

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS  
(Sala Tercera)

de 9 de marzo de 2006

«Transmisión de empresas – Directiva 77/187/CEE – Mantenimiento de los derechos de los trabajadores – Convenio colectivo aplicable al cedente y al trabajador en el momento de la transmisión»

En el asunto C-499/04,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Landesarbeitsgericht Düsseldorf (Alemania), mediante resolución de 8 de octubre de 2004, recibida en el Tribunal de Justicia el 2 de diciembre de 2004, en el procedimiento entre:

**Hans Werhof**

y

**Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. A. Rosas, Presidente de Sala, y los Sres. J. Malenovský (Ponente), J.-P. Puissechet, S. von Bahr y U. Löhmus, Jueces;

Abogado General: Sr. D. Ruiz-Jarabo Colomer;

Secretaria: Sra. C. Strömholm, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 12 de octubre de 2005;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

- en nombre de Hans Werhof, por el Sr. R. Buschmann, Assessor;
- en nombre de Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG, por el Sr. A. Löffler, Rechtsanwalt;
- en nombre del Gobierno alemán, por la Sra. C. Schulze-Bahr, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. G. Rozet y F. Hoffmeister, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 15 de noviembre de 2005;

dicta la siguiente

## Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 3, apartado 1, de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (DO L 61, p. 26; EE 05/02 p. 122; en lo sucesivo, «Directiva»).
- 2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre el Sr. Werhof (en lo sucesivo, «demandante») y Freeway Traffic Systems GmbH & Co. KG (en lo sucesivo, «demandada»), sobre la aplicación de un convenio colectivo.

### Marco jurídico

#### *Normativa comunitaria*

- 3 El artículo 3 de la Directiva dispone:

«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] tal como se define en el apartado 1 del artículo 1, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal [transmisión].

[...]

2. Después [de la transmisión] en el sentido del apartado 1 del artículo 1, el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en la misma medida en que éste las previó para el cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo.

Los Estados miembros podrán limitar el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero éste no podrá ser inferior a un año.»

- 4 Estas disposiciones fueron recogidas sustancialmente con motivo de la modificación llevada a cabo por la Directiva 98/50/CEE del Consejo, de 29 de junio de 1998, por la que se modifica la Directiva 77/187 (DO L 201, p. 88), a la que los Estados miembros debían adaptar su Derecho interno, a más tardar, el 17 de julio de 2001.

#### *Normativa nacional*

- 5 El Derecho interno se adaptó al artículo 3 de la Directiva mediante el artículo 613a, apartado 1, del Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil alemán; en lo sucesivo, «BGB»), cuyas frases primera y segunda están redactadas en los siguientes términos

«Los derechos y las obligaciones derivados de las relaciones de trabajo existentes el día de la transmisión mediante un negocio jurídico de una empresa o de parte de una empresa son, desde el momento de la transmisión, asumidos por el cesionario. Si los derechos y las obligaciones están regulados por un convenio colectivo o por un acuerdo de empresa, integran la relación laboral entre el nuevo empleador y el trabajador, no pudiendo modificarse, en perjuicio de este último, en el plazo de un año desde la fecha de la transmisión».

### Procedimiento principal y cuestiones prejudiciales

- 6 El demandante fue contratado a partir del 1 de abril de 1985 por DUEWAG AG. Según el contrato de trabajo, la relación laboral se regía por lo dispuesto en el convenio colectivo general y en el acuerdo salarial vigentes para los sectores siderúrgico, metalúrgico y eléctrico del Land de Renania del Norte-Westfalia.
- 7 Este convenio fue firmado entre la federación del metal y de la industria eléctrica del Land (en lo sucesivo, «AGV») y el sindicato del metal (en lo sucesivo, «IG Metall»). En la fecha de la contratación del demandante, DUEWAG AG era miembro de la AGV.
- 8 El 1 de abril de 1999, la sociedad se transformó en Siemens DUEWAG GmbH. El 1 de octubre de 1999, transmitió a la demandada una parte de su centro de trabajo, en la que trabajaba el demandante. La demandada no es miembro de ninguna confederación empresarial que haya celebrado convenios colectivos.
- 9 Mediante un acuerdo de empresa celebrado el 2 de agosto de 2001, la demandada convino con el comité de empresa una parrilla para la clasificación de los trabajadores basada en las disposiciones del convenio colectivo anteriormente citado. El 13 de agosto de 2001, la demandada celebró otro acuerdo de empresa en el que se establecía una paga única.
- 10 Mediante escrito de la misma fecha, el demandante declaró que, como contrapartida de esta paga única, renunciaba definitivamente, frente a la demandada, a todos los derechos individuales que pudieran corresponderle en materia de aumento de salario en virtud de un convenio colectivo aplicable al período anterior a la entrada en vigor de dicho acuerdo. El 29 de agosto de 2001, la demandada celebró con el demandante un anexo al contrato de trabajo, en virtud del cual el demandante debía percibir el salario de base de la categoría salarial 8 más un complemento de productividad.
- 11 El 23 de mayo de 2002, IG Metall y AGV celebraron otro convenio colectivo para el sector metalúrgico y eléctrico de Renania del Norte-Westfalia, en el que se preveía un aumento de salario del 2,6 % y una prima adicional a partir del 1 de junio de 2003.
- 12 El demandante reclamó ante el Arbeitsgericht Wuppertal que la demandada fuera condenada a abonarle, a partir del 1 de junio de 2003, la diferencia entre su salario de base y la cantidad señalada por el convenio colectivo de 23 de mayo de 2002, y la prima adicional prevista por el referido convenio. Esta demanda fue desestimada mediante sentencia de 7 de enero de 2004.
- 13 El demandante interpuso recurso de apelación ante el Landesarbeitsgericht Düsseldorf. Este órgano jurisdiccional considera que, según jurisprudencia reiterada del Bundesarbeitsgericht (Tribunal Federal de Trabajo), el artículo 613a, apartado 1, del BGB no puede servir de base a las pretensiones del demandante. No obstante, al dudar sobre la compatibilidad de esta jurisprudencia con el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 98/50, el Landesarbeitsgericht Düsseldorf decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
  - «1) ¿Es compatible con el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 98/50 [...] por la que se modifica la Directiva 77/187 [...], que el cesionario de la empresa –no sujeto a convenio– quede obligado por un acuerdo entre el cedente –sujeto a convenio– y el trabajador, por el que se efectuaba una remisión a los respectivos convenios colectivos sectoriales suscritos

por el cedente, de suerte que resulte aplicable el convenio colectivo vigente en el momento de la transmisión de la empresa, y no los aprobados con posterioridad?

2) En caso de respuesta negativa:

¿Es compatible con el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 98/50 que el cesionario quede obligado por los convenios colectivos sectoriales que hayan entrado en vigor después de la fecha de transmisión de la empresa únicamente cuando quede obligado el cedente?»

### **Sobre las cuestiones prejudiciales**

#### *Observación previa*

- 14 Con carácter preliminar procede señalar que el órgano jurisdiccional remitente plantea cuestiones de interpretación del artículo 3, apartado 1, de la Directiva, en la versión modificada por la Directiva 98/50.
- 15 Pues bien, el procedimiento principal se refiere a las consecuencias jurídicas de la transmisión de una parte de un centro de actividad llevada a cabo el 1 de octubre de 1999, es decir, en una fecha en la que aún no había expirado el plazo de adaptación del Derecho interno a la Directiva 98/50 (véase, entre otras, la sentencia de 11 de noviembre de 2004, Delahaye, C-425/02, Rec. p. I-10823, apartado 28).
- 16 Por tanto, en el marco de las cuestiones planteadas, no es necesario interpretar la Directiva en la versión modificada por la Directiva 98/50.

#### *Primera cuestión*

- 17 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente desea fundamentalmente saber si, en el caso de transmisión de una empresa y en presencia de un contrato de trabajo que se remite a un convenio colectivo del que es parte el cedente pero no el cesionario, debe interpretarse el artículo 3, apartado 1, de la Directiva en el sentido de que el cesionario no está vinculado por convenios colectivos posteriores al vigente en la fecha de la citada transmisión.

#### Observaciones presentadas ante el Tribunal de Justicia

- 18 El demandante alega que de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que, cuando un contrato de trabajo individual contiene una cláusula de remisión a los convenios colectivos suscritos en determinado sector, esta cláusula tiene necesariamente carácter «dinámico» y, según el artículo 3, apartado 1, de la Directiva, se remite a los convenios colectivo suscritos después de la fecha de transmisión de la empresa (véanse, entre otras, las sentencias de 14 de septiembre de 2000, Collino y Chiappero, C-343/98, Rec. p. I-6659, apartado 53, y de 6 de noviembre de 2003, Martin y otros, C-4/01, Rec. p. I-12859, apartados 29, 48 y 54). Por otra parte, tal interpretación de la Directiva se desprende de su espíritu y finalidad, que son proteger a los trabajadores por cuenta ajena en caso de cambio de titular de la empresa y, en especial, garantizar el mantenimiento de sus derechos.
- 19 La demandada y el Gobierno alemán consideran, por el contrario, que el único convenio colectivo aplicable es el vigente en la fecha de la transmisión. De no ser así, es decir, si los convenios colectivos que entraron en vigor después de la fecha de transmisión fueran aplicables a los empresarios que no hubieran participado en las negociaciones, ello constituiría un obstáculo

a la libertad contractual del empresario, lo cual equivaldría a una expropiación. Además, es importante tener en cuenta el principio de libertad de asociación, que implica el derecho del empresario a no ser parte de una asociación o de un sindicato profesional. Por último, de la finalidad de la Directiva y del tenor de su artículo 3, apartado 1, se deduce que los únicos derechos y obligaciones que se transmiten al cesionario son los que resulten, para el cedente, de un contrato de trabajo existente en la fecha de la transmisión.

- 20 La Comisión de las Comunidades Europeas entiende que el artículo 3, apartado 2, de la Directiva, que se refiere al mantenimiento de los derechos del trabajador adquiridos en virtud de un convenio colectivo y que impone al empresario la obligación de preservar la relación laboral regulada por un convenio colectivo, contiene dos obligaciones aplicables en el presente asunto.
- 21 Por una parte, conforme a la «cláusula de equivalencia», que hace que los convenios colectivos celebrados por el cedente sean aplicables al contrato de trabajo, la obligación del cesionario de seguir pagando al demandante el salario que el cedente había convenido a título individual y las primas adicionales previstas por el convenio colectivo, sólo persiste «hasta el momento de extinción o expiración» de este convenio. La Comisión, considera que el nuevo convenio colectivo celebrado el 23 de mayo de 2002 con efectos a 1 de junio de 2003 sustituyó al convenio colectivo que vinculaba al cesionario en virtud de la transmisión, de manera que éste ya no está vinculado por tal convenio desde el 1 de junio de 2003.
- 22 Por otra parte, dado que mediante el artículo 613a, apartado 1, segunda frase, del BGB, el Derecho alemán fue adaptado a la facultad de limitar el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo prevista por la Directiva en virtud de su artículo 3, apartado 2, párrafo segundo, la demandada también podía liberarse de su obligación de atenerse al convenio colectivo antes de la expiración de éste, una vez transcurrido un año a partir de la fecha de la transmisión.

#### Respuesta del Tribunal de Justicia

- 23 En primer lugar, procede recordar, de manera general, que un contrato se caracteriza por el principio de autonomía de la voluntad, conforme al cual cada una de las partes pueden asumir libremente obligaciones frente a la otra. Por tanto, en virtud de este principio y en una situación como la del procedimiento principal, en el que la demandada no pertenece a ninguna asociación empresarial ni está vinculada por ningún convenio colectivo, en principio, no se le aplican los derechos y obligaciones que resultan de tal convenio. Como señala el Abogado general en el punto 52 de sus conclusiones, de no ser así, se vulneraría el principio general de que los contratos no pueden imponer obligaciones a terceros.
- 24 Sin embargo, en el contexto de una transmisión de empresa y de sus consecuencias sobre las relaciones laborales, una aplicación incondicional del mencionado principio podría producir un deterioro de los derechos que confieren al trabajador su contrato laboral y el convenio colectivo suscrito por el empresario cedente, pero no por el empresario adquirente de la empresa. Por este motivo, el legislador comunitario ha querido garantizar a los trabajadores, en caso de transmisión de la empresa, una protección particular destinada a evitar el referido deterioro que pudiera resultar de la aplicación del citado principio.
- 25 A ello hay que añadir que de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que la Directiva pretende garantizar el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario, permitiéndoles permanecer al servicio del nuevo empresario en las mismas condiciones acordadas con el cedente (véanse, en particular, las sentencias de 10 de

febrero de 1988, Daddy's Dance Hall, 324/86, Rec. p. 739, apartado 9; de 25 de julio de 1991, D'Urso y otros, C-362/89, Rec. p. I-4105, apartado 9, y de 12 de noviembre de 1998, Europièces, C-399/96, Rec. p. I-6965, apartado 37).

- 26 También es jurisprudencia reiterada que las disposiciones de la Directiva deben considerarse imperativas, en el sentido de que en perjuicio de los trabajadores no pueden admitirse excepciones a lo previsto en ellas (véase la sentencia Martin y otros, antes citada, apartado 39). De ello se deduce que los contratos de trabajo y las relaciones laborales que, en la fecha de la transmisión de una empresa, existan entre el cedente y los trabajadores de la empresa transmitida serán transferidos de pleno derecho al cesionario por el solo hecho de la transmisión de la empresa (en este sentido, véanse las sentencias D'Urso y otros, antes citada, apartado 20, y de 14 de noviembre de 1996, Rotsart de Hertaing, C-305/94, Rec. p. I-5927, apartado 18).
- 27 En el presente asunto, el contrato de trabajo del que era titular el demandante principal se remite, en materia de salarios, a un convenio colectivo. El artículo 3, apartado 1, de la Directiva se refiere a esta cláusula del contrato de trabajo. Así, en virtud de dicha Directiva, los derechos y obligaciones que resulten de un convenio colectivo al que se remita el contrato de trabajo son transferidos, de pleno derecho, al nuevo propietario, aunque, como sucede en el procedimiento principal, éste no sea parte de ningún convenio colectivo. Por tanto, los derechos y obligaciones que resulten de un convenio colectivo siguen siendo vinculantes para el nuevo propietario después de la transmisión del centro de actividad.
- 28 Para la interpretación del artículo 3, apartado 1, de la Directiva, una cláusula de remisión a un convenio colectivo no puede tener un alcance mayor que el convenio a la que se remite. Por consiguiente, procede tener en cuenta el artículo 3, apartado 2, de la Directiva, que establece limitaciones al principio de aplicabilidad del convenio colectivo al que se remite el contrato de trabajo.
- 29 Por una parte, las condiciones de trabajo reguladas por este convenio colectivo sólo se mantienen hasta la fecha de extinción o expiración del convenio o hasta la entrada en vigor o la aplicación de otro convenio colectivo. Así, del tenor de la Directiva no se desprende en absoluto que el legislador comunitario haya querido vincular al cesionario a otros convenios colectivos distintos del vigente en la fecha de la transferencia y, por consiguiente, imponer la obligación de modificar ulteriormente las condiciones de trabajo por aplicación de un nuevo convenio colectivo celebrado después de la transmisión. Además, esta interpretación es conforme con el objetivo de dicha Directiva, que se limita a mantener los derechos y las obligaciones de los trabajadores vigentes en la fecha de la transmisión. Por el contrario, la finalidad de la Directiva no es proteger simples expectativas y, por tanto, beneficios hipotéticos dimanantes de futuros convenios colectivos.
- 30 Por otra parte, los Estados miembros pueden limitar el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero éste no puede ser inferior a un año. En cierta forma, esta última limitación es subsidiaria, puesto que se aplica si no se produce ninguna de las situaciones mencionadas, a saber, la expiración, extinción del convenio colectivo existente, la entrada en vigor o incluso la aplicación de un nuevo convenio colectivo, en el plazo de un año a partir de la transmisión.
- 31 Además, aunque, conforme al objetivo de la Directiva, deben protegerse los intereses de los trabajadores afectados por la transmisión, no puede hacerse abstracción de los derechos del cesionario, que debe seguir pudiendo realizar los ajustes y adaptaciones necesarios para continuar su actividad.

- 32 A este respecto, debe recordarse que, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, para interpretar las disposiciones de la Directiva, debe tenerse en cuenta el principio de unidad del ordenamiento jurídico comunitario que exige que el Derecho comunitario derivado se interprete de la manera que mejor se adecue a los principios generales del Derecho comunitario (véase, en este sentido, la sentencia de 1 de abril de 2004, Borgmann, C-1/02, Rec. p. I-3219, apartado 30).
- 33 Procede recordar que la libertad de asociación, que también comprende el derecho de no formar parte de un sindicato (véase, en este sentido las sentencias del TEDH de 30 de junio de 2003, Sigurjónsson/Islandia, serie A nº 264, § 35, y de 25 de abril de 1996, Gustafsson/Suecia, en *Recueil des arrêts et décisions* 1996-II, p.637, § 45), está consagrado por el artículo 11 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950, y forma parte de los derechos fundamentales que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, están protegidos por el ordenamiento jurídico comunitario (sentencia de 15 de diciembre de 1995, Bosman, C-415/93, Rec. p. I-4921, apartado 79), como recuerda el artículo 6 UE, apartado 2 (véase la sentencia de 6 de marzo de 2001, Connolly/Comisión, C-274/99 P, Rec. p. I-1611).
- 34 Si, como preconiza el demandante, se hubiera hecho una interpretación «dinámica» de la cláusula contractual de remisión mencionada en el apartado 18 de esta sentencia, los convenios colectivos futuros serían aplicables al cesionario que no sea parte del convenio colectivo y podría ponerse en peligro su derecho fundamental de no asociarse.
- 35 En cambio, la interpretación «estática» de dicha cláusula, por la que aboga la demandada en el procedimiento principal y el Gobierno alemán, permite evitar que el cesionario del centro de actividad, que no sea parte del convenio colectivo, se vea vinculado por el devenir de dicho convenio. De esta forma se garantiza plenamente su derecho a no asociarse.
- 36 En estas circunstancias, el demandante no puede afirmar que una cláusula que figura en un contrato de trabajo individual y que se remite a los convenios colectivos celebrados en un sector determinado tenga necesariamente carácter «dinámico» y se remita, con arreglo al artículo 3, apartado 1, de la Directiva, a los convenios colectivos celebrados después de la fecha de transmisión de la empresa.
- 37 De lo anterior se desprende que procede responder a la primera cuestión que, el artículo 3, apartado 1, de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que, cuando el contrato de trabajo se remita a un convenio colectivo que vincula al cedente, el cesionario que no sea parte de tal convenio no quede vinculado por convenios colectivos posteriores al vigente en la fecha de transmisión del centro de actividad.

*Sobre la segunda cuestión*

- 38 Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión, no procede responder a la segunda.

**Costas**

- 39 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 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 Tercera) declara:

**El artículo 3, apartado 1, de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que, cuando el contrato de trabajo se remite a un convenio colectivo que vincula al cedente, el cesionario que no sea parte de tal convenio no quede vinculado por convenios colectivos posteriores al vigente en la fecha de transmisión del centro de actividad.**