

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

*Sentencia de 11 de septiembre de 2014*

*Sala Cuarta*

*Asunto C-328/13*

**SUMARIO:**

**Transmisión de empresas. Ultraactividad.** *Obligación del cesionario de mantener las condiciones laborales pactadas mediante un convenio colectivo hasta la entrada en vigor de otro convenio colectivo.* El artículo 3.3 Directiva 2001/23/CE debe interpretarse en el sentido de que constituyen condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo las condiciones de trabajo establecidas mediante convenio colectivo y que, conforme al Derecho de un Estado miembro, a pesar de haber sido denunciado dicho convenio, mantienen su efecto sobre las relaciones de trabajo que estaban directamente sometidas a él antes de que fuera denunciado y en la medida en que dichas relaciones de trabajo no estén sometidas a un nuevo convenio colectivo o, en el caso del Estado miembro del que parte la cuestión prejudicial, no se llegue de acuerdo a su normativa a un nuevo acuerdo individual con los trabajadores afectados.

**PRECEPTOS:**

Directiva 2001/23/CE (Mantenimiento de los derechos de los trabajadores en casos de traspasos de empresas), art. 3.3.

RDLeg. 1/1995 (TRET), art. 44.4.

**PONENTE:**

*Doña A. Prechal.*

En el asunto C-328/13,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial presentada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Oberster Gerichtshof (Austria), mediante resolución de 28 de mayo de 2013, recibida en el Tribunal de Justicia el 17 de junio de 2013, en el procedimiento entre

**Österreichischer Gewerkschaftsbund**

y

**Wirtschaftskammer Österreich - Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. L. Bay Larsen, Presidente de Sala, y los Sres. M. Safjan y J. Malenovský, la Sra. A. Prechal (Ponente) y el Sr. K. Jürimäe, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Cruz Villalón;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

considerando las observaciones presentadas:

- en nombre de la Österreichischer Gewerkschaftsbund, por el Sr. R. Gerlach, Rechtsanwalt;
- en nombre de la Wirtschaftskammer Österreich - Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmen, por la Sra. K. Körber-Risak, Rechtsanwältin;
- en nombre del Gobierno alemán, por el Sr. T. Henze y la Sra. K. Petersen, en calidad de agentes;
- en nombre del Gobierno heleno, por las Sras. E.-M. Mamouna y M. Tassopoulou, en calidad de agentes;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. J. Enegren y F. Schatz, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 3 de junio de 2014;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 3, apartado 3, 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 L 82, p. 16).

2. Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre la Österreichischer Gewerkschaftsbund (confederación austriaca de sindicatos; en lo sucesivo, «Gewerkschaftsbund») y la Wirtschaftskammer Österreich - Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (cámara de comercio austriaca - federación sectorial de empresas de transporte por autobús, por avión, y por barco; en lo sucesivo, «Wirtschaftskammer») sobre el mantenimiento, en caso de transmisión de empresas, de los efectos de un convenio colectivo extinguido.

### **Marco jurídico**

#### *Normativa de la Unión*

3. El artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23 establece:

«Después [de la transmisión], el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo.

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

#### *Normativa austriaca*

4. A tenor del artículo 8 de la Ley reguladora de las relaciones de trabajo y de la organización social de las empresas (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974), en su versión aplicable a los hechos del procedimiento principal (en lo sucesivo, «ArbVG»):

«Dentro del ámbito territorial, material y personal de aplicación de un convenio colectivo, y siempre que no se disponga lo contrario, serán partes:

1. los empresarios y los trabajadores partes de dicho convenio en el momento de su adopción o en un momento posterior;

2. los empresarios cesionarios (adquirente) de una empresa o de parte de una empresa cuyo cedente (transmitente) sea uno de los empresarios mencionados en el apartado 1;

[...]».

5. El artículo 13 de la ArbVG dispone:

«Tras la extinción del convenio colectivo se mantendrá su eficacia jurídica respecto de las relaciones laborales comprendidas en él inmediatamente antes de su extinción, mientras para dichas relaciones laborales no sea aplicable un nuevo convenio colectivo o mientras no se haya celebrado un nuevo acuerdo individual con los trabajadores afectados.»

6. El artículo 4 de la Ley de adaptación de las normas reguladores del contrato de trabajo (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetzes, BGBl. 459/1993), en la versión aplicable a los hechos controvertidos en el procedimiento principal (en lo sucesivo, «AVRAG»), establece, en su apartado 1:

«Después de la transmisión de la empresa, el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo. Durante un año desde la transmisión de la empresa no se podrán suspender o limitar por contrato de trabajo individual las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador.»

7. El tribunal remitente precisa que, en Derecho austriaco, el convenio colectivo no forma parte, en principio, del contrato de trabajo, pero produce, sobre este contrato, los mismos efectos que una ley.

### **Procedimiento principal y cuestiones prejudiciales**

8. Como se desprende de la resolución de remisión, la Wirtschaftskammer está facultada para representar, en la firma de convenios colectivos, a las empresas que la integran. En este contexto, la Gewerkschaftsbund y la Wirtschaftskammer celebraron, para una empresa que formaba parte de un grupo de empresas y que operaba en el sector de la aviación (en lo sucesivo, «sociedad matriz»), un convenio colectivo aplicable a todas las empresas aéreas del grupo, a condición de que su actividad no se limitaran al transporte regional (en lo sucesivo, «convenio colectivo de la sociedad matriz»).

9. La Gewerkschaftsbund y la Wirtschaftskammer también celebraron un convenio colectivo específico para una filial de dicho grupo (en lo sucesivo, «convenio colectivo de la filial»).

10. El 30 de abril de 2012, y con el fin de poner remedio a las pérdidas de explotación, la sociedad matriz acordó trasladar su actividad aérea a dicha filial, con efecto de 1 de julio de 2012, mediante transmisión de un centro de actividad, con objeto de que los trabajadores dedicados a esta actividad quedaran sujetos a las condiciones de trabajo previstas por el convenio colectivo de la filial, que son menos favorables que las previstas por el convenio colectivo de la sociedad matriz. En este contexto, la Wirtschaftskammer denunció este convenio con fecha de 30 de junio de 2012 y, a continuación, la Gewerkschaftsbund denunció el convenio colectivo de la filial con efectos a la misma fecha. A raíz de estas denuncias, el nuevo empresario de los trabajadores afectados por la transmisión del centro de actividad, esto es, la filial, aplicó normas internas adoptadas unilateralmente, que supusieron el consiguiente deterioro de las condiciones de trabajo y una reducción significativa de la retribución de los trabajadores afectados por la transmisión del centro de actividad.

11. Ante el tribunal remitente la Gewerkschaftsbund alega que, puesto que esta filial ya no está sometida a ningún convenio colectivo vigente, el convenio colectivo de la sociedad matriz, que ha sido denunciado, debe seguir aplicándose al conjunto de los trabajadores cedidos, en aplicación de la norma del mantenimiento de efectos contenida en el artículo 13 de la ArbVG.

12. La Wirtschaftskammer entiende, por el contrario, que un convenio colectivo que ha sido denunciado o ha expirado en la fecha de transmisión de la empresa no se impone imperativamente al cesionario. Afirma que únicamente el propio convenio colectivo puede seguir aplicándose al cesionario en el marco de una transmisión de centro.

13. El tribunal remitente señala que la solución del litigio que le ha sido sometido depende de la respuesta a la cuestión de si la regla del mantenimiento de los efectos de los convenios colectivos en caso de que éstos hayan expirado, prevista en el artículo 13 de la ArbVG, destinada a paliar la falta de un convenio colectivo y a hacer desaparecer el interés en provocar una situación en la que no exista convenio, constituye un convenio colectivo en el sentido del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23. Añade que únicamente es posible valorar la existencia, que alega la Gewerkschaftsbund, de un comportamiento abusivo por parte de la sociedad matriz si previamente se aclaran las consecuencias jurídicas de la transmisión del centro de actividad y de las denuncias de los convenios colectivos.

14. En estas circunstancias, el Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo) ha decidido suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse la expresión contenida en el artículo 3, apartado 3, de la Directiva [2001/23], conforme a la cual deben mantenerse "en los mismos términos" las "condiciones de trabajo" pactadas mediante convenio colectivo y aplicables al cedente, hasta la "fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo", en el sentido de que comprende también aquellas condiciones de trabajo que fueron establecidas mediante convenio colectivo y que, conforme al Derecho nacional, a pesar de haber sido denunciado, mantiene su vigencia sin límite

de tiempo mientras no entre en vigor otro convenio colectivo o mientras los trabajadores afectados no hayan celebrado nuevos acuerdos individuales?

2) ¿Debe interpretarse el artículo 3, apartado 3, de la Directiva [2001/23] en el sentido de que por "aplicación de otro convenio colectivo" del cesionario debe entenderse también la ultraactividad del convenio colectivo del cesionario también denunciado, en el sentido antes indicado?»

### **Sobre las cuestiones prejudiciales**

#### *Sobre la admisibilidad*

**15.** La *Wirtschaftskammer* formula una excepción de inadmisibilidad de las cuestiones prejudiciales. Alega, en primer lugar, que las cuestiones no reflejan ninguna duda relativa a la interpretación o a la validez del Derecho de la Unión y se refieren exclusivamente a cuestiones jurídicas nacionales o a cuestiones de aplicación del Derecho de la Unión.

**16.** En segundo lugar, las cuestiones prejudiciales no son pertinentes para dirimir al litigio por tratarse de una situación de hecho hipotética, ya que la cuestión previa relativa a la existencia o no de una transmisión de centro de actividad aún no se ha clarificado y que la prueba de las pérdidas de retribución supuestamente sufridas por los trabajadores afectados por la transmisión del centro de actividad no ha sido referidas tras un procedimiento contradictorio en el que la *Wirtschaftskammer* haya sido oída por el tribunal remitente.

**17.** A este respecto procede recordar que una petición de decisión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional sólo puede declararse inadmisibile cuando resulte evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada no guarda relación alguna ni con la realidad ni con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para responder adecuadamente a las cuestiones que se le hayan planteado (véase, en particular, la sentencia *Belvedere Costruzioni*, C-500/10, EU:C:2012:186, apartado 16 y jurisprudencia citada).

**18.** En lo que atañe a la primera de las alegaciones formuladas por la *Wirtschaftskammer*, basta constatar que, como se desprende de su propio tenor literal, las cuestiones prejudiciales tienen por objeto la interpretación del Derecho de la Unión y, más concretamente, del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23.

**19.** Por lo que se refiere a la segunda de las alegaciones formuladas por la *Wirtschaftskammer*, procede señalar que el hecho de que las cuestiones fácticas no hayan sido objeto, hasta el presente, de un procedimiento contradictorio de administración de la prueba forma parte de las particularidades del procedimiento ante el tribunal remitente. Pues bien, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que, como tales, estas peculiaridades no hacen inadmisibile una cuestión prejudicial planteada en el marco de este procedimiento (véase, en este sentido, la sentencia *Österreichischer Gewerkschaftsbund*, C-195/98, EU:C:2000:655, apartado 29).

**20.** Por tanto, las cuestiones prejudiciales son admisibles.

#### *Sobre el fondo*

##### Sobre la primera cuestión prejudicial

**21.** Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional nacional pregunta fundamentalmente si procede interpretar el artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23 en el sentido de que constituyen «condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo» en el sentido de esta disposición las condiciones de trabajo establecidas mediante convenio colectivo y que, conforme al Derecho nacional, a pesar de haber sido denunciado dicho convenio, mantienen su vigencia sin límite de tiempo mientras no entre en vigor otro convenio colectivo o mientras los trabajadores afectados no hayan celebrado nuevos acuerdos individuales.

**22.** A este respecto, procede recordar que la Directiva 2001/23 sólo 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 en función de criterios comunes (véanse, en particular, las sentencias *Juuri*, C-396/07, EU:C:2008:656, apartado 23, y *Collino y Chiappero*, C-343/98, EU:C:2000:441, apartado 37).

**23.** Además, el artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23 no tiene por objeto mantener la aplicación de un convenio colectivo como tal, sino las «condiciones de trabajo» pactadas en ella.

**24.** Así, como ha señalado el Abogado General en el punto 41 de sus conclusiones el artículo 3, apartado 3, de dicha Directiva exige el mantenimiento de las condiciones de trabajo derivadas de un convenio colectivo, pero sin que el origen específico de su aplicación sea determinante.

**25.** De ello se desprende que las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo están incluidas, en principio, en el ámbito de aplicación del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23 independientemente de la técnica utilizada para hacer estas condiciones de trabajo aplicables a los interesados. A este respecto basta con que estas condiciones hayan sido pactadas por un convenio colectivo y vinculen efectivamente al cedente y a los trabajadores cedidos.

**26.** Por consiguiente, las condiciones de trabajo determinadas mediante un convenio colectivo no pueden considerarse excluidas del ámbito de aplicación de esta disposición por el mero hecho de que se apliquen a los interesados en virtud de una norma de ultraactividad de un convenio colectivo como la controvertida en el procedimiento principal.

**27.** Esta interpretación viene confirmada, en circunstancias como las controvertidas en el procedimiento principal, por el objetivo perseguido por la Directiva 2001/23, consistente en impedir que los trabajadores afectados se vean en una situación menos favorable por la mera causa de la transmisión (véase, en este sentido, la sentencia Scattolon, C-108/10, EU:C:2011:542, apartado 75 y jurisprudencia citada).

**28.** En efecto, como ha señalado el Abogado General en el punto 53 de sus conclusiones, la norma de ultraactividad de un convenio colectivo como la controvertida en el procedimiento principal está destinada, en interés de los trabajadores, en evitar una ruptura brusca del marco normativo convencional que rige la relación laboral. Pues bien, si las condiciones de trabajo sometidas a esta norma estuvieran excluidas del ámbito de aplicación del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23, la transmisión produciría por sí misma el efecto que dicha norma pretende evitar.

**29.** Además, la misma interpretación es conforme con el objetivo de la Directiva 2001/23, consistente en garantizar un equilibrio justo entre los intereses de los trabajadores, por una parte, y los del cesionario, por otra, y del que se desprende, en particular, que el cesionario debe seguir pudiendo realizar los ajustes y adaptaciones necesarios para continuar su actividad (véase, en este sentido, la sentencia Alemo-Herron y otros, C-426/11, EU:C:2013:521, apartado 25).

**30.** En efecto, la norma de ultraactividad de un convenio colectivo, como la controvertida en el procedimiento principal, tiene efectos limitados puesto que únicamente se mantienen los efectos jurídicos de un convenio colectivo sobre las relaciones de trabajo que estaban directamente sometidas a él antes de que fuera denunciado y en la medida en que dichas relaciones de trabajo no estén sometidas a un nuevo convenio colectivo o no se llegue a un nuevo acuerdo individual con los trabajadores afectados. En estas circunstancias, tal norma no impide al cesionario proceder a los ajustes y adaptaciones necesarias para continuar su actividad.

**31.** Habida cuenta de lo anterior, procede responder a la primera cuestión que procede interpretar el artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23 en el sentido de que constituyen «condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo» en el sentido de esta disposición las condiciones de trabajo establecidas mediante convenio colectivo y que, conforme al Derecho nacional, a pesar de haber sido denunciado dicho convenio, mantienen sus efectos sobre las relaciones de trabajo que estaban directamente sometidas a él antes de que fuera denunciado y en la medida en que dichas relaciones de trabajo no estén sometidas a un nuevo convenio colectivo o no se llegue a un nuevo acuerdo individual con los trabajadores afectados.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

**32.** Mediante la segunda cuestión el órgano jurisdiccional nacional pregunta fundamentalmente si procede interpretar el artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23 en el sentido de que el convenio colectivo del cesionario, que ha sido denunciado y cuyos efectos se mantienen en virtud de una norma de ultraactividad como la controvertida en el procedimiento principal, puede estar incluido en el concepto de «aplicación de otro convenio colectivo» en el sentido de esta disposición.

**33.** Sin embargo, en el caso de las condiciones de trabajo pactadas mediante el convenio colectivo del cesionario, que es a las que se refiere el tribunal remitente en su segunda cuestión, no se desprende de los autos presentados al Tribunal de Justicia que estas condiciones hayan de aplicarse a los trabajadores cedidos en virtud de la norma de ultraactividad de este convenio colectivo.

**34.** Por consiguiente, no procede responder a la segunda cuestión prejudicial.

#### **Costas**

**35.** Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados al presentar observaciones ante el Tribunal de Justicia, distintos de aquellos en que hayan incurrido dichas partes, no pueden ser objeto de reembolso.

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

Procede interpretar el artículo 3, apartado 3, 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, en el sentido de que constituyen «condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo» en el sentido de esta disposición las condiciones de trabajo establecidas mediante convenio colectivo y que, conforme al Derecho de un Estado miembro, a pesar de haber sido denunciado dicho convenio, mantienen su efectos sobre las relaciones de trabajo que estaban directamente sometidas a él antes de que fuera denunciado y en la medida en que dichas relaciones de trabajo no estén sometidas a un nuevo convenio colectivo o no se llegue a un nuevo acuerdo individual con los trabajadores afectados.

Firmas

\* Lengua de procedimiento: alemán.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia