

DIRECTIVA 98/50/CE DEL CONSEJO

de 29 de junio de 1998

por la que se modifica la Directiva 77/187/CEE sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado constitutivo de la Comunidad Europea y, en particular, su artículo 100,

Vista la propuesta de la Comisión ⁽¹⁾,Visto el dictamen del Parlamento Europeo ⁽²⁾,Visto el dictamen del Comité Económico y Social ⁽³⁾,Visto el dictamen del Comité de las Regiones ⁽⁴⁾,

(1) Considerando que la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, aprobada el 9 de diciembre de 1989, denominada en los sucesivos «Carta Social», dispone en sus puntos 7, 17 y 18, en particular que: «La realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea. Esta mejora deberá igualmente desarrollar, cuando sea necesario, ciertos aspectos de la reglamentación laboral, como los procedimientos de despido colectivo o los referentes a las quiebras. La información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismo adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros. La información, la consulta y la participación deben llevarse a cabo en el momento oportuno, y en particular cuando se produzcan reestructuraciones o fusiones de empresas que afecten al empleo de los trabajadores.»;

(2) Considerando que la Directiva 77/187/CEE ⁽⁵⁾ promueve la armonización de las legislaciones nacionales que garantizan la protección de los derechos de los trabajadores y exige a los cedentes y a los cesionarios que informen y consulten a los representantes de los trabajadores con la suficiente antelación;

(3) Considerando que el objetivo de la presente Directiva es modificar la Directiva 77/187/CEE a la luz de las repercusiones del mercado interior, de las tendencias legislativas de los Estados miembros en lo que se refiere al rescate de las empresas en dificultades económicas, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de la Direc-

tiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos ⁽⁶⁾ y de las normas legislativas ya en vigor en la mayoría de los Estados miembros;

(4) Considerando que la seguridad y transparencia jurídicas requieren que se aclare el concepto de traspaso a la luz de jurisprudencia del Tribunal de Justicia; que tal aclaración no supone una modificación del ámbito de aplicación de la Directiva 77/187/CEE de acuerdo con la interpretación del Tribunal;

(5) Considerando que estos elementos justifican también que se disponga expresamente, a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, que la Directiva 77/187/CEE deberá aplicarse a las empresas privadas y públicas que lleven a cabo actividades económicas con o sin ánimo de lucro;

(6) Considerando que es necesario aclarar el concepto de «trabajador» a la luz de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia;

(7) Considerando que para garantizar la supervivencia de las empresas insolventes debe permitirse expresamente que los Estados miembros no apliquen los artículos 3 y 4 de la Directiva 77/187/CEE a los traspasos efectuados en el marco de procedimientos de liquidación, y que deben permitirse algunas excepciones a las disposiciones generales de la Directiva en caso de traspasos efectuados en el contexto de procedimientos de insolvencia;

(8) Considerando que dichas excepciones deben permitirse también a un Estado miembro que tiene procedimientos especiales para promover la supervivencia de empresas que han sido declaradas en situación de crisis económica;

(9) Considerando que deben aclararse las circunstancias en las que se protegen la función y la situación de los representantes de los trabajadores;

(10) Considerando que para asegurar la igualdad de trato de situaciones similares es necesario garantizar que se cumplan las obligaciones de información y de

⁽¹⁾ DO C 274 de 1. 10. 1994, p. 10.

⁽²⁾ DO C 33 de 3. 2. 1997, p. 81.

⁽³⁾ DO C 133 de 31. 5. 1995, p. 13.

⁽⁴⁾ DO C 100 de 2. 4. 1996, p. 25.

⁽⁵⁾ DO L 61 de 5. 3. 1977, p. 26.

⁽⁶⁾ DO L 48 de 22. 2. 1975, p. 29; Directiva modificada por la Directiva 92/56/CEE C DO L 245 de 26. 8. 1992, p. 3).

consulta establecidas por la Directiva 77/187/CEE, con independencia de que sea el empresario o una empresa bajo cuyo control se halle éste quien tome la decisión de traspaso;

- (11) Considerando que conviene aclarar que cuando un Estado miembro toma medidas para que el cesionario esté informado de todos los derechos y obligaciones que se transfieren, el no facilitar esta información no afecta a la transferencia de los derechos y obligaciones considerados;
- (12) Considerando que es necesario aclarar las circunstancias en las que debe informarse a los trabajadores cuando no haya representantes de éstos;
- (13) Considerando que la Carta Social reconoce la importancia de la lucha contra toda forma de discriminación, en particular de las basadas en el sexo, el color, la raza, las opiniones y las creencias,

HA ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1

La Directiva 77/187/CEE quedará modificada de la manera siguiente:

- 1) El título de la Directiva se sustituirá por el siguiente:

«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 empresas o de centros de actividad».
- 2) Los artículos 1 a 7 se sustituirán por el texto siguiente:

«SECCIÓN I

Ámbito de aplicación y definiciones

Artículo 1

1. a) La presente Directiva se aplicará a los traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad a otro empresario como resultado de una cesión contractual o de una fusión.
- b) Sin perjuicio de lo estipulado en la anterior letra a) y de las siguientes disposiciones del presente artículo, se considerará traspaso en el sentido de la presente Directiva el de una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados, a fin de llevar a cabo una actividad económica, ya fuere esencial o accesoria.
- c) La presente Directiva será aplicable a empresas tanto públicas como privadas que ejerzan una actividad económica, con o sin ánimo de lucro. La reorganización administrativa de las autori-

dades públicas administrativas y el traspaso de funciones administrativas entre autoridades públicas administrativas no constituirán un traspaso en el sentido de la presente Directiva.

2. La presente Directiva se aplicará cuando y en la medida en la que la empresa, el centro de actividad o la parte de éstos que haya de traspasarse se encuentre dentro del ámbito de aplicación territorial del Tratado.
3. La presente Directiva no se aplicará a los buques marítimos.

Artículo 2

1. A efectos de la presente Directiva se entenderá por:

- a) «cedente»: cualquier persona física o jurídica que, a causa de un traspaso en el sentido del apartado 1 del artículo 1, pierda la calidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de éstos;
- b) «cesionario»: cualquier persona física o jurídica que, a causa de un traspaso en el sentido del apartado 1 del artículo 1, adquiera la calidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte de éstos;
- c) «representantes de los trabajadores» y expresiones similares: los representantes de los trabajadores previstos por la legislación o la práctica de los Estados miembros;
- d) «trabajador»: cualquier persona que esté protegida como tal en la legislación laboral del Estado miembro de que se trate.

2. La presente Directiva no afectará a la legislación nacional en lo que concierne a la definición de contrato de trabajo o de relación laboral.

No obstante, los Estados miembros no podrán excluir del ámbito de aplicación de la presente Directiva los contratos o relaciones de trabajo únicamente por:

- a) el número de horas de trabajo realizadas o por realizarse;
- b) que se trate de relaciones laborales regidas por un contrato de trabajo de duración determinada tal como se define en el apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal (*), o
- c) que se trate de relaciones laborales temporales tal como se definen en el apartado 2 del artículo 1 de la Directiva 91/383/CEE y que la empresa, el centro de actividad o la parte de éstos que se haya traspasado sea la empresa de trabajo temporal que asuma las funciones de empresario o una parte de ella.

SECCIÓN II

Mantenimiento de los derechos de los trabajadores*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, de un contrato de trabajo o de 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 del traspaso 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 al traspaso 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 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 que los Estados miembros establezcan otra cosa, 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).

Artículo 4

1. El traspaso de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de éstos no constituye en sí mismo un motivo de despido para el cedente o para el cesionario. Esta disposición no impedirá los despidos que puedan producirse por razones económicas, técnicas o de organización que impliquen cambios en el plano del empleo.

Los Estados miembros podrán establecer que no se aplique el párrafo primero a determinadas categorías concretas de trabajadores que no estén cubiertas por la legislación o la práctica de los Estados miembros en materia de protección contra el despido.

2. Si el contrato de trabajo o la relación laboral se rescinde como consecuencia de que el traspaso, ocasiona una modificación substancial de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, la rescisión del contrato de trabajo o de la relación laboral se considerará imputable al empresario.

Artículo 4 bis

1. Salvo en los casos en que los Estados miembros dispongan otra cosa, los artículos 3 y 4 no serán aplicables a los traspasos de empresas, centros de actividad, o partes de empresas o centros de actividad, cuando el cedente sea objeto de un procedimiento de quiebra o de un procedimiento de insolvencia análogo abierto con vistas a la liquidación de los bienes del cedente y éstos estén bajo la supervisión de una autoridad pública competente (que puede ser un interventor de empresas autorizado por una autoridad pública competente).

2. En el supuesto de que los artículos 3 y 4 se apliquen a un traspaso durante un procedimiento de insolvencia abierto respecto de un cedente (independientemente de que dicho procedimiento se haya abierto para liquidar los activos del cedente) y a condición de que dicho procedimiento esté bajo la supervisión de una autoridad pública competente (que puede ser un interventor de empresas determinado por la normativa nacional), un Estado miembro podrá disponer que:

a) no obstante lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 3, no se transfieran al cesionario las obligaciones del cedente derivadas de los contratos o de las relaciones laborales que puedan existir antes de la fecha del traspaso o antes de la apertura del procedimiento de insolvencia, siempre y cuando dicho procedimiento dé lugar, en virtud de la legislación de ese Estado miembro, a una protección como mínimo equivalente a la que se establece para las situaciones cubiertas por la Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (**),

y/o que:

b) el cesionario, el cedente, o la persona o personas que ejerzan las funciones del cedente, por un lado, y los representantes de los trabajadores, por otro lado, puedan pactar, en la medida en que la normativa o la práctica en vigor lo permitan, cambios en las condiciones contractuales de empleo de los trabajadores con la finalidad de mantener las oportunidades de empleo al garantizar la supervivencia de la empresa o del centro de actividad o de la parte de la empresa o del centro de actividad.

3. Un Estado miembro podrá aplicar la letra b) del apartado 2 a los traspasos cuando el cesionario se encuentre en una situación de crisis económica grave, según la defina el Derecho nacional vigente en el momento de la adopción de la presente Directiva, siempre que la situación sea declarada por una autoridad pública competente y esté abierta a supervisión judicial, siempre que dicha disposición ya existiese en su ordenamiento jurídico el 17 de julio de 1998.

La Comisión presentará un informe sobre los efectos de la presente disposición antes del 17 de julio de 2003 y presentará al Consejo las propuestas que corresponda.

4. Los Estados miembros tomarán las medidas oportunas para evitar que se abuse de los procedimientos de insolvencia para privar a los trabajadores de los derechos que en virtud de la presente Directiva les asisten.

Artículo 5

1. En la medida en que la empresa, el centro de actividad o una parte de éstos conserve su autonomía, el estatuto y la función de los representantes o de la representación de los trabajadores afectados por un traspaso tal como se define en el apartado 1 del artículo 1 subsistirán en los términos de las condiciones existentes antes de la fecha de traspaso según lo previsto por las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o por un acuerdo, siempre que se reúnan las condiciones necesarias para la formación de la representación de los trabajadores.

Lo dispuesto en el párrafo primero no se aplicará cuando, de acuerdo con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas o la práctica de los Estados miembros, o en virtud de un acuerdo celebrado con los representantes de los trabajadores, se reúnan las condiciones necesarias para la nueva designación de los representantes de los trabajadores o para la nueva formación de la representación de éstos.

Cuando el cedente sea objeto de un procedimiento de quiebra o de un procedimiento de insolvencia análogo abierto con vistas a la liquidación de los bienes del cedente y éstos estén bajo la supervisión de una autoridad pública competente (que puede ser un interventor de empresas autorizado por una autoridad pública competente), los Estados miembros podrán tomar las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores traspasados estén representados adecuada-

mente hasta que tenga lugar una nueva elección o designación de los representantes de los trabajadores.

Si la empresa, el centro de actividad o una parte de éstos no conserva su autonomía, los Estados miembros tomarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores traspasados que estaban representados antes del traspaso se hallen debidamente representados, de conformidad con la normativa o prácticas nacionales vigentes, durante el período necesario para la constitución de una nueva formación o designación de la representación de los trabajadores.

2. Si el mandato de los representantes de los trabajadores afectados por un traspaso expirare a causa de ese traspaso, los representantes continuarán beneficiándose de las medidas de protección previstas por las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, o por la práctica de los Estados miembros.

SECCIÓN III

Información y consulta

Artículo 6

1. El cedente y el cesionario deberán informar a los representantes de sus trabajadores respectivos afectados por un traspaso, de los puntos siguientes:

- la fecha o la fecha prevista del traspaso,
- motivos del traspaso,
- consecuencias jurídicas, económicas y sociales del traspaso para los trabajadores,
- medidas previstas respecto de los trabajadores.

El cedente estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes de sus trabajadores con la suficiente antelación antes de la realización del traspaso.

El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes de sus trabajadores con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados directamente en sus condiciones de empleo y de trabajo por el traspaso.

2. Si el cedente o el cesionario previeren la adopción de medidas en relación con sus trabajadores respectivos, estarán obligados a consultar tales medidas, con la suficiente antelación, con los representantes de sus trabajadores respectivos, con el fin de llegar a un acuerdo.

3. Los Estados miembros cuyas disposiciones legales, reglamentarias o administrativas prevean la posibilidad de que los representantes de los trabajadores recurran a un arbitraje para obtener una decisión sobre las medidas que deban adoptarse respecto de los trabajadores, podrán limitar las obligaciones previstas en los apartados 1 y 2 a los casos en que el traspaso realizado provoque una modificación en el centro de actividad que pueda ocasionar perjuicios sustanciales para una parte importante de los trabajadores.

La información y las consultas abarcarán al menos las medidas previstas en relación con los trabajadores.

La información se facilitará y las consultas tendrán lugar con la suficiente antelación antes de que se lleve a efecto en el centro de actividad el cambio citado en el párrafo primero.

4. Las obligaciones previstas en el presente artículo son aplicables independientemente de que la decisión conducente al traspaso sea adoptada por el empresario o por una empresa que lo controle.

En lo que se refiere a las presuntas infracciones de las obligaciones de información y de consulta previstas en la presente Directiva, no podrá aducirse como justificación que una empresa bajo cuyo control se halle el empresario no facilitó la información necesaria.

5. Los Estados miembros podrán limitar las obligaciones previstas en los apartados 1, 2 y 3 a las empresas o los centros de actividad que, con respecto al número de trabajadores, cumplan las condiciones necesarias para la elección o designación de un órgano colegiado que represente a los trabajadores.

6. Los Estados miembros dispondrán que, en caso de que en una empresa o en un centro de actividad, por motivos ajenos a la voluntad de los trabajadores, no hubiere representantes de éstos, los trabajadores afectados sean informados previamente:

- de la fecha o la fecha prevista del traspaso,
- de los motivos del traspaso,
- de las consecuencias jurídicas, económicas y sociales del traspaso para los trabajadores,
- de las medidas previstas respecto de los trabajadores.

SECCIÓN IV

Disposiciones finales

Artículo 7

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 favorecer o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales más favorables para los trabajadores.

Artículo 7 bis

Los Estados miembros introducirán en su ordenamiento jurídico interno las medidas necesarias para permitir que los trabajadores y los representantes de éstos que se consideren perjudicados por el incumplimiento de las obligaciones que se derivan de la

presente Directiva hagan valer sus derechos por la vía jurisdiccional tras un posible recurso a otras instancias competentes.

Artículo 7 ter

La Comisión presentará al Consejo un análisis de los efectos de la presente Directiva antes del 17 de julio de 2006. Propondrá asimismo cualquier modificación que considere necesaria.

(*) DO L 206 de 29. 7. 1991, p. 19.

(**) DO L 283 de 20. 10. 1980, p. 23; Directiva modificada por la Directiva 87/164/CEE (DO L 66 de 11. 3. 1987, p. 11).».

Artículo 2

1. Los Estados miembros adoptarán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 17 de julio de 2001 o se asegurarán de que en tal fecha los interlocutores sociales hayan introducido las disposiciones requeridas mediante acuerdo; los Estados miembros estarán obligados a adoptar las medidas necesarias que les permitan garantizar en todo momento los resultados impuestos por la presente Directiva.

2. Cuando los Estados miembros adopten las medidas mencionadas en el apartado 1, éstas incluirán una referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

Los Estados miembros informarán inmediatamente a la Comisión de las medidas que adopten para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva.

Artículo 3

La presente Directiva entrará en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de las Comunidades Europeas*.

Artículo 4

Los destinatarios de la presente Directiva serán los Estados miembros.

Hecho en Luxemburgo, el 29 de junio de 1998.

Por el Consejo

El Presidente

R. COOK