Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
PEDRO CRUZ VILLALÓN
presentadas el 3 de junio de 2014[1]

Asunto C-328/13

Österreichischer Gewerkschaftsbund
contra
Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen
[Petición de decisión prejudicial

planteada por el Oberster Gerichtshof (Austria)]

«Política social — Directiva 2001/23/CE — Mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cesión de empresas — Artículo 3, apartado 3 — Rescisión del convenio colectivo aplicable al cedente y al cesionario — Ultra-actividad del convenio colectivo — Efectos sobre el cesionario»

1. El Oberster Gerichtshof (Tribunal Supremo) austríaco ha planteado al Tribunal de Justicia dos cuestiones prejudiciales relativas a la interpretación del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23/CE.[2] En concreto, el órgano remitente pregunta si un convenio colectivo cuya vigencia se prolonga condicionadamente en el tiempo, con posterioridad a su denuncia (convenio «ultra-activo»), constituye un «convenio colectivo» en el sentido de la referida Directiva. En el origen de la pregunta se encuentra la doble circunstancia de que en Austria estos convenios «ultra-activos» mantienen su vigencia hasta la adopción de un acuerdo singular entre empresario y trabajadores, o la adopción de un nuevo convenio.

2. Como es sabido, los trabajadores tienen derecho con arreglo a la Directiva 2001/23 a mantener sus condiciones de trabajo al producirse una cesión de empresa. Por tanto, resulta determinante esclarecer si un convenio colectivo ultra-activo en el sentido indicado es una prolongación natural del convenio colectivo preexistente, o si, por el contrario, debe ser considerado como un nuevo convenio colectivo, circunstancia ésta que supondría la imposibilidad de mantener las condiciones laborales previamente previstas por el convenio colectivo anterior.

1 — Lengua original: español.

2 — Directiva 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).

I. **Marco jurídico**

A. *El Derecho de la Unión*

3. La Directiva 2001/23 establece un régimen común de derechos y obligaciones de la empresa cedente y de los trabajadores de dicha empresa en el marco de una cesión. A los efectos del presente procedimiento, son especialmente relevantes los apartados 1, 3 y 4 del artículo 3 de dicha Directiva, según el cual:

«Artículo 3

1. Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso.

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

[…]

3. Después del traspaso, 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.

4.

a) Salvo disposición en contrario por parte de los Estados miembros, los apartados 1 y 3 no serán aplicables a los derechos de los trabajadores en materia de prestaciones de jubilación, invalidez o supervivencia al amparo de regímenes complementarios profesionales o interprofesionales fuera de los regímenes legales de seguridad social de los Estados miembros.

b) Aun cuando los Estados miembros no establezcan, de conformidad con la letra a), que los apartados 1 y 3 serán aplicables a tales derechos, adoptarán, no obstante, las medidas necesarias para proteger los intereses de los trabajadores, así como de las personas que hayan dejado ya el centro de actividad del cedente en el momento del traspaso, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos, o en curso de adquisición, a prestaciones de jubilación, comprendidas las prestaciones para los supervivientes, con arreglo a los regímenes complementarios contemplados en la letra a).»

4. Las disposiciones recién citadas no impiden a los Estados miembros adoptar medidas más protectoras para los trabajadores, tal como enuncia la Directiva 2001/23 en su artículo 8:

«Artículo 8

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.»

B. *El Derecho nacional*

5. El artículo 8 de la Ley reguladora de las relaciones de trabajo y de la organización social de las empresas (Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974) define los sujetos de los convenios colectivos en los siguientes términos:

«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 de una empresa o de parte de una empresa, cuyo cedente sea uno de los empresarios mencionados en el apartado 1.»

6. El artículo 13 de la misma Ley contempla la posibilidad de que el convenio colectivo continúe desplegando efectos con posterioridad a su extinción, dentro de las siguientes condiciones:

«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 con los trabajadores afectados no se haya celebrado un nuevo acuerdo individual».

7. La Ley de adaptación de las normas reguladoras del contrato de trabajo (Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz, BGBl. 459/1993), en su artículo 4.1, transpone el artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23, en los siguientes términos:

«Después del traspaso, 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.»

II. **Los hechos**

8. La Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Autobus-, Luftfahrt- und Schifffahrtsunternehmungen (en adelante, «Wirtschaftskammer») y el Österreichischer Gewerkschaftsbund (en adelante, «Gewerkschaftsbund»), negociaron y acordaron, en representación de una empresa perteneciente a un grupo dedicado al transporte aéreo, un convenio colectivo aplicable a todas las empresas del grupo que no se dedican exclusivamente al transporte regional (en adelante, «el convenio de la sociedad matriz»). Asimismo, la Wirtschaftskammer y el Gewerkschaftsbund acordaron otro convenio colectivo, aplicable únicamente a una filial del grupo (en adelante, «el convenio de la sociedad filial»).

9. Como consecuencia de las graves pérdidas sufridas por el grupo, el 30 de abril de 2012 la dirección de la sociedad matriz acordó trasladar a la sociedad filial las operaciones de vuelo. A tal fin, se produjo una cesión de empresa en favor de la sociedad filial con el propósito de que los trabajadores vinculados a las operaciones de vuelo quedaran sujetos a las condiciones de trabajo menos favorables que resultan del convenio colectivo de la sociedad filial.

10. Con efectos desde la misma fecha de la cesión, la Wirtschaftskammer denunció el convenio de la sociedad matriz. Con arreglo al artículo 13 de la Arbeitsverfassungsgesetz, el convenio denunciado continúa surtiendo los efectos producidos con anterioridad a la denuncia, una denominada «ultra-actividad» del convenio que se mantiene en el tiempo hasta la adopción de uno nuevo o de pacto expreso entre las partes.

11. Tras la cesión de empresa y la denuncia del convenio, el nuevo empresario comenzó a aplicar unilateralmente directrices empresariales, en virtud de las cuales se ha producido un deterioro considerable de las condiciones salariales de los trabajadores transferidos. Según consta en el auto de planteamiento, los trabajadores que entraron en la empresa antes del 1 de abril de 2004 han visto sus salarios reducidos entre un 40 % y un 54 %, aunque el Wirtschaftskammer contesta estas cifras.

12. El Gewerkschaftsbund, en representación de los trabajadores cedidos, no está conforme con la decisión de la sociedad filial y reclama el mantenimiento de los efectos del convenio denunciado, como consecuencia de su ultra-actividad. En cambio, la Wirtschaftskammer, en representación de la sociedad filial, entiende que el convenio ultra-activo no es un «convenio colectivo» en el sentido del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23 ni del artículo 4, apartado 1, de la Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz. Este es el objeto del litigio ante el Oberster Gerichtshof austríaco y que, a su vez, ha dado lugar al planteamiento de la presente cuestión prejudicial.

III. **La cuestión prejudicial y el procedimiento ante el Tribunal de Justicia**

13. El 17 de junio de 2013 hizo entrada en el registro del Tribunal de Justicia la petición de decisión prejudicial planteada por el Oberster Gerichtshof, donde se formulan las dos preguntas siguientes:

«¿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?

¿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 ultra-actividad del convenio colectivo del cesionario también denunciado, en el sentido antes indicado?»

14. Han presentado observaciones escritas las partes en el proceso principal, los gobiernos de la República Federal de Alemania y de la República Helénica, así como la Comisión.

IV. **Análisis**

A. *Sobre la admisibilidad*

15. La Wirtschaftskammer ha planteado varias objeciones de admisibilidad a la cuestión prejudicial planteada por el Oberster Gerichtshof.

16. En primer lugar, la Wirtschaftskammer considera que no se reúnen las condiciones exigidas por el artículo 267 TFUE, en la medida en que el órgano remitente no plantea cuestiones relativas ni a la interpretación ni a la validez de la Directiva 2001/23, sino sobre su aplicación. En segundo lugar, la Wirtschaftskammer entiende que el órgano remitente no puede apreciar ni los hechos ni tampoco asegurar el principio contradictorio, privándole así de la condición de «órgano jurisdiccional». En tercer lugar, la Wirtschaftskammer considera que la cuestión planteada es hipotética y carente de pertinencia para la resolución del litigio.

17. Por lo que hace a la circunstancia de que las preguntas formuladas se refieren a la aplicación y no la interpretación de la Directiva 2001/23, entiendo que esta objeción se halla desprovista de fundamento. La pregunta formulada por el Oberster Gerichtshof concierne inequívocamente a una cuestión de interpretación, no siendo otra que la relativa al artículo 3, apartado 3, de la mencionada Directiva. El órgano remitente duda si el concepto «convenio colectivo» previsto en la referida disposición abarca asimismo los convenios colectivos denominados «ultra-activos». Esta es una cuestión cuyo alcance se limita, como es evidente, a la interpretación de la norma europea, tarea que entra dentro de la competencia prejudicial que el artículo 267 TFUE atribuye al Tribunal de Justicia.

18. En cuanto a los argumentos de que el órgano jurisdiccional remitente no puede apreciar elementos de hecho, o al riesgo de violación del principio contradictorio en el proceso principal, entiendo que también carece de fundamento. El Tribunal de Justicia ya tuvo ocasión de apreciar en la sentencia Österreichischer Gewerkschaftsbund [3] si el Oberster Gerichtshof, en el ejercicio de sus competencias consultivas laborales, actuaba como un «órgano jurisdiccional» en el sentido del artículo 267 TFUE. Es cierto que en dicho asunto nuestra jurisdicción no se refirió expresamente a la circunstancia de que el órgano remitente no pueda apreciar hechos y a que el principio contradictorio se vea limitado. Sin embargo, no creo que estas dos características del proceso principal justifiquen un planteamiento diferente al que adoptó el Tribunal de Justicia en el referido asunto en 1998.

19. Es bien sabido que el Tribunal de Justicia ha interpretado muy generosamente los criterios exigibles para que un órgano jurisdiccional plantee, con arreglo al artículo 267 TFUE, una cuestión prejudicial. La finalidad de este enfoque no es otro que la de asegurar la máxima uniformidad en la interpretación del Derecho de la Unión, así como la eficaz garantía de los derechos que dicho ordenamiento atribuye a los particulares. En sus conclusiones presentadas en el asunto De Coster, el Abogado General Ruiz-Jarabo Colomer exponía con claridad las razones de política judicial que han justificado esta aproximación a la competencia prejudicial del artículo 267 TFUE. [4]

20. Como ya ha tenido ocasión de declarar el Tribunal de Justicia, la exigencia de un trámite contradictorio a partir del artículo 267 TFUE tiene por objeto asegurar *un mínimo de contradicción* entre las partes del proceso, a fin de que el planteamiento de la cuestión prejudicial refleje fielmente una duda surgida en el curso del proceso. [5] Este mínimo de contradicción ha llevado al Tribunal de Justicia a reconocer la competencia prejudicial, entre otros, de la Comisión federal alemana de control de la adjudicación de contratos públicos, [6] o de los tribunales económico-administrativos españoles, organismos ambos en los que el principio contradictorio reviste características diferentes a las que presenta en un proceso judicial ordinario.

21. Por tanto, el hecho de que ambas partes en el proceso ante el Oberster Gerichtshof, en el marco de un procedimiento consultivo laboral como el presentado en autos, hayan tenido ocasión de presentar observaciones escritas en igualdad de condiciones es suficiente para que el Tribunal de Justicia dé por cumplida la condición relativa al carácter contradictorio del proceso principal. El argumento planteado por la Wirtschaftskammer, según el cual los hechos contenidos en el auto de planteamiento no se adecúan a la realidad, sin que, según dicha parte, puedan contestarlos en el proceso principal, no es una circunstancia que cuestione la condición de órgano jurisdiccional del Oberster Gerichtshof en el sentido del artículo 267 TFUE.

3 — Sentencia de 30 de noviembre de 2000, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-195/98, ECLI:EU:C:2000:655).

4 — Conclusiones presentadas en el asunto De Coster, C-17/00, EU:C:2001:366, puntos 73 y 74.

5 — Véanse las sentencias Corsica Ferries, C-18/93, EU:C:1994:195, apartado 12; Job Centre, C-111/94, EU:C:1995:340, apartado 9 y Dorsch Consult, C-54/96, EU:C:1997:413, así como los autos en los asuntos Borker, 138/80, EU:C:1980:162, apartado 4 y Greis Unterweger, 318/85, EU:C:1986:106, apartado 4.

6 — Sentencia Dorsch Consult, citada, apartado 31, así como Pardini (C-338/85, EU:C:1988:194) y Corbiau (C-24/92, EU:C:1993:118).

22. La tercera y última objeción se refiere al carácter supuestamente hipotético de las preguntas planteadas. Este motivo se basa en el hecho de que el órgano remitente basa su apreciación en hechos cuya veracidad cuestiona la Wirtschaftskammer, así como en el carácter consultivo y no vinculante de las resoluciones del Oberster Gerichtshof en el marco de un proceso consultivo laboral.

23. Entiendo que la queja tampoco debe ser acogida. La jurisprudencia del Tribunal de Justicia es categórica cuando declara que la cuestión prejudicial será inadmisible si «resulta evidente que la interpretación solicitada del Derecho de la Unión no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas.» [7] Estas condiciones se han interpretado siempre de manera estricta.

24. Desde esta perspectiva, difícilmente puede afirmarse que las cuestiones prejudiciales planteadas por el Oberster Gerichtshof no guardan relación alguna con la realidad, son hipotéticas, o bien no aportan los elementos de hecho necesarios.

25. Muy al contrario, el hecho de que el proceso en el que interviene el Oberster Gerichtshof sea de carácter consultivo no priva en absoluto a la cuestión prejudicial de su relación con un litigio. El Tribunal de Justicia ya tuvo ocasión de examinar la admisibilidad de una cuestión prejudicial planteada en el marco de este mismo procedimiento nacional en el otro asunto Österreichischer Gewerkschaftsbund, y la naturaleza del procedimiento no fue razón suficiente para descartar la admisión del reenvío.

26. Por lo demás, resulta evidente que no estamos ante una cuestión hipotética. Existe efectivamente un litigio entre una empresa y sus trabajadores, litigio que ha provocado dos procedimientos, incluido el consultivo en cuyo marco se eleva la presente cuestión prejudicial.

27. Para terminar conviene añadir que, incluso admitiendo que determinados hechos sobre los que se plantea la cuestión prejudicial no son exactos, ello no sería, en este caso concreto, razón suficiente para concluir que la cuestión no aporta los elementos fácticos suficientes para que el Tribunal de Justicia pueda pronunciarse. El importe exacto de disminución salarial sufrida por los trabajadores del presente litigio no es un elemento de hecho relevante a la hora de dar respuesta a la cuestión que se nos plantea. En este proceso prejudicial se nos pregunta exclusivamente sobre los efectos de un convenio ultra-activo y su ubicación en la Directiva 2001/23, una cuestión de interpretación para la cual el importe exacto de la reducción salarial no condiciona en modo alguno el criterio que vaya a proporcionar el Tribunal de Justicia.

28. Por todo lo anterior, propongo al Tribunal de Justicia que declare la cuestión prejudicial admisible.

B. *Sobre el fondo*

1. Observaciones preliminares

29. Como cuestión previa, advierto desde este instante que no es necesario dar respuesta a las dos cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano remitente. La respuesta a la primera pregunta resuelve indirectamente la segunda, de modo que bastará con contestar detalladamente a la primera cuestión, teniendo en cuenta, eso sí, la preocupación que justifica la segunda pregunta.

7 — Véanse las sentencias Melki y Abdeli (C-188/10 y C-189/10, EU:C:2010:363, apartado 27); Della Rocca (C-290/12, EU:C:2013:235, apartado 29), y Márquez Samohano (C-190/13, EU:C:2014:146 apartado 35).

30. En líneas generales, la Wirtschaftskammer alega que un convenio colectivo que mantiene su vigencia en las condiciones que prevé la ley nacional (convenio «ultra-activo») no es un «convenio colectivo» con arreglo al Derecho laboral austriaco y, por tanto, tampoco lo es en el sentido del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23. En su defensa esgrime el criterio de un sector doctrinal, para quien la ultra-actividad de un convenio colectivo no implica la subsistencia de éste, si bien admite que esta interpretación no es unánime. Asimismo, la Wirtschaftskammer destaca que la ultra-actividad en el caso concreto no comenzó hasta ya producida la cesión de la empresa, lo cual imposibilitaría la aplicación del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23, referido únicamente a los convenios colectivos preexistentes a la fecha de la cesión.

31. La tesis contraria ha sido defendida por el Gewerkschaftsbund, así como por el gobierno federal alemán, el gobierno griego y la Comisión. Tanto el gobierno federal alemán como la Comisión consideran que corresponde al Derecho nacional determinar la existencia de un convenio colectivo, con independencia de lo cual la cuestión de los efectos del convenio en el marco de una cesión de empresa constituye una materia regida por el Derecho de la Unión. Desde esa perspectiva, la pervivencia de efectos de un convenio denunciado constituiría un mecanismo que, con arreglo a la finalidad perseguida por el artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23, debería considerarse incluido en el ámbito de dicho precepto. Este planteamiento supondría que el convenio ultra-activo, en la medida en que prolonga los efectos del convenio denunciado con arreglo a lo dispuesto en el Derecho nacional, constituiría una continuidad que el cesionario debería respetar, al menos dentro de los límites mínimos marcados por el referido artículo 3, apartado 3 de la Directiva 2001/23.

32. El Gobierno griego llega a la misma conclusión que la Comisión y el gobierno federal alemán, pero destacando que el objetivo de la Directiva es el mantenimiento de determinados efectos en el tiempo, con independencia de la fuente formal de dichos efectos, sea un convenio colectivo ordinario o un convenio colectivo ultra-activo.

33. Como a continuación expondré, considero que la Directiva 2001/23 exige a los Estados miembros, al producirse una cesión de empresas, mantener los efectos de un convenio colectivo incluso cuando dichos efectos son producto de una norma nacional que los prolonga hasta la aprobación de un nuevo convenio colectivo, o hasta la adopción de acuerdos bilaterales entre las partes. Al igual que la Comisión, el gobierno federal alemán y el gobierno helénico entienden que este resultado es el más coherente con el objetivo de la referida Directiva, que no es otro que asegurar un equilibrio entre los intereses de la empresa y los de los trabajadores en el transcurso de una cesión de empresas, situación en la cual los trabajadores quedan expuestos a una situación de vulnerabilidad que la citada Directiva pretende remediar.

2. La noción de «convenio colectivo» en el artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23

34. Para abordar la cuestión que nos remite el Oberster Gerichtshof es necesario, en primer lugar, acotar el alcance del artículo 3, apartado 3. En esencia, cuando este precepto se refiere a los «convenios colectivos», ¿se trata de un concepto autónomo de Derecho de la Unión o, por el contrario, es un concepto cuya definición corresponde a los Estados miembros?

35. La jurisprudencia ha declarado reiteradamente que los conceptos utilizados en las normas de la Unión tienen, como regla general, un carácter autónomo. El Tribunal de Justicia lo declara así en la mayor parte de los casos, y ello con el legítimo propósito de asegurar una interpretación lo más uniforme posible de las normas de la Unión. [8] Es sólo en los casos en los que el acto de la Unión hace una remisión expresa al Derecho de los Estados miembros, o cuando el término objeto de interpretación no permite una lectura uniforme, cuando el Tribunal de Justicia declina efectuar una interpretación autónoma.

36. En el caso de la Directiva 2001/23, así como en el de su antecesora, la Directiva 77/187, la interpretación de conceptos autónomos reviste caracteres específicos, pues ambos textos han operado una armonización parcial y no completa en la materia. El Tribunal de Justicia ha declarado en numerosas ocasiones, comenzando en el año 1985 en el asunto Mikkelsen, que la Directiva 2001/23, como hizo su antecesora, ha realizado una *armonización parcial* y «no pretende instaurar un nivel de protección uniforme para toda la Comunidad en función de criterios comunes». [9] Por tanto, «la Directiva sólo puede invocarse para garantizar que el trabajador interesado quede protegido en sus relaciones con el cesionario de la misma manera como lo estaba con el cedente, en virtud de la normativa del Estado miembro de que se trate.» [10]

37. El carácter parcial de la armonización queda de manifiesto, por ejemplo, en el tratamiento que se otorga a la definición de los contratos de trabajo. En el asunto Wendelboe, el Tribunal de Justicia declaró que «la existencia o la inexistencia de un contrato de trabajo o de una relación laboral en la fecha de la transmisión, en el sentido del apartado 1 del artículo 3 de la Directiva, debe establecerse en función de las normas de Derecho nacional, sin perjuicio, no obstante, de que se respeten las disposiciones imperativas de la Directiva». [11] La Directiva no determina, pues, la *constitución* de la relación laboral, cuestión que corresponde definir al Derecho nacional y, en consecuencia, al juez nacional. De lo que sí se ocupa, en cambio, es de asegurar un régimen común y mínimo en relación con *los efectos* de dicha relación laboral en el transcurso de una cesión de empresa.

38. Esta distinción entre la constitución y los efectos de la relación laboral permite explicar tanto el contenido de la Directiva 2001/23 y, en particular, el de su artículo 3, como también la jurisprudencia del Tribunal de Justicia al efecto. Las decisiones de nuestra jurisdicción ponen ante todo de manifiesto la preocupación por otorgar un tratamiento mínimo común a las consecuencias derivadas de una cesión de empresas, sin tener que construir innecesariamente conceptos autónomos típicos del Derecho laboral. En definitiva, el Tribunal de Justicia se concentra en los aspectos más prácticos de la Directiva 2001/23, sin detenerse excesivamente en cuestiones de concepto. Este enfoque encuentra, como acabo de decir, apoyo en los enunciados de la referida Directiva.

39. Lo primero que merece la atención en la Directiva 2001/23 es su título. En el mismo no se da entrada a las categorías de contrato de trabajo o de convenio colectivo, sino únicamente a los «derechos de los trabajadores», especificando además que el objeto de la medida es el «mantenimiento» de dichos derechos. Asimismo, el capítulo II de la Directiva 2001/23 se titula «mantenimiento de los derechos de los trabajadores», recordando así que la finalidad de la citada Directiva es la salvaguarda de condiciones laborales en el curso de una cesión de empresa, es decir, *los efectos* que produce dicha cesión en los derechos de los trabajadores.

8 — Véanse las sentencias Ekro, 327/82, EU:C:1984:11, apartado 11; SENA, C-245/00, EU:C:2003:68, apartado 23; A, C-523/07, EU:C:2009:225, apartado 34, y Padawan, C-467/08, EU:C:2010:620, apartado 32.

9 — Sentencia C-105/84, EU:C:1985:331, apartado 16.

10 — Daddy's Dance Hall, C-324/86, EU:C:1988:72, apartado 16; Martin y otros, C-4/01, EU:C:2003:594, apartado 41, y Juuri, C-396/07, EU:C:2008:656, apartado 23.

11 — Sentencia Wendelboe, C-19/83, EU:C:1985:54, apartado 16.

40. El artículo 3 de la Directiva refuerza aún más esta idea al resaltar la importancia de los «derechos y obligaciones» de los trabajadores, dejando en un segundo plano la fuente de dichos derechos y obligaciones. En esta línea, en el apartado 1 del citado artículo 3, el legislador hace referencia a derechos y obligaciones que resulten o «de un contrato de trabajo» o «de una relación laboral». El hecho determinante es la existencia de un derecho o de una obligación, pero no el origen formal de los mismos.

41. Este enfoque debe aplicarse igualmente a los convenios colectivos. El apartado 3 del artículo 3 de la Directiva 2001/23 utiliza una sistemática similar a la del apartado 1, destacando en primer lugar el mantenimiento de «las condiciones de trabajo» derivadas de un convenio colectivo. Una vez más, la citada Directiva destaca aquello que resulta más relevante en el capítulo II, el «mantenimiento» de los derechos. El origen específico de dichos derechos reviste un carácter secundario.

42. La prioridad que se concede a los efectos de los derechos de los trabajadores, frente a la constitución de los mismos, resulta igualmente de los objetivos de la Directiva 2001/23. El considerando número 2 destaca la frecuencia e importancia que revisten, en la evolución económica, las modificaciones de la estructura de las empresas, en el marco de las cuales se producen traspasos entre empresas de los centros de actividad.[12] El legislador de la Unión ha considerado necesario, tal como dice el considerando número 3 de la citada Directiva, «proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario» y, añade, «*en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos*».

43. Por tanto, y en coherencia con las consideraciones que preceden, entiendo que la Directiva 2001/23 no contiene un concepto autónomo de «convenio colectivo». En línea con la sentencia Wendelboe, considero, tal como ha defendido la Comisión, que la existencia o la inexistencia de un convenio colectivo debe establecerse en función de las normas de Derecho nacional. La Directiva 2001/23 se preocupa por asegurar, con ocasión de una cesión de empresa, *el mantenimiento de los derechos de los trabajadores*, en este caso los derivados de los convenios colectivos, con independencia de cuál sea la fuente formal que dé origen a los mismos. Habiéndose constituido los derechos y obligaciones de los trabajadores con arreglo al Derecho nacional, lo que persigue la Directiva 2001/23 es el mantenimiento de las condiciones de trabajo durante la realización de una cesión de empresa.[13]

44. En consecuencia, lo que corresponde al Tribunal de Justicia es determinar si «las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo» a las que se refiere el artículo 3, apartado 3, de la citada Directiva, incluyen las condiciones de trabajo derivadas de un convenio ultra-activo, cuestión sobre la que me detendré en el apartado siguiente.

3. Las condiciones derivadas de un convenio ultra-activo

45. Un convenio ultra-activo, tal como se desprende de los autos en el caso de Austria, es una prolongación *debilitada* e *interina* de los efectos del convenio pre-existente. Se encuentra debilitada en la medida en que sus contenidos son susceptibles de derogación individual por acuerdo entre las partes. Es interina porque su vigencia se agota en el momento en que se adopte un nuevo convenio colectivo.

12 — «La evolución económica implica, en el plano nacional y comunitario, modificaciones de la estructura de las empresas, que se efectúan, entre otras formas, mediante traspasos a otros empresarios de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, como consecuencia de fusiones o de cesiones.»

13 — Ver Rodière, P., *Droit social de l'Union Européenne*, 2ª ed., LGDJ, París, p. 432.

46. Sin embargo, la característica más destacada del convenio ultra-activo es su previsión legal. En Austria, como también parece ser el caso de varios Estados miembros de la Unión, un convenio colectivo no se transforma en ultra-activo por decisión de una o ambas partes de la relación laboral. El convenio colectivo pasa a ser ultra-activo porque el legislador ha previsto expresamente, en circunstancias enumeradas taxativamente y con el fin de mantener la seguridad jurídica en la relación laboral, el mantenimiento debilitado e interino del convenio. [14]

47. Por tanto, las partes de una relación laboral, en el momento de celebrar un contrato de trabajo sometido a un convenio colectivo, son conocedoras de que la ultra-actividad no es una eventualidad derivada de las cláusulas del propio convenio (o del acuerdo entre las partes), sino una opción específicamente prevista por el legislador nacional y destinada a asegurar la estabilidad en el tiempo de la relación laboral. Como he dicho antes, la ultra-actividad sólo persigue el mantenimiento debilitado e interino del convenio en aras de la seguridad jurídica. Se trata, por tanto, de una técnica de mantenimiento de la vigencia de los derechos y obligaciones que aquél reconoce a los trabajadores y al empresario.

48. Visto desde esta óptica, que el convenio ultra-activo «*sea*» o no formalmente un convenio colectivo con arreglo al Derecho nacional no es determinante desde la perspectiva de la Directiva 2001/23. A fin de cuentas, lo que ésta persigue es asegurar un determinado mantenimiento de las condiciones laborales de los trabajadores durante un determinado periodo de tiempo en el contexto de una cesión de empresa. Como he dicho con anterioridad, no es tanto la fuente de los derechos, sino los efectos de éstos lo que justifica lo dispuesto en el artículo 3 de la Directiva 2001/23.

49. Los derechos y obligaciones de un trabajador, los que sean, estén previstos en un contrato de trabajo o en un convenio colectivo, han de mantenerse en las condiciones tasadas por la Directiva 2001/23. Sin embargo, cuando el ordenamiento nacional prevé que tales derechos y obligaciones se mantendrán, aunque sea de la forma debilitada e interina a la que me he referido, con el fin de evitar situaciones de vacío normativo, entiendo que dicho mantenimiento, en coherencia con el capítulo II de la Directiva 2001/23, debe interpretarse como una prolongación natural de los derechos y obligaciones previamente adquiridos por el trabajador. La ultra-actividad tiene ante todo un objetivo de garantía, simplemente mantiene el *status quo* en aras de la seguridad jurídica. En tal caso, los derechos y obligaciones derivados de un convenio ultra-activo, simple continuación de la situación preexistente, son «las condiciones de trabajo pactadas».

50. Esta interpretación se cohonesta también con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. En la sentencia Werhof se descartó el mantenimiento de los efectos de una cláusula contractual de remisión dinámica a convenios futuros, con el argumento de que «la finalidad de la Directiva [2001/23] no es proteger simples expectativas y, por tanto, beneficios hipotéticos dimanantes de futuros convenios colectivos». [15] Es decir, la Directiva 2001/23 no pretende perpetuar una situación contractual en el tiempo y menos aun cuando tal perpetuación incluya derechos no presentes, sino futuros. Este es el tipo de mantenimiento que desequilibraría la relación contractual entre empresario y trabajador, algo excluido por la Directiva 2001/23, así como la jurisprudencia.

51. La existencia de una previsión legal expresa, vigente en el momento de celebración del contrato, estableciendo el mantenimiento de los derechos y obligaciones previstos en el convenio colectivo de forma debilitada e interina en aras de la seguridad jurídica, está lejos de ser una «simple expectativa» o un «beneficio hipotético dimanante de futuros convenios colectivos». [16] Las partes de una relación laboral en estas circunstancias no integran en su patrimonio una mera expectativa, sino un beneficio concreto y real: la certeza de que el convenio colectivo, salvo nuevo convenio o pacto expreso, mantendrá sus efectos si bien con los caracteres indicados.

14 — Artículo 13 de la Arbeitsverfassungsgesetz, BGBl. 22/1974.

15 — Sentencia Werhof, C-499/04, EU:C:2006:168, apartado 29.

16 — *Ibidem.*

52. A esta conclusión podría oponerse el argumento literal según el cual el mantenimiento de las condiciones pactadas mediante convenio colectivo queda limitado, según el artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23, «hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo». Entiendo, sin embargo, que esta previsión se refiere a situaciones de extinción o de expiración en sentido estricto, en las que el ordenamiento nacional no contempla ninguna forma predeterminada del convenio en aras de la seguridad jurídica. Por el contrario, en aquellos supuestos en los que el ordenamiento nacional haya previsto expresamente y con anterioridad a la extinción o la expiración del convenio una prolongación del mismo, el artículo 3, apartado 3, debe interpretarse de forma que garantice el equilibrio de la relación laboral, no sólo en el contenido de las prestaciones de ambas partes, sino también en su vigencia temporal.

53. En efecto, el equilibrio entre el empresario y el trabajador es una preocupación que ha estado presente tanto en los enunciados de la Directiva 2001/23 como en la jurisprudencia.[17] Es precisamente en aras de este equilibrio cómo la disposición nacional que nos ocupa ha buscado evitar una ruptura brusca del marco normativo convencional que rige la relación laboral. En la medida en que se den las condiciones que antes he enumerado, es decir, la predeterminación por norma expresa, así como el mantenimiento indicado de los efectos del convenio, considero que, lejos de distorsionarse el equilibrio antes referido, se contribuye precisamente a lograr su garantía.

54. En fin, en aras del equilibrio en la relación laboral, la Directiva 2001/23 ha previsto la posibilidad de que los Estados miembros limiten el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, siempre y cuando la limitación no sea inferior a un año. En estas circunstancias, resulta razonable que un convenio ultra-activo mantenga las condiciones laborales preexistentes en los términos debilitados e interinos ya enunciados. La práctica de cada Estado miembro, en aquellos en los que exista la figura de la ultra-actividad, determinará a la luz de la experiencia en las relaciones laborales si conviene limitar en el tiempo el mantenimiento de los efectos. Esta cuestión, naturalmente, corresponde decidirla a cada Estado miembro.

55. Por tanto, propongo al Tribunal de Justicia que interprete el artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23 en el sentido de que las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo incluyen también las condiciones mantenidas en el tiempo por obra de una disposición de Derecho interno previa a la extinción del convenio colectivo, por la que se garantiza el mantenimiento de dicho convenio colectivo, de forma debilitada e interina, con posterioridad a su extinción.

V. **Conclusión**

56. En vista de los argumentos antes expuestos, propongo al Tribunal de Justicia que dé respuesta a la petición de decisión prejudicial planteada por el Oberster Gerichtshof en los términos siguientes:

«El artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23, del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisión de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo incluyen también las condiciones mantenidas en el tiempo por obra de una disposición de Derecho interno previa a la extinción del convenio colectivo, por la que se garantiza el mantenimiento de dicho convenio colectivo, de forma debilitada e interina, con posterioridad a su extinción.»

17 — Como ha declarado el Tribunal de Justicia, "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" (sentencia Alemo-Herron, C-426/11, EU:C:2013:521, apartado 25).