Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 18 de julio de 2013*

«Transmisión de empresas — Directiva 2001/23/CE — 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-426/11,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Supreme Court of the United Kingdom (Reino Unido), mediante resolución de 10 de agosto de 2011, recibida en el Tribunal de Justicia el 12 de agosto de 2011, en el procedimiento entre

Mark Alemo-Herron y otros

y

Parkwood Leisure Ltd,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por la Sra. R. Silva de Lapuerta, en funciones de Presidente de la Sala Tercera, y los Sres. K. Lenaerts, G. Arestis, J. Malenovský (Ponente) y D. Šváby, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Cruz Villalón;

Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 20 de septiembre de 2012;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre del Sr. M. Alemo-Herron y otros, por el Sr. T. Linden, Barrister, y la Sra. L. Prince, advocate;

— en nombre de Parkwood Leisure Ltd, por el Sr. A. Lynch, QC;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. H. Walker, en calidad de agente;

— en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. G. Rozet y J. Enegren, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 19 de febrero de 2013;

dicta la siguiente

* Lengua de procedimiento: inglés.

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 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 traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DO L 82, p. 16).

2 Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio entre el Sr. Alemo-Herron y otros, por una parte, y Parkwood Leisure Ltd (en lo sucesivo, «Parkwood»), por otra, relativo a la aplicación de un convenio colectivo.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 La Directiva 2001/23 codificó 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 su versión modificada por la Directiva 98/50/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998 (DO L 201, p. 88) (en lo sucesivo, «Directiva 77/187»).

4 El artículo 3, apartados 1 a 3, de la Directiva 2001/23 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 del traspaso.

2. Los Estados miembros podrán adoptar las medidas necesarias para garantizar que el cedente notifique al cesionario todos los derechos y obligaciones que, en virtud del presente artículo, se transferirán al cesionario, en la medida en que en el momento [de la transmisión] el cedente tenga o debiera haber tenido conocimiento de dichos derechos y obligaciones. En caso de que el cedente no notifique al cesionario alguno de estos derechos u obligaciones, ello no afectará [a la transmisión] del derecho o de la obligación ni a los derechos de los trabajadores frente al cesionario o al cedente en relación con dicho derecho u obligación.

3. 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.»

5 A tenor del artículo 8 de esa Directiva:

«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 del Reino Unido

6 El Reino Unido adaptó su Derecho interno a la Directiva 77/187 mediante el Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 (Reglamento de 1981 relativo a la protección del empleo en caso de transmisiones de empresas; en lo sucesivo, «TUPE»).

7 El artículo 5, apartado 2, letra a), del TUPE, que transpone el contenido del artículo 3, apartado 2, de la Directiva 2001/23, establece lo siguiente:

«Todos los derechos, facultades y obligaciones del cedente derivados del contrato o relacionados con éste se transferirán al cesionario en virtud del presente Reglamento.»

8 Según el Derecho nacional, las partes tienen la posibilidad de incluir en el contrato una cláusula que estipule que la remuneración del trabajador será determinada periódicamente por un tercero, tal como el National Joint Council for Local Government Services (en lo sucesivo, «NJC»), del que el empresario no forma parte o en el que no está representado. Con arreglo al régimen que regula en el Reino Unido las relaciones entre agentes sociales, se presume que este tipo de convenio colectivo no es jurídicamente vinculante, salvo que las partes acuerden lo contrario. Por lo tanto, las disposiciones de un convenio colectivo de ese tipo pueden surtir efecto como condiciones del contrato de trabajo individual celebrado entre el empresario y el trabajador. Esto puede lograrse, como en el presente caso, cuando se incluye en el contrato una cláusula que estipula que el trabajador tiene derecho a acogerse a las condiciones acordadas entre el empresario y el sindicato o negociadas por otra entidad, como el NJC. Una vez que estas condiciones se incorporan al contrato, tendrán efecto como condiciones contractuales.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

9 En 2002, uno de los distritos municipales de Londres, el Lewisham London Borough Council (en lo sucesivo, «Lewisham»), cedió el negocio «de ocio» a CCL Limited (en lo sucesivo, «CCL»), empresa del sector privado, que integró en su plantilla a los trabajadores de esa empresa. En mayo de 2004, CCL cedió el negocio a Parkwood, una empresa también perteneciente al sector privado.

10 En la época en que el negocio «de ocio» dependía de Lewisham, los contratos laborales entre ésta y los trabajadores de ese negocio se beneficiaban de las condiciones de trabajo negociadas en el seno del NJC, organismo de negociación colectiva en el sector público local. La sujeción a los acuerdos negociados en el NJC no se derivaba de la ley, sino de una cláusula contractual prevista en el respectivo contrato de trabajo, que establecía lo siguiente:

«Durante su relación laboral con [Lewisham], los términos y condiciones de empleo se regirán con arreglo a lo dispuesto en los convenios colectivos negociados periódicamente por el [NJC], complementados por los acuerdos adoptados a nivel local a través de los comités de negociación del [Lewisham].»

11 En el momento de la cesión del negocio «de ocio» a CCL regía el convenio acordado por el NJC para el período comprendido entre el 1 de abril de 2002 y el 31 de marzo de 2004. En mayo de 2004 se produjo la transmisión a Parkwood de la empresa que explotaba este negocio.

12 Parkwood no participa en el NJC, ni podría hacerlo en cualquier caso, pues es una empresa privada ajena a la Administración Pública.

13 En el NJC se alcanzó un nuevo acuerdo en junio de 2004, cuya entrada en vigor se retrotrajo al 1 de abril de 2004, con efectos hasta el 31 de marzo de 2007. El acuerdo se produjo, por tanto, con posterioridad a la transmisión de la empresa de que se trata en favor de Parkwood. Por este motivo, Parkwood llegó a la conclusión de que el nuevo acuerdo no la vinculaba y así lo notificó a los trabajadores, a los que negó el aumento salarial pactado en el seno del NJC para el período comprendido entre abril de 2004 y abril de 2007.

14 La negativa de Parkwood a someterse a los términos acordados en el seno del NJC motivó que los trabajadores presentaran una demanda ante el Employment Tribunal, que fue desestimada en 2008. Los trabajadores recurrieron esa sentencia ante el Employment Appeal Tribunal, que estimó su recurso el 12 de enero de 2009. Parkwood recurrió la resolución de este último tribunal ante la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).

15 El 29 de enero de 2010, dicho tribunal estimó el recurso interpuesto por Parkwood y confirmó la resolución del Employment Tribunal, que desestimaba las pretensiones de los demandantes en el litigio principal. La Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) consideró que la sentencia de 9 de marzo de 2006, Werhof (C-499/04, Rec. p. I-2397), entrañaba que el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 77/187 no obligaba al cesionario a cumplir ningún convenio colectivo acordado después de la transmisión de la empresa.

16 Los demandantes en el litigio principal recurrieron la sentencia de la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) ante la Supreme Court of the United Kingdom, que ha decidido plantear al Tribunal de Justicia determinadas cuestiones relativas a la interpretación y al efecto de la Directiva 2001/23. En efecto, el órgano jurisdiccional remitente considera que la cuestión dilucidada por el Tribunal de Justicia en la sentencia Werhof, antes citada, no es idéntica a la que debe resolverse en el litigio principal.

17 A este respecto, sostiene que el Derecho alemán, al que se refería la controversia en el asunto que dio lugar a la sentencia Werhof, antes citada, tiene una concepción «estática» de la protección conferida a los trabajadores después de la transmisión de una empresa o de una actividad. Ese Derecho establece que las normas pactadas colectivamente pasan a formar parte del contrato laboral únicamente con el contenido que tenían en el momento de la transmisión de la empresa o de la actividad y que posteriormente no se actualizan.

18 En cambio, la cuestión que se plantea en el litigio principal consiste en determinar si puede impedirse que un Estado miembro confiera a los trabajadores, en el supuesto de una transmisión de empresa o de actividad, una protección «dinámica», cuando así resulte de la aplicación del Derecho contractual nacional, a saber, una protección en virtud de la cual pueden oponerse al cesionario no sólo los convenios colectivos vigentes en el momento de la transmisión, sino también los posteriores.

19 En estas circunstancias, la Supreme Court of the United Kingdom decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) Cuando, como en el caso de autos, un trabajador tiene frente al empresario cedente un derecho contractual a beneficiarse de las condiciones negociadas y acordadas en todo momento por un tercero que es una entidad de negociación colectiva, y con arreglo al Derecho nacional se

reconoce ese derecho del trabajador frente al empresario cedente no con carácter estático, sino dinámico, ¿debe entenderse que el artículo 3 de la Directiva [2001/23], interpretado a la luz de la sentencia Werhof [antes citada]):

a) exige que, cuando se trata de una transmisión a la que es aplicable la Directiva, dicho derecho esté protegido y sea exigible frente al cesionario? o bien,

b) ¿permite que, cuando se trata de una transmisión a la que es aplicable la Directiva, los órganos jurisdiccionales nacionales consideren que dicho derecho está protegido y es exigible frente al cesionario?; o bien,

c) ¿impide que, cuando se trata de una transmisión a la que es aplicable la Directiva, los órganos jurisdiccionales nacionales consideren que dicho derecho está protegido y es exigible frente al cesionario?

2) Cuando el Estado miembro ha cumplido su obligación de transponer las exigencias mínimas establecidas en el artículo 3 de la Directiva 2001/23 pero se plantea la cuestión de si las medidas de transposición deben interpretarse de forma que superen esas exigencias mínimas, favoreciendo a los trabajadores protegidos mediante el reconocimiento de derechos contractuales de carácter dinámico frente al cesionario, ¿debe entenderse que los órganos jurisdiccionales del Estado miembro están facultados para aplicar las reglas nacionales para la interpretación de la normativa de transposición, siempre que dicha interpretación no sea contraria al Derecho comunitario, o debe aplicarse otro enfoque interpretativo y, en caso afirmativo, cuál?

3) En el caso de autos, habida cuenta de que el empresario no alega que el reconocimiento, conforme al Derecho nacional, del derecho dinámico de los trabajadores a las condiciones pactadas colectivamente supondría una vulneración de los derechos del empresario según 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], ¿debe entenderse que el órgano jurisdiccional nacional está facultado para aplicar la interpretación del [TUPE] que propugnan los trabajadores?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

20 Mediante sus tres cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el tribunal remitente pregunta, en definitiva, si el artículo 3 de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que, en una transmisión de empresa como la controvertida en el litigio principal, un Estado miembro establezca que las cláusulas de remisión dinámica a los convenios colectivos negociados y aprobados después de la fecha de la transmisión podrán hacerse valer frente al cesionario.

21 Es preciso señalar, desde un principio, que la sentencia Werhof, antes citada, relativa al artículo 3 de la Directiva 77/187, contiene varios elementos pertinentes en relación con el litigio principal. Si bien es cierto que el presente litigio se refiere a la Directiva 2001/23, dichos elementos le son plenamente aplicables en la medida en que esa Directiva codifica la Directiva 77/187 y las disposiciones pertinentes del artículo 3 de cada una de ellas tienen una redacción idéntica.

22 En primer lugar, ha de recordarse que, en el apartado 37 de la sentencia Werhof, antes citada, el Tribunal de Justicia declaró que el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 77/187 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 de la empresa.

23 Además, del artículo 8 de la Directiva 2001/23 se desprende que esa 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.

24 Por lo que se refiere al litigio principal, consta, como se deduce del propio tenor de la segunda cuestión prejudicial planteada, que las cláusulas de remisión a los convenios colectivos negociados y aprobados después de la fecha de transmisión de la empresa de que se trata resultan más favorables para los trabajadores.

25 Ahora bien, la Directiva 77/187 no tiene únicamente por objeto salvaguardar los intereses de los trabajadores en una transmisión de empresa, sino que pretende garantizar un equilibrio justo entre los intereses de éstos, por una parte, y los del cesionario, por otra. Más concretamente, la Directiva indica que el cesionario debe seguir pudiendo realizar los ajustes y adaptaciones necesarios para continuar su actividad (véase, en este sentido, la sentencia Werhof, antes citada, apartado 31).

26 A este respecto, debe señalarse que la transmisión de empresa controvertida en el litigio principal se ha producido entre, por un lado, una persona jurídica de Derecho público y, por otro, una persona jurídica de Derecho privado.

27 En la medida en que se trata de una transmisión de empresa del sector público al sector privado, ha de considerarse que la continuación de la actividad del cesionario requerirá ajustes y adaptaciones importantes, dadas las diferencias inevitables que existen entre los dos sectores en lo que se refiere a las condiciones laborales.

28 Sin embargo, una cláusula de remisión dinámica a convenios colectivos negociados y aprobados después de la fecha de transmisión de la empresa de que se trata, destinados a regular la evolución de las condiciones laborales en el sector público, puede limitar considerablemente el margen de maniobra que un cesionario privado necesita para adoptar esas medidas de ajuste y de adaptación.

29 En una situación de este tipo, una cláusula semejante puede menoscabar el justo equilibrio entre los intereses del cesionario en su condición de empresario, por una parte, y los de los trabajadores, por otra.

30 En segundo lugar, ha de señalarse que, según jurisprudencia reiterada, las disposiciones de la Directiva 2001/23 deben interpretarse con observancia de los derechos fundamentales enunciados por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») (véase, en este sentido, la sentencia de 27 de septiembre de 2012, Cimade y GISTI, C-179/11, apartado 42).

31 A este respecto, el tribunal remitente señala, efectivamente, que el derecho a no asociarse no constituye el objeto del litigio principal. Sin embargo, la interpretación del artículo 3 de la Directiva 2001/23 debe ajustarse, en cualquier caso, al artículo 16 de la Carta, en el que se reconoce la libertad de empresa.

32 Este derecho fundamental comprende, en particular, la libertad contractual, como se deduce de las explicaciones orientativas de la interpretación de la Carta (DO 2007, C 303, p. 17), que deben tenerse en cuenta, con arreglo al artículo 6 TUE, apartado 1, párrafo tercero, y al artículo 52, apartado 7, de la Carta, para la interpretación de ésta (sentencia de 22 de enero de 2013, Sky Österreich, C-283/11, apartado 42).

33 A la luz del artículo 3 de la Directiva 2001/23, de ello se desprende que, en virtud de la libertad de empresa, el cesionario debe tener la posibilidad de hacer valer de manera eficaz sus intereses en un proceso contractual en el que participe y de negociar los elementos que determinen la evolución de las condiciones laborales de sus trabajadores con vistas a su actividad económica futura.

34 Sin embargo, ha de señalarse que el cesionario de que se trata en el litigio principal no tiene ninguna posibilidad de participar en el organismo de negociación colectiva de que se trata. Por lo tanto, este cesionario no dispone ni de la facultad de hacer valer de manera eficaz sus intereses en un proceso contractual ni de negociar los elementos que determinen la evolución de las condiciones laborales de sus trabajadores con vistas a su actividad económica futura.

35 En estas circunstancias, la libertad contractual de este cesionario se ve gravemente reducida hasta el punto de que tal limitación puede afectar a la propia esencia de su derecho a la libertad de empresa.

36 Sin embargo, el artículo 3 de la Directiva 2001/23, en relación con el artículo 8 de esa Directiva, no puede interpretarse en el sentido de que autoriza a los Estados miembros a adoptar medidas que, a pesar de que son más favorables para los trabajadores, pueden lesionar la propia esencia del derecho del cesionario a la libertad de empresa (véase, por analogía, la sentencia de 6 de septiembre de 2012, Deutsches Weintor, C-544/10, apartado 54 y 58).

37 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a las tres cuestiones prejudiciales planteadas que el artículo 3 de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que se opone a que un Estado miembro establezca, en el caso de una transmisión de empresa, que las cláusulas de remisión dinámica a los convenios colectivos negociados y aprobados después de la fecha de la transmisión podrán hacerse valer frente al cesionario cuando éste no tenga la posibilidad de participar en el proceso de negociación de dichos convenios colectivos celebrados después de la transmisión.

Costas

38 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, 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 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 traspasos 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 un Estado miembro establezca, en el caso de una transmisión de empresa, que las cláusulas de remisión dinámica a los convenios colectivos negociados y aprobados después de la fecha de la transmisión podrán hacerse valer frente al cesionario cuando éste no tenga la posibilidad de participar en el proceso de negociación de dichos convenios colectivos celebrados después de la transmisión.

Firmas