Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. EVGENI TANCHEV
presentadas el 1 de febrero de 2017 [1]

Asunto C-336/15

Unionen
contra
Almega Tjänsteförbunden
ISS Facility Services AB

[Petición de decisión prejudicial planteada por el Arbetsdomstolen (Tribunal de Trabajo, Suecia)]

«Política social — Directiva 2001/23/CE — Mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de transmisiones de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad — Artículo 3, apartados 1 y 3 — Derechos de carácter pecuniario — Antigüedad que debe tenerse en cuenta para determinar el plazo de preaviso por finalización de contrato»

1. En 2005, BSA, trabajadora de la empresa Apoteket AB, fue transferida a ISS Facility Services AB (en lo sucesivo, «segunda demandada») y, en 2008 y 2009, JAH, JH y BL, que trabajaban para la empresa AstraZeneca AB, fueron también transferidos a la segunda demandada. Sin embargo, en 2011, la segunda demandada despidió a estos cuatro trabajadores.

2. La cuestión que se suscita en el presente asunto consiste en determinar si el artículo 3, apartado 1, de la Directiva 2001/23/CE del Consejo (en lo sucesivo, «Directiva sobre transmisiones de empresas») [2] exige a la segunda demandada tomar en consideración los servicios prestados para las cedentes, AstraZeneca y Apoteket, al calcular los plazos de preaviso del despido de los cuatro trabajadores afectados, o si esos plazos de preaviso deben calcularse únicamente teniendo en cuenta el tiempo en que se prestó servicios para la segunda demandada y cesionaria.

3. Las cuestiones jurídicas que han de resolverse en este asunto presentan una complicación añadida. Conforme a la facultad discrecional que se concede a los Estados miembros en el artículo 3, apartado 3, segunda frase, de la Directiva sobre transmisiones de empresas, la legislación sueca únicamente obliga a los cesionarios, como la segunda demandada, a cumplir los convenios colectivos vinculantes para los cedentes durante un año desde la fecha de la transmisión (en lo sucesivo, «opción de un año»). Cuando se notificó a BSA, JAH, JH y BL la resolución de su contrato de trabajo con la segunda demandada, este período ya había transcurrido. Ahora bien, según se desprende de los autos, el convenio colectivo que en ese momento regulaba la relación entre los cuatro empleados y la segunda demandada se negoció durante la fecha de la transmisión o con anterioridad y contenía unas disposiciones idénticas acerca del papel que la duración del servicio desempeña en el cálculo de los

1 — Lengua original: inglés.

2 — Directiva 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 [transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DO 2001, L 82, p. 16).

plazos de preaviso por finalización de contrato.[3] En estas circunstancias, ¿supone la aplicación, conforme a la legislación sueca, de la opción de un año prevista en el artículo 3, apartado 3, de la Directiva sobre transmisiones de empresas alguna diferencia en la interpretación que deba darse al artículo 3, apartado 1?

I. Marco jurídico

A. Derecho de la Unión

4. El capítulo II de la Directiva sobre transmisiones de empresas, rubricado «Mantenimiento de los derechos de los trabajadores», incluye el artículo 3. Sus apartados 1 y 3 disponen:

«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].

[…]

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.»

B. Derecho sueco

5. De acuerdo con la resolución de remisión, el artículo 6b de la lagen (1982:80) om anställningsskydd [Ley (1982:80) sobre protección del empleo; en lo sucesivo, «LAS»] se introdujo con el objetivo de adaptar el Derecho sueco a la Directiva sobre transmisiones de empresas. La LAS dispone, entre otras cuestiones, que cuando se produce la transmisión de una empresa, actividad o parte de actividad de un empleador a otro, los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo y las condiciones de empleo vigentes en el momento de la transmisión también se transfieren al nuevo empleador.

6. La resolución de remisión indica asimismo que el artículo 28 de la lagen (1976:580) om medbestämmande i arbetslivet [Ley (1976:580) sobre la participación de los trabajadores en la toma de decisiones; en lo sucesivo, «MBL»] adaptó el Derecho sueco al artículo 3, apartado 3, de la Directiva sobre transmisiones de empresas. La MBL contiene disposiciones sobre los efectos en los convenios colectivos que se producen a raíz de las transmisiones de empresas cubiertas por el artículo 6b de la LAS. Según la resolución de remisión, de esta disposición se desprende que el punto de partida es que el cesionario queda obligado por las partes pertinentes del convenio colectivo que vinculaban al cedente. De conformidad con la segunda frase del primer inciso de esa disposición, dicha solución no se aplica cuando el cesionario ya está obligado por otro convenio colectivo que puede aplicarse a los empleados que se transfieren con la empresa.

3 — Según la resolución de remisión. En la vista, el representante de la primera demandada afirmó que las cláusulas eran ligeramente diferentes, sin entrar en más detalles.

7. La resolución de remisión también afirma que, en ese caso, en virtud del apartado tercero de tal disposición, el cesionario está obligado a aplicar durante el año siguiente a la transmisión las condiciones laborales del convenio colectivo que se aplicaban al empleador anterior. En virtud de ese precepto, las condiciones han de aplicarse de la misma forma que el empleador anterior debía aplicarlas. Sin embargo, esta norma no cubre los supuestos en los que el convenio colectivo ya no está vigente o ha entrado en vigor un nuevo convenio colectivo para los empleados transferidos.

II. Hechos del litigio principal y cuestión prejudicial

8. Unionen, un sindicato sueco (en lo sucesivo, «sindicato demandante»), presentó una demanda ante el Arbetsdomstolen (Tribunal de Trabajo, Suecia) en la que solicitó que la segunda demandada le indemnizase tanto a él como a BSA, JAH, JH y BL por los daños sufridos, entre otras razones, por el incumplimiento del artículo 3 de la Directiva sobre transmisiones de empresas.

9. Almega Tjänsteförbunden (en lo sucesivo, «primera demandada») es una organización empresarial a la que pertenece la segunda demandada. Tanto la primera como la segunda demandadas sostienen que el artículo 3, apartado 1, de la Directiva sobre transmisiones de empresas no obliga a los cesionarios a tomar en consideración la duración de la relación laboral con los cedentes para determinar los plazos de preaviso por finalización de contrato, mientras que el sindicato demandante alega lo contrario. Las demandadas también invocan el artículo 3, apartado 3, de la Directiva sobre transmisiones de empresas y aducen que ya había transcurrido más de un año desde que se produjeron las transferencias de BSA, JAH, JH y BL cuando se notificaron sus respectivos despidos, por lo que la cesionaria y segunda demandada ya no estaba obligada a cumplir el convenio colectivo que vinculaba al cedente.

10. BSA, JAH, JH y BL son miembros del sindicato demandante y tienen un contrato de trabajo con la segunda demandada.

11. BSA empezó a trabajar para Apoteket en 1997. El 9 de mayo de 2005, su relación laboral fue transferida a la segunda demandada. Por tanto, en el momento en el que fue transferida a la segunda demandada, había trabajado para Apoteket durante 7 años y tenía 49 años de edad. [4]

12. El 27 de julio de 2011, la segunda demandada notificó el despido a BSA con un preaviso de seis meses. En el momento de recibir la notificación del despido, BSA tenía 56 años y había trabajado sin solución de continuidad para Apoteket y la segunda demandada durante más de diez años en total, aunque solo algo más de 6 para la segunda demandada.

13. JAH comenzó a trabajar para AstraZeneca en agosto de 1969, y JH en octubre de 1972. Su relación laboral fue transferida a la segunda demandada el 1 de mayo de 2009. Por consiguiente, en el momento de la transmisión, JAH había trabajado para AstraZeneca durante 39 años, y JH, durante 36. [5] Tanto JAH como JH eran mayores de 55 años en el momento de la transmisión.

14. Su compañero BL empezó a trabajar para AstraZeneca en marzo de 1976 y su relación laboral fue transferida a la segunda demandada el 1 de mayo de 2008, con una edad de 54 años y 11 meses. En el momento de la transferencia, BL había trabajado para AstraZeneca durante algo más de 32 años.

4 — De acuerdo con las observaciones escritas del sindicato demandante.

5 — De acuerdo con las observaciones escritas del sindicato demandante.

15. Como ya se ha indicado, la segunda demandada despidió a BSA el 27 de julio de 2011. JAH, JH y BL fueron despedidos el 31 de octubre de 2011. En un primer momento, la demandada les notificó su despido con un preaviso de seis meses. Poco después, el plazo de preaviso del despido de JAH, JH y BL se amplió cinco meses más. Todos estos empleados tenían más de 55 años cuando se les comunicó el despido y habían trabajado durante más de 10 años consecutivos para Apoteket o AstraZeneca y la segunda demandada.

16. Sin embargo, en el momento en el que se les notificó el despido, todos ellos habían trabajado durante plazos mucho más breves sólo para la segunda demandada. De los autos se desprende que JAH y JH tenían una antigüedad de 2 años y 6 meses; BL, de 3 años y 6 meses, y BSA, como ya se ha señalado, de 6 años y casi 3 meses.

17. Cuando tuvieron lugar las transmisiones, tanto Apoteket como AstraZeneca estaban obligadas por convenios colectivos que incluían disposiciones sobre el derecho a la ampliación del plazo de preaviso en 6 meses adicionales en el caso de empleados despedidos que hubieran cumplido los 55 años de edad en el momento de la notificación del despido y que tuvieran una antigüedad de 10 años ininterrumpidos. Según las observaciones escritas del sindicato demandante, el convenio aplicable a AstraZeneca había sido celebrado con el sindicato demandante y una organización empresarial de la que AstraZeneca era miembro.

18. Además, en las respectivas fechas de transferencia de los trabajadores, la primera y segunda demandadas estaban sujetas a un convenio colectivo acordado con el sindicato demandante cuyas disposiciones en materia de antigüedad y de resolución del contrato de trabajo eran idénticas a las del convenio colectivo aplicable a Apoteket y AstraZeneca. El convenio entre el sindicato demandante y la primera demandada contenía, en particular, las disposiciones siguientes.

«**14.3.2**Plazo de preaviso

El plazo de preaviso para el empleador será el siguiente, a menos que se apliquen otras condiciones en virtud del punto 14.4 o se desprenda de los puntos 14.4-14.6.

Plazo de preaviso para el empleador en meses

Antigüedad Plazo de preaviso

en la empresa

Menos de 2 años	1 mes
2 a 4 años	2 meses
4 a 6 años	3 meses
6 a 8 años	4 meses
8 a 10 años	5 meses
más de 10 años	6 meses

14.3.3 Plazo de preaviso ampliado en determinados casos

Cuando se notifique el despido a un empleado que hubiera cumplido 55 años de edad en la fecha de la notificación y hubiera trabajado ininterrumpidamente durante un período de 10 años, el plazo de preaviso se ampliará en seis meses. [Esta disposición se vincula con el Omställningsavtalet (Convenio de ayuda por finalización del contrato)]. Esta disposición no se aplicará a los empleados que hubieran cumplido 65 años en el momento de notificarse el despido.»

19. En estas circunstancias, el Arbetsdomstolen (Tribunal de Trabajo) planteó la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Es compatible con la Directiva sobre transmisiones de empresas, una vez transcurrido un año desde la transmisión de una empresa y en aplicación de una disposición del convenio colectivo del cesionario que exige una determinada antigüedad ininterrumpida con un mismo empleador para obtener una ampliación del plazo de preaviso por finalización de contrato, no tomar en consideración la antigüedad adquirida por los trabajadores con el cedente, a pesar de que, con arreglo a una disposición idéntica en el convenio colectivo que se aplicaba al cedente, los trabajadores tenían derecho a que se tomara en consideración esa antigüedad?»

20. Han presentado observaciones escritas al Tribunal de Justicia el sindicato demandante, las demandadas, el Gobierno francés y la Comisión Europea. Salvo el Gobierno francés, todos ellos participaron en la vista celebrada el 17 de noviembre de 2016.

III. Análisis

A. Introducción

21. El sindicato demandante alega que, si se interpreta adecuadamente el artículo 3, apartados 1 y 3, de la Directiva sobre transmisiones de empresas, BSA, JAH, JH y BL tienen derecho al plazo de preaviso ampliado previsto en la cláusula 14.3.3 (reproducida anteriormente). La primera y la segunda demandadas se oponen a esta tesis porque, entre otras razones, BSA, JAH, JH y BL no trabajaron para la segunda demandada durante más de 10 años y porque las normas sobre el plazo de preaviso que establecen los convenios colectivos no son «derechos» protegidos por el artículo 3 de la Directiva sobre transmisiones de empresas.

B. Artículo 3, apartado 1, de la Directiva sobre transmisiones de empresas

22. Para empezar, soy consciente de que la Directiva 2001/23 sólo persigue realizar una armonización parcial en esta materia y no pretende instaurar un nivel de protección uniforme en la Comunidad en función de criterios comunes.[6] Ahora bien, también es cierto que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, la Directiva sobre transmisiones de empresas pretende «garantizar el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario, permitiendo que queden al servicio del nuevo empresario en condiciones idénticas a las convenidas con el cedente».[7]

6 — Sentencia de 11 de septiembre de 2014, Osterreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197), apartado 22 y jurisprudencia citada.

7 — Sentencia de 14 de septiembre de 2000, Collino y Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441), apartado 49 y jurisprudencia citada. Tanto esta sentencia como la de 6 de septiembre de 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542), de crucial importancia para resolver el presente litigio, versaban sobre la interpretación de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de [transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (DO 1977, L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122), y no de su sucesora, la Directiva sobre transmisiones de empresas. No obstante, en los aspectos esenciales, el artículo 3, apartados 1 y 3, de la Directiva sobre transmisiones de empresas se corresponde con el artículo 3, apartados 1 y 2, de la Directiva 77/187, aunque ésta contiene modificaciones que no se incorporaron a aquélla.

23. Así, aunque con arreglo al artículo 3, apartado 1, de la Directiva sobre transmisiones de empresas la antigüedad con el cedente no constituye, como tal, un derecho que los trabajadores puedan invocar frente a un nuevo empleador, la antigüedad «sirve para determinar ciertos derechos de los trabajadores de carácter pecuniario y son estos derechos los que deberán, en su caso, ser mantenidos por el cesionario de idéntica manera que existían en el cedente». [8] El Tribunal de Justicia ha proporcionado ejemplos de esos derechos. Entre ellos se incluye, en particular, una «indemnización por finalización de contrato». [9]

24. Por tanto, para el cálculo de la indemnización por finalización de contrato, «el cesionario está obligado a tener en cuenta todos los períodos de empleo cubiertos por el personal transferido, en la medida en que esta obligación se derive de la relación laboral que vincula a dicho personal con el cedente y conforme a los criterios acordados en el marco de dicha relación». [10]

25. Como el Gobierno francés señaló en sus observaciones escritas, la ampliación del plazo de preaviso en seis meses equivale a seis meses de salario. En consecuencia, dado que la antigüedad es fundamental para determinar el importe de una indemnización por finalización de contrato, el artículo 3, apartado 1, de la Directiva sobre transmisiones de empresas protege necesariamente a BSA, JAH, JH, y BL en relación con los elementos pertinentes para ese cálculo. [11]

26. Sé que el Tribunal de Justicia ha declarado que el artículo 3, apartado 1, de la Directiva sobre transmisión de empresas no se opone a que los Estados miembros permitan modificar la relación laboral después de la transmisión en situaciones distintas de las transmisiones, especialmente por lo que respecta a la protección contra el despido y a sus condiciones retributivas. [12] Sin embargo, esto está sujeto al estricto requisito según el cual «la transmisión de empresa en ningún caso puede constituir por sí misma el motivo de dicha modificación». [13]

27. El motivo del cambio en la retribución debe ser necesariamente la transmisión cuando, como sucede en el presente asunto, no ha habido una nueva negociación, al margen de la transmisión, sobre la antigüedad de los trabajadores que ha de tener en cuenta el empleador para calcular el plazo de preaviso por finalización de contrato. En otras palabras, «al margen del supuesto de una transmisión de empresa, [no se ha *modificado*] la relación laboral en un sentido desfavorable para los trabajadores por

8 — *Ibidem*, apartado 50. Véase también la sentencia de 6 de septiembre de 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542), apartados 69 y 70.

9 — *Ibidem*, apartado 51.

10 — *Ibidem.*

11 — El Tribunal de la AELC alcanzó esta misma conclusión en la sentencia de 18 de diciembre de 2014, Enes Deveci y otros/Scandanavian Airlines System Denmark-Norway-Sweden, apartado 83, en un contexto en el que la antigüedad era un elemento pertinente del convenio colectivo aplicable al cedente para el cálculo de los salarios. En ella se afirmó que «el artículo 3 de la Directiva se opone a la posibilidad de que los trabajadores transferidos sufran una pérdida sustancial de ingresos, en comparación con su situación inmediatamente anterior a la transmisión, debido a que la duración de su relación laboral con el cedente no se toma en cuenta de manera suficiente al determinar la categoría salarial cuando entra al servicio del cesionario, considerando la duración equivalente de la relación laboral de los trabajadores que prestan servicios para el cesionario, y cuando las condiciones salariales del nuevo convenio colectivo aplicable tienen en cuenta, entre otras cuestiones, la duración de la relación laboral».

12 — Sentencia de 14 de septiembre de 2000, Collino y Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441), apartado 52. Esta consecuencia se debe a que la Directiva sobre transmisiones de empresas es una medida de armonización parcial. Véase Watson, P.: *EU Social Policy and Employment Law*, Oxford University Press, 2014, punto 12.24, p. 141.

13 — Sentencia de 14 de septiembre de 2000, Collino y Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441), apartado 52. Véase también la sentencia de 6 de septiembre de 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542), apartado 77.

lo que respecta […] a sus condiciones retributivas» (el subrayado es mío).[14] Los convenios colectivos de obligatorio cumplimiento para el cedente y el cesionario en la fecha de las respectivas transferencias contenían disposiciones idénticas a este respecto, de modo que no se acordó garantizar ciertas condiciones laborales más allá de una fecha determinada.[15]

28. Las demandadas primera y segunda sostienen que, dado que el convenio colectivo aplicable a los cedentes no preveía de forma expresa que la antigüedad con el empleador anterior fuesen pertinentes para calcular los plazos de preaviso por finalización de contrato, la segunda demandada y cesionaria no puede estar obligada a tomar en consideración esa antigüedad con los cedentes.

29. No obstante, esa interpretación del margen de discrecionalidad inherente a la Directiva sobre transmisiones de empresas, según la cual es posible modificar la relación laboral en un sentido desfavorable para los trabajadores después de la transmisión, siempre que la transmisión no sea el motivo de la modificación,[16] es incoherente con los objetivos perseguidos por la mencionada Directiva. Esos objetivos se han reflejado en el considerando 3, que establece que son necesarias disposiciones para *proteger* a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el *mantenimiento* de sus derechos.[17]

30. El Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que el objetivo de la Directiva sobre transmisiones de empresas consiste, en esencia, en impedir que los trabajadores afectados se vean en una situación menos favorable por la mera causa de la transmisión.[18]

31. Tal como expuso el abogado del sindicato demandante en la vista, si los trabajadores afectados hubieran seguido trabajando para los cedentes habrían tenido derecho al plazo de preaviso ampliado previsto en ambos convenios colectivos. Al no haberse probado ninguna otra circunstancia que motive la reducción del plazo de preaviso, como la adopción de un nuevo convenio tras la negociación que no esté relacionado con la transmisión, la disminución del plazo de preaviso se ha de atribuir, inevitablemente, a la transmisión.

C. Artículo 3, apartado 3, de la Directiva sobre transmisiones de empresas

32. El artículo 3, apartado 3, segunda frase, de la Directiva sobre transmisiones de empresas[19] y la opción de un año que prevé en relación con el plazo durante el cual el cedente está obligado a observar las disposiciones del convenio colectivo que le vincula, no afecta en modo alguno a mis conclusiones sobre la interpretación del artículo 3, apartado 1, de dicha Directiva. En primer lugar, como ya se ha indicado, el convenio colectivo entre el sindicato demandante y las demandadas

14 — *Ibidem.*

15 — Véase la sentencia de 27 de noviembre de 2008, Juuri (C-396/07, EU:C:2008:656), apartado 33. Dado que, en las fechas respectivas de transferencia de los trabajadores de que se trata, tanto los cedentes como el cesionario estaban obligados por disposiciones de convenios colectivos idénticas en cuanto a la antigüedad y el cálculo de los plazos de preaviso por finalización de contrato, no hay duda de que, en el caso de autos, el artículo 3 de la Directiva sobre transmisiones de empresas se aplicaría a «simples expectativas» o «beneficios hipotéticos dimanantes de futuros convenios colectivos». Véase la sentencia de 9 de marzo de 2006, Werhof (C-499/04, EU:C:2006:168), apartado 29. Compárese con la situación examinada en las conclusiones del Abogado General Bot presentadas en los asuntos acumulados (pendientes ante el Tribunal de Justicia) Asklepios Kliniken (C-680/15 y C-681/15, EU:C:2017:30), especialmente punto 94.

16 — Sentencia de 14 de septiembre de 2000, Collino y Chiappero (C-343/98, EU:C:2000:441), apartado 52.

17 — Procede observar que uno de los objetivos de la Directiva 2001/23 consiste en garantizar un equilibrio justo entre los intereses de los trabajadores, por una parte, y los del cesionario, por otra, y ello significa, en particular, que el cesionario debe seguir pudiendo realizar los ajustes y adaptaciones necesarios para continuar su actividad. Véase la sentencia de 11 de septiembre de 2014, Osterreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197), apartado 29 y jurisprudencia citada. Dado que en el presente asunto no se plantea, por ejemplo, que el cesionario esté obligado a cumplir cláusulas negociadas y acordadas tras la fecha de la transmisión sin la participación de los cesionarios, parece que se ha respetado ese equilibrio. Véase la sentencia de 18 de julio de 2013, Alemo-Herron y otros (C-426/11, EU:C:2013:521), apartados 27 a 29.

18 — Sentencia de 6 de septiembre de 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542), apartado 75 y jurisprudencia citada.

19 — El artículo 3, apartado 3, de la Directiva sobre transmisiones de empresas entró en vigor a raíz de la modificación del artículo 3 introducida por la Directiva 98/50/CE del Consejo, de 29 de junio de 1998, por la que se modifica la Directiva 77/187 (DO 1998, L 201, p. 88).

primera y segunda no modifica el tenor de las disposiciones relativas a antigüedad y plazos de preaviso por finalización de contrato que figuraban en el convenio colectivo aplicable al cedente. Por tanto, carece de pertinencia el hecho de que, transcurrido un año, un convenio colectivo deje de ser efectivo y otro entre en vigor.

33. En segundo lugar, el Tribunal de Justicia ha declarado que el ejercicio por parte de los Estados miembros de la facultad prevista en el artículo 3, apartado 3, segunda frase, de la Directiva sobre transmisiones de empresas de sustituir con efecto inmediato las condiciones de las que disfrutaban los trabajadores transferidos en virtud del convenio colectivo vigente en la empresa del cedente por las previstas en el convenio colectivo vigente en la del cesionario no puede tener por objeto ni como efecto imponer a esos trabajadores condiciones globalmente menos favorables que las aplicables antes de la transmisión. [20] Ésa debe ser necesariamente la conclusión acerca de la opción de un año cuando las disposiciones pertinentes del convenio colectivo aplicable son idénticas. [21]

D. Aplicación horizontal de la Directiva sobre transmisiones de empresas

34. Por último, en sus observaciones escritas, las demandadas aducen que si la Directiva sobre transmisiones de empresas se interpretara de forma diferente a la que propugnan afectaría de manera negativa a la seguridad jurídica, se impondría a un particular, de modo contrario a Derecho, una obligación en virtud de la aplicación horizontal (ilegal) de una directiva y se produciría una interpretación *contra legem* del Derecho nacional, igualmente prohibida, concretamente respecto de la activación por parte de Suecia de la opción de un año. [22]

35. A la luz de los autos, no se suscita en el presente asunto ninguna cuestión de interpretación *contra legem* del Derecho nacional, ya que ni el convenio colectivo controvertido ni las disposiciones legales pertinentes (la LAS y la MBL) exigen descartar la antigüedad laboral con los cedentes a efectos de calcular los plazos de preaviso por finalización de contrato de obligado cumplimiento para los cesionarios. [23]

36. Además, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, las repercusiones desfavorables para los particulares o la necesidad de apartarse de la jurisprudencia nacional consolidada no enervan la obligación de los tribunales de los Estados miembros de adoptar todas las medidas a su alcance para lograr el resultado perseguido por la Directiva de que se trate y, en consecuencia, cumplir lo dispuesto en el artículo 288 TFUE, párrafo tercero. Las normas detalladas acerca de la forma en que los órganos jurisdiccionales nacionales deben proceder a este respecto, en el marco de la aplicación de directivas en conflictos de carácter horizontal, fueron examinadas recientemente por la Gran Sala del Tribunal de Justicia en la sentencia de 19 de abril de 2016, DI (C-441/14, EU:C:2016:278).

20 — Sentencia de 6 de septiembre de 2011, Scattolon (C-108/10, EU:C:2011:542), apartado 76.

21 — La norma prevista en el artículo 3, apartado 3, de la Directiva sobre transmisiones de empresas por la que se obliga a conservar la eficacia de un convenio colectivo aplicable a un cedente está destinada a «evitar una ruptura brusca del marco normativo convencional que rige la relación laboral». Véase la sentencia de 11 de septiembre de 2014, Osterreichischer Gewerkschaftsbund (C-328/13, EU:C:2014:2197), apartado 28.

22 — Se basa en la sentencia de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale (C-176/12, EU:C:2014:2).

23 — La obligación de interpretar la legislación nacional, en la medida de lo posible, de conformidad con las directivas se aplica a los convenios colectivos de la misma manera que al resto de disposiciones de Derecho interno. Véanse las conclusiones del Abogado General Szpunar presentadas en el asunto AKT (C-533/13, EU:C:2014:2392), punto 132 y jurisprudencia citada.

IV. Conclusión

37. A la vista de las consideraciones precedentes, considero que el Tribunal de Justicia debe responder a la cuestión prejudicial planteada por el Arbetsdomstolen (Tribunal de Trabajo, Suecia) del siguiente modo:

«En las circunstancias del litigio principal, 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 [transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad exige incluir, aun cuando haya transcurrido un año desde la transmisión de una empresa, los períodos de servicio prestados por un trabajador para el cedente a fin de calcular la antigüedad pertinente para determinar el plazo de preaviso por despido que el cesionario está obligado a respetar.»