la transmisión. El Tribunal de Justicia dedujo de ello que, a menos que los Estados miembros hagan uso de esta facultad, por el mero hecho de la transmisión se extinguen las obligaciones del cedente como empresario y que este efecto jurídico no está supeditado al consentimiento de los trabajadores afectados.

38 En el apartado 12 de dicha sentencia, el Tribunal de Justicia declaró que tal interpretación era conforme con el objetivo perseguido por la Directiva 77/187, consistente en garantizar el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario, permitiendo que queden al servicio del nuevo empresario en condiciones idénticas a las convenidas con el cedente.

39 Además, en el apartado 13 de la citada sentencia, el Tribunal de Justicia señaló que, al establecer tal transferencia de pleno Derecho de las obligaciones que resultan del contrato de trabajo, dicha Directiva excluía el principio —invocado por los demandantes en el litigio principal en el asunto que dio lugar a la misma sentencia— según el cual la sustitución del deudor solo puede realizarse con el consentimiento del acreedor. Añadió que, al reconocer a los Estados miembros la facultad de establecer la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario después de la transmisión, el artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de dicha Directiva les permitía conciliar la norma sobre la transferencia de pleno Derecho de las obligaciones que resultan del contrato de trabajo con los principios de sus ordenamientos jurídicos internos.

40 Así, el Tribunal de Justicia ha declarado que el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 77/187 debe interpretarse en el sentido de que, después de la fecha de la transmisión, se extingue la responsabilidad del cedente respecto a las obligaciones que resulten del contrato o de la relación laboral, por el mero hecho de la transmisión, incluso si los trabajadores empleados en la empresa no aceptan este resultado o se oponen a él, quedando siempre a salvo la facultad de los Estados miembros para disponer la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario después de la fecha de la transmisión (sentencia de 5 de mayo de 1988, Berg y Busschers, 144/87 y 145/87, EU:C:1988:236, apartado 14).

41 Pues bien, como se desprende del apartado 35 de la presente sentencia, el legislador rumano no ha hecho uso, en las disposiciones nacionales mencionadas en dicho apartado, de esa facultad de establecer la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario, con arreglo al artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 2001/23.

42 En segundo lugar, procede recordar que el Tribunal de Justicia también ha declarado que la efectividad de los derechos conferidos a los trabajadores por la Directiva 2001/23, en particular por su artículo 3, apartado 1, no puede depender de la voluntad del cedente, ni del cesionario, ni de los representantes de los trabajadores, ni siquiera de los propios trabajadores, con la única excepción, en lo relativo a estos últimos, de la posibilidad que tienen de no continuar después de la transmisión de la empresa la relación laboral con el nuevo empresario, si así lo deciden libremente (véanse, en este sentido y por analogía, las sentencias de 25 de julio de 1991, d'Urso y otros, C-362/89, EU:C:1991:326, apartado 11; de 24 de enero de 2002, Temco, C-51/00, EU:C:2002:48, apartados 35 y 36, y de 26 de mayo de 2005, Celtec, C-478/03, EU:C:2005:321, apartado 37).

43 A este respecto, procede señalar que esta última excepción no parece pertinente en el marco del litigio principal. En efecto, según las indicaciones que se desprenden de la petición de decisión prejudicial y que corresponde, en su caso, al órgano jurisdiccional remitente confirmar, en el caso de autos, el trabajador afectado no impugna la continuación de su relación laboral con el cesionario, sino únicamente el hecho de que, a raíz de la transmisión controvertida, se extinguieran las obligaciones del cedente relativas al pago de los derechos salariales correspondientes al trabajo que dicho trabajador había realizado para ese cedente.

44 En tercer y último lugar, se desprende de la jurisprudencia que la transferencia prevista en el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23 comprende la totalidad de los derechos de los trabajadores en la medida en que no se les aplique alguna de las excepciones expresamente previstas por el artículo 3, apartado 4, de dicha Directiva (véase, en este sentido, el auto de 28 de enero de 2015, Gimnasio Deportivo San Andrés, C-688/13, EU:C:2015:46, apartado 52 y jurisprudencia citada), y ello con independencia de que tales derechos hubieran nacido antes o después de la fecha de transmisión de la empresa (véase, en este sentido y por analogía, la sentencia de 7 de febrero de 1985, Abels, 135/83, EU:C:1985:55, apartados 37 y 38).

45 El Tribunal de Justicia ha precisado asimismo que, en la medida en que el artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de la referida Directiva autoriza a los Estados miembros a establecer que, «después de la fecha [de la transmisión]», el cedente y el cesionario serán responsables solidarios de las obligaciones vencidas antes de la fecha de la transmisión que resulten de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en el momento de la transmisión, incumbirá en primer lugar al cesionario la responsabilidad de hacerse cargo de las obligaciones existentes en el momento de la transmisión (véase, en este sentido y por analogía, la sentencia de 7 de febrero de 1985, Abels, 135/83, EU:C:1985:55, apartado 36).

46 Por consiguiente, y habida cuenta también de la jurisprudencia recordada en los apartados 39 y 44 de la presente sentencia, para la interpretación del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23, procede descartar la pertinencia de un principio, como aquel al que corresponde la norma recogida en el artículo 1605 del Código Civil, según el cual un deudor no puede transferir sus deudas a un tercero sin el consentimiento de sus acreedores, incluido en lo que respecta a la transferencia de la obligación de pago de los derechos salariales adeudados por el cedente al

trabajador afectado antes de la fecha de la transmisión de la empresa, quedando a salvo en todo caso la facultad de los Estados miembros, contemplada en el párrafo segundo de dicho artículo 3, apartado 1, de disponer la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario después de esa fecha.

47 Por lo que respecta, más concretamente, al referido párrafo segundo, procede subrayar que no tiene por objeto establecer una excepción al principio básico, previsto en el párrafo primero de dicho artículo 3, apartado 1, según el cual, como consecuencia de la transmisión, el cesionario será responsable de las obligaciones que resulten del contrato de trabajo, sino permitir completar la aplicación de este principio básico, estableciendo que esta responsabilidad puede seguir incumbiendo al cedente, además de al cesionario.

48 Así pues, el párrafo segundo del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23 no permite oponerse a dicho principio básico, conforme al cual las obligaciones que resulten del contrato de trabajo se transfieren de pleno Derecho al cesionario, incluso si los trabajadores empleados en la empresa no aceptan este resultado o se oponen a él, como se desprende de la jurisprudencia citada en el apartado 40 de la presente sentencia.

49 De ello se deduce que esta disposición no puede aplicarse en ningún caso mediante una norma que tenga por efecto supeditar la transmisión de estas obligaciones al consentimiento del trabajador, y ello con independencia del hecho, puesto de relieve en la primera cuestión prejudicial, de que tal norma esté prevista por una disposición nacional de carácter general o especial.

50 Es preciso señalar además que esta interpretación del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23 no queda desvirtuada por los elementos expuestos por el órgano jurisdiccional remitente en su petición de decisión prejudicial, tal como se han recordado en el apartado 21 de la presente sentencia.

51 En efecto, en primer lugar, dicho órgano jurisdiccional afirma que, desde la sentencia de 5 de mayo de 1988, Berg y Busschers (144/87 y 145/87, EU:C:1988:236), la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa al concepto de «transmisión de empresa» ha evolucionado, como demuestra la sentencia de 11 de marzo de 1997, Süzen (C-13/95, EU:C:1997:141).

52 A este respecto, basta con señalar que el principio según el cual los derechos y obligaciones que resultan de los contratos de trabajo existentes en la fecha de la transmisión de la empresa se transfieren de pleno Derecho al cesionario, sin que tal efecto pueda supeditarse al consentimiento, en particular, de los trabajadores, es un principio consolidado en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia posterior a la sentencia de 5 de mayo de 1988, Berg y Busschers (144/87 y 145/87, EU:C:1988:236), como muestra, en particular, la jurisprudencia citada en el apartado 42 de la presente sentencia.

53 En cualquier caso, como se desprende del considerando 8 de la Directiva 2001/23, si bien la seguridad y la transparencia jurídicas han requerido una aclaración del concepto de «transmisión» a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, no es menos cierto que tal aclaración, que figura en el artículo 1, apartado 1, letra b), de dicha Directiva, no tuvo por efecto modificar el ámbito de aplicación de la Directiva 77/187 ni, en consecuencia, el de la Directiva 2001/23.

54 En segundo lugar, el órgano jurisdiccional remitente afirma que los cambios en materia de relaciones laborales demuestran que las disposiciones de la Directiva 2001/23 podrían invocarse con una finalidad contraria a la perseguida por esta, a saber, para privar a los trabajadores de la protección de sus derechos en el marco de una transmisión de empresa y no para garantizar dicha protección.

55 A este respecto, procede recordar, según se ha señalado en el apartado 38 de la presente sentencia, que, como se desprende del artículo 3 de la referida Directiva, interpretado a la luz de su considerando 3, esta tiene por objeto proteger a los trabajadores, garantizando el mantenimiento de sus derechos en caso de cambio de empresario al permitirles permanecer al servicio del nuevo empresario en las mismas condiciones acordadas con el cedente. El objeto de la citada Directiva es garantizar, en la medida de lo posible, la continuación de los contratos de trabajo 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 la mera causa de la transmisión (sentencia de 9 de septiembre de 2020, TMD Friction y TMD Friction EsCo, C-674/18 y C-675/18, EU:C:2020:682, apartado 48 y jurisprudencia citada). Dicho esto, como resulta de los apartados 37 y 38 de la presente sentencia, tal transmisión, sin perjuicio de que se ejerza la facultad prevista en el párrafo segundo del apartado 1 de dicho artículo 3, que no es pertinente en el caso de autos, también tiene por efecto extinguir las obligaciones del cedente como empresario.

56 Pues bien, como señala la Comisión Europea en sus observaciones escritas, procede recordar que la aplicación de la normativa de la Unión no puede extenderse hasta llegar a cubrir las operaciones que se realicen para beneficiarse fraudulenta o abusivamente de las ventajas establecidas en el Derecho de la Unión. De jurisprudencia consolidada se desprende que, para probar la existencia de una práctica abusiva, es necesario que concurran, por un lado, una serie de circunstancias objetivas de las que resulte que, pese a haberse respetado formalmente las condiciones establecidas en la normativa aplicable de la Unión, no se ha alcanzado el objetivo perseguido por dicha normativa y, por otro lado, un elemento subjetivo consistente en la voluntad de obtener un beneficio resultante de dicha normativa de la Unión mediante la creación artificiosa de las condiciones exigidas para su obtención (sentencia de 30 de octubre de 2025, Mercedes-Benz Bank y Volkswagen Bank, C-143/23, EU:C:2025:837, apartados 79 y 81 y jurisprudencia citada).

57 Corresponde, en definitiva, al órgano jurisdiccional nacional comprobar la existencia de una práctica abusiva en los litigios de que conoce, teniendo en cuenta todos los hechos y circunstancias del caso concreto, incluidos los posteriores a la operación cuyo carácter abusivo se alega (sentencia de 30 de octubre de 2025, Mercedes-Benz Bank y Volkswagen Bank, C-143/23, EU:C:2025:837, apartado 82 y jurisprudencia citada).

58 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, en el marco de una transmisión de empresa, a los efectos de dicha Directiva, y en relación con el pago de derechos salariales no abonados por el cedente, se aplique una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación entre dos deudores al consentimiento del acreedor, de modo que la transferencia al cesionario de las obligaciones del cedente relativas al pago de esos derechos salariales esté supeditada al consentimiento del trabajador afectado, y ello con independencia de que dicha disposición nacional presente un carácter general o especial.

Segunda cuestión prejudicial

59 Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 8 de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que, en el marco de una transmisión de empresa, a los efectos de dicha Directiva, y en relación con el pago de derechos salariales no abonados por el cedente, permite aplicar una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación entre dos deudores al consentimiento del acreedor, de modo que la transferencia al cesionario de las obligaciones del cedente relativas al pago de esos derechos salariales esté supeditada al consentimiento del trabajador afectado.

60 El artículo 8 indicado prevé que la referida 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.

61 A este respecto, procede recordar que esta misma Directiva solo persigue una armonización parcial de la materia de que se trata, haciendo extensible, en lo esencial, a la hipótesis de una transmisión de empresa la protección garantizada a los trabajadores de forma autónoma por el Derecho de los distintos Estados miembros. La Directiva no pretende instaurar un nivel de protección uniforme para toda la Unión Europea en función de criterios comunes (sentencia de 11 de septiembre de 2014, Österreichischer Gewerkschaftsbund, C-328/13, EU:C:2014:2197, apartado 22, y jurisprudencia citada).

62 No obstante, la aplicación de disposiciones nacionales más favorables a los trabajadores, en virtud del artículo 8 de la Directiva 2001/23, no puede tener como efecto que se menoscabe el nivel mínimo de protección que esta Directiva garantiza a los trabajadores y, en particular, su artículo 3, apartado 1, conforme al cual los derechos y obligaciones que resultan del contrato de trabajo se transfieren de pleno Derecho al cesionario (véanse, en este sentido y por analogía, las sentencias de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT, C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981, apartado 35 y jurisprudencia citada, y de 2 de marzo de 2023, MÁV-START, C-477/21, EU:C:2023:140, apartado 51).

63 La aplicación de tales disposiciones nacionales tampoco puede menoscabar la coherencia de dicha Directiva o los objetivos que persigue (véanse, en este sentido y por analogía, las sentencias de 19 de noviembre de 2019, TSN y AKT, C-609/17 y C-610/17, EU:C:2019:981, apartado 51, y de 12 de junio de 2025, Tallinna linn, C-219/24, EU:C:2025:442, apartado 48).

64 Pues bien, aun suponiendo que una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación entre dos deudores al consentimiento del acreedor, como el artículo 1605 del Código Civil, constituya una disposición más favorable para los trabajadores que el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23, es preciso señalar que la aplicación de tal disposición nacional vulneraría el principio básico que subyace en dicho artículo 3, apartado 1, según el cual, como consecuencia de la transmisión, el cesionario se convierte en responsable de pleno Derecho de las obligaciones que resultan del contrato de trabajo, incluso si los trabajadores afectados no aceptan este resultado o se oponen a él, como se desprende de la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial. En estas circunstancias, la aplicación de tal disposición nacional menoscabaría la coherencia de dicha Directiva y la protección mínima garantizada a los trabajadores por esta, en particular por el citado artículo 3, apartado 1.

65 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que el artículo 8 de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, en el marco de una transmisión de empresa, a los efectos de dicha Directiva, y en relación con el pago de derechos salariales no abonados por el cedente, se aplique una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación entre dos deudores al consentimiento del acreedor, de modo que la transferencia al cesionario de las obligaciones del cedente relativas al pago de esos derechos salariales esté supeditada al consentimiento del trabajador afectado.

Costas

66 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, 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 Décima) declara:

1) **El artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad,**

debe interpretarse en el sentido de que

se opone a que, en el marco de una transmisión de empresa, a los efectos de dicha Directiva, y en relación con el pago de derechos salariales no abonados por el cedente, se aplique una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación entre dos deudores al consentimiento del acreedor, de modo que la transferencia al cesionario de las obligaciones del cedente relativas al pago de esos derechos salariales esté supeditada al consentimiento del trabajador afectado, y ello con independencia de que dicha disposición nacional presente un carácter general o especial.

2) **El artículo 8 de la Directiva 2001/23**

debe interpretarse en el sentido de que

se opone a que, en el marco de una transmisión de empresa, a los efectos de dicha Directiva, y en relación con el pago de derechos salariales no abonados por el cedente, se aplique una disposición nacional que supedita la transferencia de una obligación entre dos deudores al consentimiento del acreedor, de modo que la transferencia al cesionario de las obligaciones del cedente relativas al pago de esos derechos salariales esté supeditada al consentimiento del trabajador afectado.

Firmas