1. El apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187, relativa al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas, se aplica a la recuperación, por el propietario, de la explotación de la empresa cedida en arrendamiento, a consecuencia de un incumplimiento del contrato de arrendamiento por el arrendatario de la industria.

2. El apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187 se refiere al supuesto en el cual es transmitida una entidad económica aún existente. Para apreciarlo, conviene tener en cuenta el conjunto de circunstancias de hecho que caracterizan a la operación en cuestión, entre las cuales puede figurar, en su caso, el cierre temporal de la empresa, así como la ausencia de personal en el momento de ser transferida, elementos que sin embargo no pueden por sí mismos excluir la aplicación de la Directiva sobre todo en el supuesto de una empresa estacional.

3. El apartado 2 del artículo 3 de la Directiva 77/187 no obliga al cesionario a mantener las condiciones de trabajo acordadas por un convenio colectivo para los trabajadores que no estaban empleados en la empresa en la fecha de la transmisión.

INFORME PARA LA VISTA
presentado en el asunto 287/86 *

I. Hechos y fase escrita

1. La Directiva 77/187 del Consejo, de 14 de febrero de 1977, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en relación al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos (léase transmisiones) de empresas, centros de actividad o de partes de centros de actividad (DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122), pretende «proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos» (segundo considerando).

De acuerdo con su apartado 1 del artículo 1, es aplicable a los «traspasos [léase transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad a otro empresario, como resultado de una cesión contractual o de una fusión».

En virtud del apartado 1 del artículo 3, «los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral ya existente en la fecha del traspaso tal como se define en el apartado 1 del artículo 1, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso».

El apartado 2 del artículo 3, garantiza el mantenimiento de las condiciones de trabajo en los siguientes términos: «Después del traspaso en el sentido del apartado 1 del artículo 1, mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante un convenio colectivo en la misma medida que éste las previó para el cedente, hasta la fecha de la extinción o de expiración del convenio colectivo o de la aplicación o de otro convenio colectivo».

* Lengua de procedimiento: danés.

2. Lo dispuesto en la Directiva 77/187 fue incorporado al ordenamiento jurídico danés por la Ley nº 111, de 21 de marzo de 1979, relativa a la situación jurídica de los asalariados en caso de transmisión de empresa. El apartado 1 del artículo 2 de esta Ley establece lo siguiente:

«En caso de transmisión de una empresa o de una parte de un establecimiento, el cesionario queda directamente subrogado en los derechos y obligaciones existentes en el momento de producirse la transmisión en virtud de:

»1) un convenio o acuerdo colectivo,

»2) un acuerdo respecto a las condiciones de trabajo y de remuneración, fijadas o aprobadas por la autoridad pública y,

»3) de un contrato individual referente a las condiciones de trabajo y de remuneración» *(traducción no oficial).*

3. En 1980, la Sra. Ella Marie Hannibalsen cedió en arrendamiento el hostal Ny Mølle Kro a la Sra. Inger Larsen, la cual celebró, el 1 de octubre de 1980, un acuerdo de adhesión con el sindicato de personal de la hostelería y de la restauración. En virtud de este acuerdo, el empresario de Ny Mølle Kro estaba obligado a respetar cualquier convenio colectivo en vigor entre el sindicato y la federación patronal de la hostelería y de la restauración; el personal sometido al convenio debía estar afiliado al sindicato.

En enero de 1981, la Sra. Hannibalsen resolvió el contrato de arrendamiento y la explotación del establecimiento, debido a que la Sra. Larsen no respetó el contrato de arrendamiento de industria. En esta época el hostal permaneció cerrado hasta finales del mes de marzo de 1981. Luego la Sra. Hannibalsen gestionó personalmente el establecimiento, salvo en el período comprendido entre el 1 de mayo y el 31 de agosto de 1982, durante el cual fue cedido en arrendamiento a un tercero. Consta en autos que Ny Mølle Kro funciona como restaurante sólo durante la estación veraniega, mientras el resto del año está reservado a empresas pudiéndose alquilar los locales para reuniones privadas.

En mayo de 1983, la Sra. Ketty Hansen fue contratada como camarera del hostal hasta finales del mes de agosto de 1983; el contrato de trabajo debía renegociarse para el período posterior al 1 de septiembre de 1983. El salario de la Sra. Hansen se fijó en 195 DKR diarias, más una comisión del 12,5 % de la facturación. De acuerdo con ello, la interesada trabajó en el establecimiento desde el 12 de mayo de 1983 al 19 de agosto de 1983, fecha en la que abandonó su trabajo sin haber denunciado previamente el contrato laboral.

Después de su marcha, la organización sindical competente alegó contra la Sra. Hannibalsen que la remuneración pagada a la Sra. Hansen era inferior a la que establecía el convenio colectivo, cuyas obligaciones había reconocido la Sra. Larsen el 1 de octubre de 1980. Dado que la Sra. Hannibalsen negó que estuviese vinculada por dicho convenio, el asunto fue llevado al Arbejdsretten.

4. En el procedimiento ante el Arbejdsretten, la parte demandante en el litigio principal, a saber, la Landsorganisation i Danmark (confederación general de trabajadores de Dinamarca), que actuaba en nombre de la Tjenerforbund i Danmark (federación danesa de trabajadores de hostelería de Dinamarca), solicita en síntesis que la Sra. Hannibalsen sea obligada a respetar el convenio aplicable y que además sea condenada a pagar una multa a Tjenerforbundet i Danmark. En apoyo de sus pretensiones, alega que existía una transmisión de empresa en el sentido de la Ley nº 111 de 21 de marzo de 1979, ya citada, y que, por consiguiente, la

Sra. Hannibalsen, como cesionaria, quedaba subrogada en las obligaciones derivadas del acuerdo de adhesión celebrado entre el cedente y el sindicato competente.

La parte demandada en el litigio principal, la Sra. Hannibalsen, niega que exista una transmisión de empresa, en el sentido de dicha Ley nº 111, cuando el propietario reinicia por sí mismo la explotación de la empresa, a consecuencia de un incumplimiento del contrato de arrendamiento de industria. Mantiene, además, que la aplicación de esta Ley presupone que se trate de la transmisión de una empresa en actividad, lo cual no sucedía en el presente caso.

Ante estos argumentos, el Arbejdsretten consideró que procedía interpretar la Ley nº 111 de 21 de marzo de 1979 a la luz de la Directiva 77/187 del Consejo, ya citada, y que, por consiguiente, el asunto planteaba problemas de interpretación de esta Directiva. Suspendió pues su resolución y sometió al Tribunal de Justicia, en aplicación del artículo 177 del Tratado CEE, las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) Las palabras "transmisión [...] a otro empresario, como resultado de una cesión contractual o de una fusión" recogidas en el apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, referente a 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, ¿se refieren también a una situación en la cual el propietario de una empresa cedida en arrendamiento reinicia por sí mismo la gestión de la empresa a consecuencia de un incumplimiento del contrato de arrendamiento, realizado por el arrendatario de la industria?

»2) La Directiva citada ¿se aplica en el caso de que la empresa transmitida estuviera cerrada provisionalmente en el momento de la transmisión, de modo que no existían empleados asalariados en dicho momento en la empresa?

»3) A efectos de la respuesta que debe darse a la segunda cuestión, ¿cambia la situación si se trata de una empresa que permanece normalmente cerrada una parte del año —por ejemplo, un hotel, una pensión o un restaurante— y que sólo abre durante la estación veraniega?

»4) El apartado 2 del artículo 3 de la Directiva, ¿debe entenderse en el sentido de que las condiciones de remuneración y de trabajo vigentes, de acuerdo con un convenio colectivo, deben mantenerse por el cesionario, a pesar de que en el momento de la transmisión la empresa no tuviera ningún asalariado?»

5. La resolución de remisión se registró en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 21 de noviembre de 1986.

Conforme al artículo 20 del Protocolo sobre el Estatuto del Tribunal de Justicia de la CEE, presentaron observaciones escritas la Landsorganisation i Danmark, representada por los Sres. Knud Christensen y Finn Thorgrimson; la Dansk Arbejdsgiverforening, representada por el Sr. H. C. Springborg; el Gobierno británico, representado por el Sr. H. R. L. Purse, del Treasury Solicitor's Department, así como la Comisión de las Comunidades Europeas, representada por su Consejero jurídico Sr. Johannes Føns Buhl y por el Sr. Enrico Traversa, miembro de su Servicio Jurídico.

Visto el informe del Juez Ponente y oído el Abogado General, el Tribunal de Justicia decidió, mediante resolución de 20 de mayo de 1987, atribuir el asunto a la Sala Tercera e iniciar el procedimiento oral sin previo recibimiento a prueba.

II. Observaciones escritas

1. *Acerca de la primera cuestión*

La Landsorganisation i Danmark, el Gobierno británico y la Comisión sugieren que se dé una respuesta afirmativa a la primera cuestión. Por el contrario, la Dansk Arbejdsgiverforening considera que dicha cuestión merece una respuesta negativa.

a) La *Landsorganisation i Danmark* señala que el arrendatario de la industria que se ha adherido a un convenio colectivo como empresario, debe asimilarse a un propietario en sus relaciones con los empleados de la empresa. En la medida en que, como sucede en el presente caso, la actividad es reiniciada por el propietario tras el incumplimiento del contrato de arrendamiento por el arrendatario de la industria, sin intervención de la autoridad pública competente, sino, por el contrario, a consecuencia de un acuerdo amistoso entre el cedente y el cesionario, se trata de una cesión contractual y no de una transmisión por vía judicial.

b) La *Dansk Arbejdsgiverforening* considera que un contrato de arrendamiento de industria expresa la transmisión consistente en confiar a otro una propiedad a efectos de su explotación, a cambio de una contrapartida periódica, por lo general durante un período bastante largo. De ello resulta que el arrendador es propietario mientras que el arrendatario de la industria es arrendatario. A pesar de que el arrendatario industrial contrate personal, no se le puede considerar como un propietario en sus relaciones con los asalariados de la empresa.

Además, dice, el concepto de cesión en la ley sobre las cesiones de empresas se refiere de modo exclusivo a las cesiones voluntarias y no se aplica a una situación como la del presente caso, en la cual, aunque la reanudación por cuenta del propietario de la explotación de la empresa, a consecuencia del incumplimiento del contrato de arrendamiento de industria por el arrendatario de la industria, estaba prevista en el contrato entre las partes, no por ello pierde su carácter obligatorio, ya que la alternativa habría sido una medida de ejecución forzada, tras la intervención del tribunal competente.

Así pues, se trata, en cualquier caso, de una acción de naturaleza constrictiva, que no se hubiera producido si ambas partes hubieran cumplido las obligaciones que les imponía el contrato.

c) El *Gobierno británico* considera que la primera pregunta plantea en el fondo la cuestión de si existe transmisión voluntaria en caso de resolución del arrendamiento. La respuesta puede encontrarse en la sentencia de 7 de febrero de 1985 (Abels, 135/83, Rec. 1985, p. 469), en la cual el Tribunal de Justicia declaró que no entra dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 77/187 una cesión realizada durante un procedimiento de quiebra bajo la tutela de la autoridad judicial competente, pero que sí forma parte de dicho ámbito una cesión realizada durante una «surséance van betaling» (suspensión de pagos), es decir, en un caso en que la tutela judicial es menos radical.

En el presente caso, dice, el arrendador no recuperó la posesión de su bien a consecuencia de un procedimiento judicial, sino que la transmisión se produjo con consentimiento del arrendatario. En tal caso, puede aplicarse la directiva mencionada.

d) La *Comisión* recuerda que la Directiva 77/187 sólo se aplica a las transmisiones producidas por una cesión contractual. El concepto de transmisión designa pues, para la mayor parte de las empresas, la compra con auténtico cambio de propietario. Sin embargo, la Directiva habla de transmisión a «otro empresario», no forzosamente a otro propietario. Es pues manifiesto que se aplica en los casos en que un arrendador recupera una empresa en explotación, y en el

cual se plantea la cuestión de la subrogación de los contratos de trabajo existentes.

El criterio que determina la aplicabilidad de la Directiva sería el de saber si el arrendador recupera una empresa ya existente y sigue realizando las mismas actividades económicas, o al menos actividades análogas (sentencia de 18 de marzo de 1986, Spijkers, 24/85, Rec. 1986, p. 1119).

Las transmisiones que se producen durante un procedimiento de quiebra se caracterizan porque se efectúan bajo control de la actividad judicial competente y pretenden realizar los activos del cedente. Por el contrario, en el presente caso, en el cual el propietario de una empresa alquilada resuelve el arrendamiento a causa del incumplimiento por parte del arrendatario de sus obligaciones y el mismo propietario inicia de nuevo la explotación de la empresa, la libre disposición de las partes contratantes no se ve constreñida por una autoridad judicial que actúe con el propósito de realizar los activos del cedente. A pesar de que el propietario recupere la empresa una vez incumplido el arrendamiento, la entidad económica considerada conserva su identidad.

2. *Acerca de la segunda cuestión*

La Landsorganisation i Danmark responde afirmativamente a la segunda cuestión. Por el contrario, la Dansk Arbejdsgiverforening da una respuesta negativa. El Gobierno británico y la Comisión proponen una respuesta matizada.

a) La *Landsorganisation i Danmark* considera que, de acuerdo con la sentencia citada en el asunto Spijkers, conviene responder afirmativamente a esta cuestión.

b) La *Dansk Arbejdsgiverforening* considera que la Directiva 77/187 no es aplicable si la empresa estaba cerrada temporalmente al producirse la cesión, de modo que en dicha fecha no tenía empleados. La citada sentencia Spijkers no puede alegarse en apoyo de una tesis opuesta, ya que sólo afectaba a una situación en la cual la mayoría de los asalariados empleados por la empresa del cedente habían encontrado empleo en la empresa del cesionario.

c) El *Gobierno británico* recuerda que, en el citado asunto Spijkers, el Tribunal de Justicia había subrayado que la cesión de una empresa o de un comercio constituye algo más que una mera cesión de activos. Supone que la empresa cedida conserva su identidad, teniendo en cuenta, en particular, el eventual período de suspensión de actividades. Si en el momento de la cesión la empresa ha dejado de existir como tal, sólo se produce una cesión de activos.

Es pues, para el Gobierno británico, un elemento importante la ausencia de personal en la época en que se realizó la cesión. El apartado 3 del artículo 3 de la Directiva prevé sin duda cierta protección para las personas que han dejado de pertenecer al personal de la empresa, pero la Directiva considera el caso de una empresa que, al ser cedida, tiene a su servicio un personal que puede beneficiarse de lo dispuesto en la misma Directiva. Es posible que exista una empresa sin que emplee personal, pero sería totalmente extraordinario que esto ocurriera durante un período dilatado. La ausencia de personal plantearía, pues, serias dudas respecto a la subsistencia de una empresa.

d) Según la *Comisión*, el elemento determinante para responder a la segunda cuestión es el de saber si la expresión «existente en la fecha del traspaso», recogida por el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva, se refiere a las palabras «derechos y obligaciones que resulten para el cedente [...]» o a los

términos «un contrato de trabajo o una relación laboral». La comparación entre las distintas versiones lingüísticas de esta disposición, considerada en su contexto, impone la última interpretación, por otra parte conforme a la sentencia de 7 de febrero de 1985 (Wendelboe, 19/83, Rec. 1985, p. 457).

De ello deduce la Comisión que la Directiva no es aplicable al supuesto en que la empresa ya no esté en actividad en la fecha de la transmisión, sin perjuicio de la aplicación del artículo 4, relativo a la protección de los trabajadores contra los despidos producidos por la mera transmisión. El cierre provisional de una empresa con ocasión de su transmisión al nuevo empresario, no puede ser utilizado, pues, para evitar las disposiciones imperativas de la Directiva.

En conclusión, la Comisión sugiere responder en el sentido de que la Directiva 77/187 no es aplicable cuando la empresa transferida estaba provisionalmente cerrada en el momento de la transmisión, siempre que el cierre provisional no se haya realizado infringiendo las disposiciones imperativas de la Directiva.

3. *Acerca de la tercera cuestión*

La Landsorganisation i Danmark considera que una interrupción regular por temporadas de las actividades de una empresa no excluye la aplicación de la Directiva. Por el contrario, la Dansk Arbejdsgiverforening considera que tal cierre excluye la aplicación de la Directiva, ya que no existen relaciones de empleo al producirse la transmisión. Por su parte el Gobierno británico y la Comisión mantienen, en síntesis, que el cierre por temporadas de una empresa es un elemento que debe tenerse en cuenta, si se ha transmitido una entidad económica aún existente.

a) La *Landsorganisation i Danmark* señala que, en el caso de un establecimiento cuya actividad es por temporadas, la explotación normal de la empresa implica la interrupción de dichas actividades. Ello debería significar que cuando la cesión se produce durante uno de los períodos en los cuales normalmente está cerrada la empresa, tal cierre no impide la aplicación de la Directiva si resulta que la duración del cierre corresponde a la duración normal.

b) La *Dansk Arbejdsgiverforening* admite que, en ciertos casos, un cierre temporal de la empresa no excluye la aplicación de la Directiva cuando ésta abre de nuevo con el mismo personal; esta interpretación corresponde al deseo del legislador de evitar que se eluda la aplicación de la Directiva.

Sin embargo, dice, este riesgo no existe en una situación en la cual la empresa tiene el carácter de temporada, en la medida en que puede partirse del hecho de que el cierre de la empresa se basa en consideraciones objetivas. Así, una nueva apertura de la empresa no puede provocar una aplicación de la Directiva. El asalariado que pueda ser contratado de nuevo por el cesionario tras la cesión de la empresa y su reapertura no tiene ningún derecho, al amparo de la Directiva, dado que no existe una relación laboral cuando se transmite la empresa.

c) El *Gobierno británico* mantiene que el cierre periódico es un elemento que no debe olvidarse cuando se trata de dilucidar si una empresa conserva su identidad. El cierre y la reapertura regulares y anteriores de la empresa pueden en efecto demostrar la existencia de una empresa que continúa funcionando, aunque bien es cierto que no es éste un argumento definitivo.

Es obvio, dice, que existe una notable diferencia entre un gran hotel que está cerrado a los clientes pero que conserva un mínimo de personal encargado del mantenimiento y que se ocupa de las reservas, y un pequeño café que simplemente queda cerrado y sin vigilancia durante la temporada de inactividad. En el primer caso, la empresa sigue funcionando aunque a ritmo reducido; en el segundo, aparentemente se trata de una empresa que ha cesado provisionalmente en sus actividades. La existencia de una empresa que, aunque haya cesado sus actividades, puede ser reactivada no significa que haya conservado su identidad.

d) La *Comisión* observa que el criterio esencial para que un trabajador pueda ampararse en la Directiva es la medida en que el interesado está vinculado a la empresa en la fecha de la transmisión. A tenor del apartado 1 del artículo 3 la Directiva se aplica a los trabajadores cuyo contrato de trabajo o relación laboral existe en la fecha de la transmisión. No sería pues necesario acumular ambos requisitos.

Por consiguiente, dice, basta con que exista contrato de trabajo en la fecha de la transmisión. En caso de empresas de temporada sería perfectamente verosímil que un empresario, procurando asegurar la continuidad de la explotación, concierte con un trabajador un contrato en virtud del cual este último se compromete a trabajar durante una parte del año, y durante varios años. En tal caso, las consideraciones referentes a la sistemática de la Directiva ponen de manifiesto que el trabajador cuya empresa es transmitida mientras estaba cerrada provisionalmente, según los períodos de explotación habitual, puede ampararse en las disposiciones de la Directiva, siempre que exista un contrato de trabajo que establezca la reanudación de su relación laboral al reiniciar la empresa su actividad.

En conclusión, la Comisión sugiere responder en el sentido de que, en el caso de empresas que permanecen regularmente cerradas durante una parte del año, la Directiva 77/187 se aplica siempre que existan en el momento de la transferencia contratos o relaciones de trabajo, con independencia de la cuestión de si la transferencia se produce durante un período de apertura de la empresa.

4. *Acerca de la cuarta cuestión*

La Landsorganisation i Danmark sugiere responder afirmativamente a la cuarta cuestión. Por el contrario, la Dansk Arbejdsgiverforening, el Gobierno británico y la Comisión, consideran que esta cuestión exige una respuesta en el sentido de que sólo pueden acogerse a lo dispuesto en la Directiva los asalariados que están empleados en la empresa en la fecha de la transmisión.

a) La *Landsorganisation i Danmark* subraya que, si se considera que existe una cesión en el sentido del artículo 1 de la Directiva, una vez apreciada en su totalidad la situación de una empresa —y teniendo en cuenta el hecho de que la empresa ha estado cerrada durante cierto tiempo, por lo que no tenía ninguna persona asalariada en aquel momento— se deduce sin ninguna duda del apartado 2 del artículo 3 que el cesionario está obligado por el convenio colectivo en vigor en la empresa en cuestión, hasta la fecha de denuncia o de expiración del convenio colectivo o de la entrada en vigor de otro convenio colectivo.

b) La *Dansk Arbejdsgiverforening* considera que el requisito para la aplicación del apartado 2 del artículo 3 de la Directiva es la existencia, al menos, de una relación laboral en el momento de la cesión, de modo que sólo los asalariados titulares de un contrato de trabajo en el momento de la cesión pueden acogerse a la aplicación de la Directiva,

con exclusión de los que han sido contratados después de la cesión. En efecto, de la ya citada sentencia Abels resulta que la Directiva sólo contempla los derechos y obligaciones de los asalariados cuyo contrato de trabajo o relación laboral exista de modo efectivo en el momento de la cesión.

El hecho de que, cuando fue cedida la empresa en cuestión, no hubiera ningún empleado trabajando y que, además, el empleado contratado para la reapertura de la empresa no hubiera sido nunca antes contratado por ella, dice, tiene pues una importancia decisiva en el asunto.

c) El *Gobierno británico* señala que, en su conjunto, el artículo 3 de la Directiva pretende mantener la continuidad de las relaciones laborales (véase sentencia Wendelboe, ya citada). En el supuesto en el que en la época de la transmisión la empresa ya no tuviera personal, las únicas personas que pueden acogerse a la Directiva son los antiguos empleados, por lo que respecta a los derechos mencionados en el párrafo 2 del apartado 3 del artículo 3. El objeto de la Directiva, tal como se expone en los considerandos es el de «proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos». Entre los objetivos de la Directiva no están, sin embargo, la protección de los futuros asalariados.

El cesionario no tiene pues ninguna obligación de cumplir lo establecido por un convenio colectivo aplicable al cedente, al amparo del apartado 2 del artículo 3, ya que la empresa no tiene ningún personal en el momento de ser cedida. Por consiguiente, el nuevo miembro del personal no puede acogerse a la protección prevista por la Directiva.

d) La *Comisión* interpreta el apartado 2 del artículo 3 de la Directiva 77/187 en el sentido de que pretende, al igual que el apartado 1 del mismo artículo, garantizar a los trabajadores el mantenimiento, con los mismos derechos y obligaciones frente al nuevo empresario, de la relación de trabajo existente en la fecha de transmisión. Teniendo en cuenta la sistemática y la finalidad de la Directiva, procede considerar que la expresa mención de que el cesionario está vinculado por el convenio colectivo que obliga al cedente, sólo sirve para precisar el carácter de las obligaciones del cesionario en relación con los trabajadores en caso de transmisión de una empresa.

Es pues abusiva la interpretación del apartado 2 del artículo 3, en el sentido de que autoriza a un sindicato que se constituye en parte de un convenio colectivo a derivar de la existencia de un contrato de adhesión a este convenio, otorgado por el cedente de la empresa, un derecho autónomo en beneficio de uno de sus afiliados, que no estaba empleado por la empresa en la fecha de ser transmitida ésta.

Por el contrario, la Directiva no impide que una legislación nacional prevea de modo autónomo que la adhesión de un cedente a un convenio colectivo vincule al cesionario que ulteriormente contrate personal, incluso en el caso en que el cesionario ignore que la empresa tiene tal obligación.

En conclusión, la Comisión sugiere responder que el apartado 2 del artículo 3 de la Directiva 77/187 no garantiza las condiciones de trabajo establecidas por un convenio colectivo, salvo en lo que se refiere a los contratos de trabajo o a las relaciones laborales ya existentes en la fecha de la transmisión de una empresa que se adhirió a dicho convenio colectivo.

U. Everling
Juez Ponente