



Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
PEDRO CRUZ VILLALÓN
presentadas el 19 de febrero de 2013¹

Asunto C-426/11

Mark Alemo-Herron
Sandra Tipping
Christopher Anderson
Stacey Aris
Audrey Beckford
Lee Bennett
Delroy Carby
Vishnu Chetty
Deborah Cimitan
Victoria Clifton
Claudette Cummings
David Curtis
Stephen Flin
Patience Ijelekhai
Rosemarie Lee
Roxanne Lee
Vivian Ling
Michelle Nicholas
Lansdail Nugent
Anne O'Connor
Shirley Page
Alan Peel
Mathew Pennington
Laura Steward
contra
Parkwood Leisure Ltd

(Petición de decisión prejudicial planteada por la Supreme Court [Reino Unido])

«Transmisión de empresas — Mantenimiento de los derechos de los trabajadores — Directiva 2001/23/CE — Artículo 3, apartado 3 — Convenio colectivo aplicable al cedente y al trabajador en el momento de la transmisión — Cláusulas dinámicas de remisión a convenios colectivos presentes y futuros — Alcance de la sentencia Werhof del Tribunal de Justicia — Derecho fundamental de asociación en su dimensión negativa — Libertad de empresa — Artículos 12 y 16 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea»

¹ — Lengua original: español.

1. Mediante la presente cuestión prejudicial, la Supreme Court del Reino Unido formula tres preguntas relativas a la interpretación del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23/CE, 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 El órgano remitente nos plantea si la Directiva 2001/23 prohíbe, permite o impone que los Estados miembros acepten la transferencia de las llamadas «cláusulas dinámicas de remisión a convenios colectivos». Estas cláusulas, acordadas entre los trabajadores y el empresario cedente antes de la transmisión de una empresa, tienen el efecto de obligar al empresario cesionario a someterse a las condiciones pactadas en convenios colectivos futuros, incluso cuando dicho empresario no pueda participar en la negociación del referido convenio.

2. El Derecho del Reino Unido ha otorgado tradicionalmente un amplio margen de actuación a los actores sociales, permitiendo que en el curso de una transmisión de empresa se transfieran igualmente las cláusulas dinámicas de remisión a convenios colectivos. De esta forma, el empresario cesionario queda sujeto, aparentemente sin límite alguno de tiempo, a convenios en cuya negociación no ha participado, pero también a aquellos en cuya negociación no puede participar. En la sentencia dictada en el asunto Werhof,³ dictada en el contexto específico del Derecho laboral alemán, el Tribunal de Justicia descartó que la Directiva 2001/23 impusiera a los Estados miembros la obligación, en el caso de una transmisión de empresa, de garantizar la transferencia de cláusulas dinámicas de remisión a convenios colectivos. Esta resolución ha provocado resoluciones contrapuestas en los tribunales del Reino Unido, pues unos consideran que nuestra sentencia impide la transferencia de cualquier cláusula de remisión dinámica, mientras que otros estiman que dicha sentencia se refiere a un caso muy particular, el del ordenamiento alemán, el cual limitaba el alcance de estas cláusulas. La Supreme Court del Reino Unido ha planteado la presente cuestión prejudicial con el objeto de que el Tribunal de Justicia delimite el alcance del referido artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23, teniendo en cuenta la interpretación que se le dio en el asunto Werhof.

I. Marco jurídico

A. Marco jurídico de la Unión

3. La Directiva 2001/23, instrumento que reemplaza a la Directiva 77/187/CEE,⁴ establece en su artículo 3, bajo el capítulo II, relativo al mantenimiento de los derechos de los trabajadores, lo siguiente:

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

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

2 — Directiva del Consejo de 12 de marzo de 2001 (DO L 82, p. 16).

3 — Sentencia de 9 de marzo de 2006 (C-499/04, Rec. p. I-2397).

4 — Directiva del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122).

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

3. Después [de la transmisión], el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en los mismos términos aplicables al cedente, hasta la fecha de extinción o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor o de aplicación de otro convenio colectivo.

Los Estados miembros podrán limitar el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero éste no podrá ser inferior a un año.

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 [de la transmisión], 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. En su artículo 8, la Directiva 2001/23 contempla una cláusula de armonización mínima del siguiente tenor:

«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. Marco jurídico nacional

5. El Derecho del Reino Unido incorporó la Directiva 77/187, antecesora de la Directiva 2001/23, mediante los Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 (en adelante, «TUPE»). El artículo 5 de los TUPE transpone el contenido del artículo 3 de la Directiva 2001/23 y, en particular, la disposición (2)(a) establece lo siguiente

«Todos los derechos, facultades y obligaciones del cedente derivados o vinculados al contrato se transferirán en virtud de este Reglamento al cesionario.»

6. Hasta la sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto Werhof, los tribunales laborales británicos venían realizando una interpretación *dinámica* de la Directiva 2001/23 y de la disposición (2)(a) de los TUPE. Por tanto, aquellas cláusulas contractuales que previeran expresamente una remisión a futuros convenios colectivos acordados en el seno de un determinado organismo de negociación laboral, eran, en virtud de la Directiva y de su normativa de transposición, vinculantes para el empleador cesionario

con posterioridad a la transmisión de la empresa.⁵ Preguntados en la vista sobre este particular, tanto el representante de Parkwood como el de los trabajadores confirmaron este extremo, reconociendo que se trataba de una práctica contractual extendida principalmente en el sector público.

II. Los hechos y el procedimiento ante los tribunales británicos

7. En el año 2002, la empresa municipal de ocio del London Borough de Lewisham cedió el negocio a CCL Limited, empresa del sector privado, pasando los trabajadores de la primera a formar parte de la plantilla de esta última. En mayo de 2004 CCL Limited cedió el negocio a Parkwood Leisure Limited (en adelante «Parkwood»), una empresa también perteneciente al sector privado.

8. Mientras la empresa formó parte del Borough, los contratos laborales entre los trabajadores y aquélla se beneficiaban de las condiciones de trabajo negociadas en el seno del National Joint Council for Local Government Services (en adelante, «NJC»), organismo de negociación colectiva en el sector público local. La sujeción a los acuerdos negociados en el NJC no se deriva de la ley, sino de una cláusula contractual prevista en el respectivo contrato de trabajo que establecía lo siguiente:

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

9. En el momento de la cesión a CCL, regía el convenio acordado por el NJC del 1 de abril de 2002 al 31 de marzo de 2004. En mayo de 2004 se produjo la transmisión de la empresa en favor de Parkwood.

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

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

12. La negativa de Parkwood a someterse a los términos acordados en el seno del NJC motivó el planteamiento de una demanda por parte de los trabajadores ante el Employment Tribunal, la cual fue desestimada en 2008. En opinión de esta jurisdicción, la sentencia del Tribunal de Justicia dictada en el asunto Werhof descartó la posibilidad, en el marco de una transmisión de empresa, de transferir cláusulas dinámicas de remisión a convenios colectivos. Esta resolución de primera instancia fue recurrida y ulteriormente anulada por el Employment Appeal Tribunal en 2009, al considerar que la doctrina Werhof no se aplicaba a unas circunstancias como las recogidas en el ordenamiento británico.

13. Parkwood recurrió con éxito la resolución del Employment Appeal Tribunal ante la Court of Appeal, la cual, en sentencia de 2010, se alineó con la interpretación de la Directiva y del alcance de la sentencia Werhof realizada por el Employment Tribunal.

5 — Ésta ha sido la doctrina consolidada del Employment Appeal Tribunal, tal como aparece reflejada en las sentencias Whent v. Cartledge [1997] IRLR 153 EAT; BET Catering Services Ltd v. Ball & Others EAT 637/96, y Glendale Grounds Management v. Bradley EAT/485/97, entre otras.

14. Finalmente, los trabajadores han recurrido ante la Supreme Court, jurisdicción que suspendió el procedimiento al objeto de plantear la presente cuestión prejudicial.

III. El procedimiento ante el Tribunal de Justicia y la cuestión prejudicial

15. El 12 de agosto de 2011, y con arreglo al artículo 267 TFUE, apartado 3, hizo entrada en el Registro del Tribunal de Justicia la petición de cuestión prejudicial, en virtud de la cual se formulan las siguientes preguntas:

- «1) Cuando, como en el caso de autos, un trabajador tiene frente al empresario cedente un derecho contractual a beneficiarse de las condiciones negociadas y acordadas en todo momento por un tercero que es una entidad de negociación colectiva, y con arreglo al Derecho nacional se reconoce ese derecho del trabajador frente al empresario cedente no con carácter estático, sino dinámico, ¿debe entenderse que el artículo 3 de la Directiva 2001/23 [...], interpretado a la luz de la sentencia del Tribunal de Justicia [...] Werhof [...]:
- a) exige que, cuando se trata de una transmisión a la que es aplicable la Directiva, dicho derecho esté protegido y sea exigible frente al cesionario?; o bien,
 - b) ¿permite que, cuando se trata de una transmisión a la que es aplicable la Directiva, los órganos jurisdiccionales nacionales consideren que dicho derecho está protegido y es exigible frente al cesionario?; o bien,
 - c) ¿impide que, cuando se trata de una transmisión a la que es aplicable la Directiva, los órganos jurisdiccionales nacionales consideren que dicho derecho está protegido y es exigible frente al cesionario?
- 2) Cuando el Estado miembro ha cumplido su obligación de transponer las exigencias mínimas establecidas en el artículo 3 de la Directiva 2001/23 pero se plantea la cuestión de si las medidas de transposición deben interpretarse de forma que superen esas exigencias mínimas, favoreciendo a los trabajadores protegidos mediante el reconocimiento de derechos contractuales de carácter dinámico frente al cesionario, ¿debe entenderse que los órganos jurisdiccionales del Estado miembro están facultados para aplicar las reglas nacionales para la interpretación de la normativa de transposición, siempre que dicha interpretación no sea contraria al Derecho comunitario, o debe aplicarse otro enfoque interpretativo y, en caso afirmativo, cuál?
- 3) En el caso de autos, habida cuenta de que el empresario no alega que el reconocimiento, conforme al Derecho nacional, del derecho dinámico de los trabajadores a las condiciones pactadas colectivamente supondría una vulneración de los derechos del empresario según el artículo 11 del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, ¿debe entenderse que el órgano jurisdiccional nacional está facultado para aplicar la interpretación de los Transfer of Undertakings (Protection of Employment) Regulations 1981 [Reglamento de 1981 sobre la transmisión de empresas (protección de los trabajadores)] que propugnan los trabajadores?»

16. Han presentado observaciones escritas Alemo-Herron y otros, Parkwood y la Comisión.

17. Durante la vista, celebrada el 20 de septiembre de 2012, expusieron sus pareceres los representantes de Alemo-Herron y otros y de Parkwood, así como el agente de la Comisión.

IV. Las cuestiones prejudiciales primera y segunda

18. Mediante sus dos primeras cuestiones, que corresponde contestar conjuntamente, la Supreme Court del Reino Unido pregunta si el artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23 exige, permite o impide a un Estado miembro, en el contexto de una transmisión de empresa, la transferencia de cláusulas dinámicas de remisión a convenios colectivos futuros. La Supreme Court tiene dudas sobre el alcance de la sentencia Werhof, dictada en el año 2006, donde el Tribunal de Justicia rechazó una interpretación dinámica del citado artículo 3, apartado 3, en el caso de un trabajador alemán, sujeto a una cláusula estática de remisión a un convenio colectivo concreto.

19. Existen motivos suficientes para justificar las dudas del órgano remitente. Ciertamente la sentencia Werhof descartó tajantemente la posibilidad de que la Directiva 2001/23 impusiera a los Estados miembros la transferencia de cláusulas dinámicas de remisión a convenios colectivos futuros. Sin embargo, el razonamiento del Tribunal de Justicia se encontraba muy condicionado por las circunstancias específicas de aquel caso, circunstancias significativamente distintas a las planteadas en el asunto ahora pendiente ante la Supreme Court. Asimismo, las dificultades que suscita la remisión dinámica a convenios colectivos futuros en el presente asunto no se plantean en los mismos términos que en el asunto Werhof, pues Parkwood, a diferencia del empleador cesionario del Sr. Werhof, es una empresa privada que ha adquirido una empresa inicialmente pública. Por tanto, Parkwood no puede en ningún caso participar ni influir indirectamente en el proceso de negociación colectiva llevado a cabo en el NJC, organismo únicamente reservado a la negociación colectiva del sector público municipal.

20. A la vista de estas diferencias, analizaré, en primer lugar y de forma pormenorizada, el tenor literal de la Directiva 2001/23 y de la sentencia Werhof. A continuación me detendré en las diferencias fácticas y jurídicas entre los asuntos Werhof y el presente, y adelanto desde este momento mi inclinación en favor de la segunda interpretación de la Directiva propuesta por la Supreme Court, es decir, aquella en virtud de la cual los Estados miembros no se ven impedidos para facultar, con base en la Directiva 2001/23 y en el contexto de una transmisión de empresa, la transferencia de cláusulas dinámicas de remisión a convenios colectivos futuros. No obstante, y en línea con lo dispuesto en la sentencia Werhof, la actuación de los Estados no puede contravenir los derechos fundamentales protegidos por la Unión, aspecto sobre el que me detendré al dar respuesta a la tercera cuestión prejudicial.

A. La Directiva 2001/23, la aplicación de convenios colectivos en el marco de una transmisión de empresa y el margen de actuación de los Estados miembros

21. La Directiva 2001/23, por la que se reemplaza a la Directiva 77/187, tiene por objeto la protección de los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos.⁶ Entre otras medidas, la Directiva asegura, en virtud de su artículo 3, el mantenimiento de 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, con posterioridad a la transmisión de la empresa. Como ha tenido ocasión de destacar el Tribunal de Justicia, la finalidad de este precepto es garantizar el mantenimiento de todas las condiciones de trabajo, incluidas las pactadas en un convenio colectivo, de conformidad con la voluntad de las partes contratantes del convenio colectivo, y a pesar de la transmisión de la empresa.⁷

6 — Véanse, entre otras, las sentencias de 10 de febrero de 1988, Tellerup, denominada «Daddy's Dance Hall» (324/86, Rec. p. 739), apartado 9; de 25 de julio de 1991, D'Urso y otros (C-362/89, Rec. p. 1-4105), apartado 9, y de 12 noviembre 1992, Watson Rask y Christensen (C-209/91, Rec. p. I-5755), apartado 26.

7 — Véanse, entre otras, las sentencias D'Urso y otros, antes citada, apartado 9; de 27 de noviembre de 2008, Juuri (C-396/07, Rec. p. I-8883), apartado 33, y de 12 de noviembre de 1998, Europièces (C-399/96, Rec. p. I-6965), apartado 37.

22. Como ha destacado correctamente la Comisión, el artículo 3 de la Directiva 2001/23 no es una disposición taxativa, sino un precepto que refleja un equilibrio entre la tutela del trabajador y los intereses del empleador cesionario. Así, su apartado 1, párrafo segundo, permite a los Estados miembros establecer que el cedente y el cesionario sean responsables solidariamente de las obligaciones que tuvieran su origen en un contrato de trabajo. Igualmente, el apartado 3, párrafo segundo, referido a los efectos de los convenios colectivos, autoriza a los Estados miembros a limitar el período de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero siempre que no sea por un periodo inferior a un año.

23. Como ha quedado de manifiesto, el mantenimiento de los derechos y obligaciones surgidos del contrato de trabajo vigente en el momento de la transmisión, incluidos los derivados del convenio colectivo aplicable a la relación laboral, es un mantenimiento *condicionado*. Asimismo, los Estados miembros conservan amplios poderes de actuación a la hora de dar cumplimiento y de aplicar la Directiva 2001/23. Ello se debe a que la Directiva sólo persigue, como ha destacado el Tribunal de Justicia, «una armonización parcial de la materia de que se trata».⁸ La Directiva «no pretende instaurar un nivel de protección uniforme para toda la [Unión] en función de criterios comunes», sino garantizar que el trabajador interesado «quede protegido en sus relaciones con el cesionario tal como lo estaba con el cedente, en virtud de la normativa del Estado miembro de que se trate».⁹

24. Este poder de actuación de los Estados miembros aparece aún más reforzado, si cabe, en el artículo 8 de la Directiva 2001/23, el cual constata que la Directiva «no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o adoptar disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores».¹⁰ Además, el referido artículo 8 añade, a continuación y de forma especialmente relevante con vistas a nuestro asunto, que la Directiva tampoco afectará a la facultad de los Estados miembros de «promover o permitir la aplicación de convenios colectivos o acuerdos celebrados entre interlocutores sociales más favorables para los trabajadores».¹¹

25. Llegados a este punto, procede analizar el contenido del artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23, objeto de las preguntas de la Supreme Court. El precepto dispone que 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». El lenguaje imperativo de la disposición podría justificar las dudas del órgano jurisdiccional remitente, que le lleva a deducir del mismo una prohibición de cualquier protección dinámica, en virtud de la cual el convenio vigente en el momento de la transmisión, o los convenios ulteriores, rijan la relación laboral entre el trabajador y el cesionario. No obstante, esta comprensión del precepto no puede tampoco ignorar lo dispuesto en el artículo 8 de la Directiva, que habilita expresamente a los Estados miembros no sólo a adoptar medidas más favorables para los trabajadores, sino también permitir la «aplicación» de convenios colectivos más favorables para los trabajadores.

26. Éste es el momento en el que debemos centrarnos en la sentencia del Tribunal de Justicia dictada en el asunto Werhof, antes citada, cuyo contenido parece alinearse en contra de cualquier transferencia de cláusulas dinámicas de remisión a convenios colectivos futuros. Sin embargo, como a continuación mostraré, esta interpretación de la sentencia no tiene en cuenta ni las circunstancias fácticas del asunto en el que se dictó, ni los objetivos últimos de la Directiva 2001/23.

8 — Véanse, entre otras, las sentencias Watson Rask y Christensen, antes citada, apartado 27, y de 6 de noviembre de 2003, Martin y otros (C-4/01, Rec. p. I-12859), apartado 41.

9 — *Ibidem*.

10 — Disposiciones más favorables que incluyen, tal como confirmó el Tribunal de Justicia, su respectiva interpretación a cargo de los tribunales nacionales, como sucede en el presente asunto. Al respecto, véase la sentencia de 16 de diciembre de 1992, Katsikas y otros (C-132/91, C-138/91 y C-139/91, Rec. p. I-6577), apartado 40.

11 — Nótese que este inciso es una de las novedades introducidas por la Directiva 2001/23, en relación con su antecesora, la Directiva 77/187, cuyo artículo 7 se limitaba a declarar que «la presente Directiva no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o establecer disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, que sean más favorables para los trabajadores».

B. La sentencia Werhof

27. La razón por la que a la sentencia Werhof se le imputa un rechazo frontal a la protección dinámica de las condiciones laborales pactadas en convenios futuros, se debe a las peculiares circunstancias fácticas y normativas del asunto. El Sr. Werhof era un trabajador alemán del sector metalúrgico cuyo contrato de trabajo vigente en el momento de la transmisión contenía una cláusula estática de remisión a un convenio colectivo. Es decir, el contrato de trabajo del Sr. Werhof se refería a las condiciones salariales pactadas en un convenio colectivo específico y vigente en el momento de la transmisión.¹² Por otra parte, la República Federal de Alemania se había acogido a la facultad que la Directiva 2001/23 confiere a los Estados miembros en su artículo 3, apartado 3, párrafo segundo, limitando así la vigencia de los convenios aplicables en el momento de la transmisión en un periodo máximo de un año.¹³

28. Por tanto, el asunto Werhof se encuentra condicionado por dos circunstancias de especial trascendencia que explican el razonamiento del Tribunal de Justicia: una cláusula estática de remisión a un convenio colectivo concreto y una limitación *ex lege* de la duración de los efectos de los convenios con posterioridad a la transmisión. En estas circunstancias, el Sr. Werhof reivindicaba, con fundamento en el artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23, una protección dinámica que le permitiera acogerse al convenio colectivo posterior al convenio vigente en el momento de la transmisión, a pesar de que su contrato no contuviera cláusula dinámica alguna. No sorprende, por tanto, que el Tribunal de Justicia contestara a las pretensiones del Sr. Werhof en sentido negativo.

29. En efecto, el Tribunal de Justicia comenzó su argumentación destacando el hecho de que la cláusula de remisión al convenio colectivo contenida en el contrato laboral del Sr. Werhof era estática. Por tanto, «una cláusula de remisión a un convenio colectivo no puede tener un alcance mayor que *el convenio al que se remite*».¹⁴ La misma idea aparece reflejada al referirse el Tribunal de Justicia al artículo 3, apartado 2, de la Directiva, el cual establece limitaciones al principio de aplicabilidad «*del convenio colectivo al que se remite el contrato de trabajo*».¹⁵ En otras palabras, el Tribunal de Justicia descarta que la Directiva imponga una protección dinámica cuando el contrato de trabajo vigente en el momento de la transmisión contenga cláusulas de remisión a un convenio colectivo específico. En suma, y como es claro, la Directiva 2001/23 *no transforma* en dinámicas las cláusulas estáticas vigentes en el momento de la transmisión.

30. A continuación, el Tribunal de Justicia destacó el hecho de que la República Federal de Alemania hubiera limitado el periodo de mantenimiento de las condiciones de trabajo, tal como le permitía la Directiva 2001/23 en su artículo 3, apartado 3, párrafo segundo.¹⁶ El hecho de que el Estado miembro hubiera hecho uso de esta prerrogativa es importante, pues, tal como destaca el Tribunal de Justicia, se trata de una limitación «subsidiaria», en caso de no haberse producido en el plazo mínimo de un año ninguna de las situaciones mencionadas en el apartado 3 (la expiración, extinción del convenio colectivo existente, la entrada en vigor o incluso la aplicación de un nuevo convenio colectivo).¹⁷ Por tanto, incluso en el supuesto de que los contratos contuvieran remisiones dinámicas a los convenios colectivos vigentes y futuros, los Estados miembros siempre retendrían la facultad de limitar estos efectos, asegurando su vigencia mínima durante el periodo de un año. Este era precisamente el caso del ordenamiento alemán en el asunto Werhof.

12 — Para una descripción detallada de los hechos suscitados en el asunto Werhof, véanse las conclusiones presentadas en dicho asunto por el Abogado General Ruiz-Jarabo Colomer, puntos 16 a 23.

13 — Véanse las conclusiones citadas en la nota anterior, puntos 14 y 15. Sobre el marco jurídico alemán aplicable al supuesto del Sr. Werhof, véase el análisis de Rémy, P., «Le renvoi à la convention collective dans le contrat de travail en droit allemand et la directive transfert», *Droit Social*, n° 3, 2007, pp. 342 a 346.

14 — Sentencia Werhof, antes citada, apartado 28 (cursiva añadida).

15 — *Ibidem* (cursiva añadida).

16 — Sentencia Werhof, antes citada, apartado 30.

17 — Sentencia Werhof, antes citada.

31. De todo lo anterior resulta que la sentencia Werhof no ha declarado, de forma general, la incompatibilidad con la Directiva del mantenimiento de los efectos de las cláusulas dinámicas de remisión a convenios colectivos futuros. Lo que la sentencia Werhof está descartando es simplemente un entendimiento con arreglo al cual la Directiva *impondría* a los Estados miembros una protección dinámica incluso cuando el contrato contiene una cláusula de remisión estática, y más aún cuando el Estado miembro afectado limita los efectos de los convenios vigentes en el momento de la transmisión durante el periodo de un año. La pretensión del Sr. Werhof excedía los objetivos marcados por la Directiva 2001/23, y precisamente por esa razón el Tribunal de Justicia añadió, en un tono particularmente severo, que la finalidad de aquella «no es proteger simples expectativas y, por tanto, beneficios hipotéticos dimanantes de futuros convenios colectivos».¹⁸

32. Cuestión distinta se plantea cuando el beneficio, es decir, la previsión de asunción expresa de las condiciones que se pacten en el marco del NJC, no es meramente hipotético, sino que ha sido expresamente pactado en el contrato de trabajo y así lo permite el ordenamiento nacional. Éste sería el caso del presente asunto, cuyas características corresponde tomar atentamente en cuenta.

C. El presente asunto, a la luz de la Directiva 2001/23 y la sentencia Werhof

33. A la vista de lo dispuesto en la Directiva 2001/23, y atendiendo al alcance preciso de la sentencia dictada en el asunto Werhof, procede ahora analizar los hechos y el marco normativo nacional del asunto que nos remite la Supreme Court.

34. De acuerdo con lo expuesto por las partes, el ordenamiento británico ha transpuesto la Directiva 2001/23 a través de las TUPE Regulations, incorporando lo dispuesto en el artículo 3 de la Directiva en términos prácticamente idénticos. La normativa británica no ha desarrollado con especial detalle los términos en los que se mantienen los derechos y obligaciones del empresario y el trabajador como consecuencia de una transmisión, responsabilidad que ha depositado en los tribunales del orden laboral. En consecuencia, y tal y como consta en autos, estos tribunales han admitido la posibilidad de que la transmisión incluya, asimismo, la transferencia de una cláusula de remisión dinámica a convenios colectivos ulteriores.¹⁹ Hasta el momento en que se dictó la sentencia Werhof, esta interpretación de los TUPE Regulations era constante e indiscutida. Preguntadas durante la vista sobre este extremo, ambas partes en el procedimiento principal confirmaron la existencia de esta línea jurisprudencial. Asimismo, el representante de los trabajadores añadió que la transferencia de este tipo de cláusulas se encontraba especialmente extendida en las transmisiones de empresas públicas.

35. Asimismo, el Reino Unido no se ha acogido a la excepción contemplada en el artículo 3, apartado 3, párrafo 2, de la Directiva 2001/23, en virtud de la cual los Estados miembros pueden limitar temporalmente los efectos de los contratos contraídos con anterioridad a la transmisión una vez producida ésta, aunque con el límite temporal mínimo de un año. Esta característica, unida a la jurisprudencia de los tribunales laborales antes reseñada, podría confirmar la existencia de un enfoque particularmente proclive a la transmisibilidad de cláusulas dinámicas de remisión a convenios futuros.

36. La razón de ser de esta actitud puede residir, a la vista de lo que han expuesto las partes, en el carácter flexible del sistema de negociación colectiva existente en el Reino Unido. A diferencia de otros ordenamientos nacionales, el Reino Unido no reconoce *ex lege* los efectos jurídicos de los convenios colectivos, pues son los contratos de trabajo, como consecuencia de una remisión expresa o

18 — Sentencia Werhof, antes citada, apartado 29.

19 — Véase la jurisprudencia del Employment Appeal Tribunal citada en la nota 5 de estas conclusiones.

tácitaal convenio, los que atribuyen efectos a aquéllos.²⁰ Por tanto, y como regla general, los efectos de los convenios se derivan exclusivamente del contrato, y con el alcance con el que esté formulada la cláusula de remisión. Este entendimiento del convenio colectivo otorgaría un amplísimo margen de actuación a las partes, incluso cuando acuerdan someterse a convenios futuros, pues, tal como destacaron las partes en este proceso, nada les impide renegociar la cláusula del contrato que contemple la remisión al convenio.

37. Por esta razón, y dado que una cláusula de remisión dinámica a un convenio futuro es el resultado de un acuerdo entre las partes susceptible de ser modificado en cualquier momento, los tribunales británicos no consideraron que este tipo de pactos pudieran lesionar la libertad de asociación del empresario ni ninguna otra disposición del ordenamiento británico. Más bien, el sistema flexible y «contractual» de relaciones laborales británico contribuiría a que este tipo de cláusulas pudieran ser transferidas en el contexto de una transmisión de empresa.

38. Si atendemos ahora al caso que aquí nos ocupa, consta que el contrato de trabajo en vigor en el momento de la transmisión contenía una cláusula de remisión dinámica a los convenios acordados en el seno del NJC. En el momento de la transmisión, los trabajadores de la empresa contaban pues con un compromiso expreso y preciso de sujeción a las condiciones laborales derivadas de la negociación colectiva, presente y futura, efectuada en dicho organismo. Por tanto, y a diferencia de lo sucedido en el asunto Werhof, nos encontramos ante un contrato de trabajo que contiene una cláusula dinámica de asunción de lo acordado en convenios futuros. Utilizando la expresión del Tribunal de Justicia en ese caso, las «expectativas» creadas por esta cláusula en favor de los trabajadores de la empresa cedida son notablemente distintas a las generadas por una cláusula estática como la presente en el asunto Werhof. Más bien, se trata de certezas, pues las cláusulas han sido libre y expresamente acordadas por las partes, con arreglo al marco legal vigente, y así constan en el contrato de trabajo.

39. A la vista de todo lo anterior, entiendo que la Directiva 2001/23 no impide al Reino Unido admitir la posibilidad de que las partes introduzcan cláusulas dinámicas de remisión a convenios colectivos futuros, y que aquéllas sean objeto de transferencia a resultas de la transmisión. Como se ha visto, la sentencia Werhof confirmó que la referida Directiva no impone a los Estados miembros una concepción dinámica de las remisiones a convenios. Es decir, por el hecho de que un contrato contemple una remisión estática a un convenio, esa remisión no se transforma en una remisión dinámica por obra de la Directiva. Ahora bien, dicha Directiva no impide, en principio, a los Estados miembros admitir la existencia misma de las cláusulas dinámicas de remisión. Nada en el tenor literal de la Directiva lo prohíbe, y su artículo 8, al declarar que los Estados miembros conservan la facultad de «promover o permitir la aplicación de convenios colectivos [...] más favorables para los trabajadores», vendría a confirmarlo. Éste parece ser el objetivo de la jurisprudencia británica que ha avalado las llamadas cláusulas dinámicas de remisión: fomentar el mantenimiento de condiciones más favorables para los trabajadores por la vía de una aplicación por remisión a un convenio colectivo.

40. Además, el hecho de que la Directiva permita al Reino Unido otorgar una protección semejante en nada se opone a que el legislador británico haga uso de la facultad que le otorga el artículo 3, apartado 3, párrafo 2, disposición que permite la limitación en el tiempo de las condiciones pactadas en el momento de la transmisión, si bien garantizando un periodo mínimo de un año. Asimismo, nada impide tampoco al legislador o a los tribunales británicos modificar el alcance de los TUPE con el propósito de restringir o prohibir la transferencia de las cláusulas dinámicas de remisión a convenios colectivos futuros. Se trata, en definitiva, de una decisión que queda en el ámbito reservado de actuación del Estado miembro.

20 — Que los convenios colectivos no sean vinculantes es un principio bien arraigado en el Derecho laboral británico que hunde sus raíces en el siglo XIX, en la sección 4 de la Trade Union Act 1871. Asimismo, el *common law* únicamente ha reconocido los efectos de los convenios colectivos como consecuencia de una remisión expresa en una cláusula del contrato de trabajo (véase *Ford Motor Co Ltd v. AUEFW* [1969] 2 QB 303). Éste es el planteamiento aún vigente en el ordenamiento jurídico británico, tal como destacan Deakin, S., y Morris, G., *Labour Law*, 5ª ed., Ed. Hart, Portland – Oxford, 2009, pp. 237 y 238.

41. Por tanto, y a la vista de los argumentos expuestos, llego a la conclusión de que el artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23 debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en principio, a que los Estados miembros contemplen la posibilidad de que las cláusulas dinámicas de remisión a convenios colectivos presentes y futuros, libremente acordadas por las partes del contrato de trabajo, sean transferidas como consecuencia de una transmisión de empresas.

V. La tercera cuestión prejudicial

42. Con su tercera pregunta, la Supreme Court nos plantea si la compatibilidad de las cláusulas dinámicas de remisión con la Directiva 2001/23 podría, en todo caso, violar el artículo 11 del Convenio Europeo de Derechos Humanos (en adelante, «CEDH»). En la medida en que propongo al Tribunal de Justicia que reconozca la conformidad de las referidas cláusulas con la Directiva 2001/23, procede dar respuesta a la tercera pregunta, si bien sujeta a una cierta reformulación de su tenor literal.

43. La Supreme Court plantea sus dudas sobre la incidencia en el presente asunto del referido artículo 11 del CEDH y, por extensión, del artículo 12 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Dicho precepto, por el que se proclama la libertad de asociación, protege al individuo no sólo de posibles prohibiciones o restricciones a su capacidad de participar o constituir asociaciones, sino también de la obligación, directa o indirecta, de participar en aquéllas.²¹ El órgano jurisdiccional remitente se pregunta, por tanto, sobre la conformidad de los TUPE, tal como son actualmente interpretados por los tribunales británicos, con la libertad de asociación del empresario en su vertiente negativa.

44. Aunque una situación como la de Parkwood pudiera caer en el ámbito de aplicación del artículo 12 de la Carta, lo cierto es que el presente asunto reviste una especial característica que lo aleja, en mi criterio, de la libertad de asociación en su vertiente negativa. Tal como se ha destacado en el punto 8 de estas conclusiones, el organismo de negociación colectiva al que se remite la cláusula contractual disputada, el NJC, es un organismo de carácter público, en cuyo seno se negocian las condiciones laborales del personal del sector público local. Dada su naturaleza pública y su estricto ámbito de actuación, el NJC difícilmente podría expresar o dar voz a los intereses de Parkwood, a pesar de tratarse de una empresa cedida que en su día fue pública. Así lo confirmaron las partes tanto en sus observaciones escritas como en las orales, y también lo constata el órgano jurisdiccional remitente en su auto de planteamiento.

45. Por tanto, el problema no reside en que Parkwood se encuentre obligada a participar en una organización si desea condicionar las condiciones laborales de sus trabajadores (situación que generaría, en efecto, problemas de encaje con el artículo 12 de la Carta). Más bien, cabría objetar que Parkwood *no disponga de cauce de representación alguno* ante el NJC. La restricción de derechos que se le ocasiona a Parkwood no trae causa de una obligación de participación en un organismo, sino del hecho de que ha de asumir unas obligaciones contraídas en unos acuerdos sobre los que no tiene capacidad alguna de influencia.

46. En esta tesitura, y como expondré a continuación, el derecho fundamental en juego no es la libertad de asociación negativa del empresario, sino su derecho fundamental a la libertad de empresa, que el artículo 16 de la Carta reconoce «de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislación y prácticas nacionales».

21 — Véase a este respecto la jurisprudencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos sobre la dimensión negativa de la libertad de asociación, en especial las sentencias Sigurdur A. Sigurjónsson c. Islandia, de 30 de junio de 1993, Gustafsson c. Suecia, de 25 de abril de 1996 y Vörður Ólafsson c. Islandia, de 27 de abril de 2010.

47. Como ya he expuesto con anterioridad, considero que la Directiva 2001/23 no prohíbe a los Estados miembros establecer regímenes laborales en los que las cláusulas dinámicas de remisión a convenios colectivos formen parte de la cesión de derechos y obligaciones producida por una transmisión de empresa. Ahora bien, y como es bien sabido, los Estados miembros, incluso cuando disponen de un margen de actuación expresamente conferido por el Derecho de la Unión, deben ejercerlo con arreglo a este ordenamiento.²² Esta vinculación incluye, entre otros y naturalmente, los derechos fundamentales, tal como dispone expresamente el artículo 51 de la Carta. Por tanto, si bien el Reino Unido puede autorizar a los actores sociales a incluir en los contratos de trabajo cláusulas dinámicas de remisión a los convenios colectivos, esta facultad no puede desembocar en actuaciones contrarias a los derechos fundamentales recogidos en la Carta, incluida la libertad de empresa recogida en el artículo 16.

48. La libertad de empresa tiene un extenso historial en el Derecho de la Unión.²³ Concebida inicialmente como un corolario del derecho fundamental de propiedad,²⁴ ya en los años ochenta comenzó a cobrar autonomía propia, hasta alcanzar el rango de principio general del Derecho de la Unión.²⁵ Hoy día, las explicaciones de la Carta destacan que este artículo se basa en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia por la que se reconoce la libertad de ejercer una actividad económica o mercantil, pero también la libertad contractual y el principio de libre competencia.²⁶

49. Ahora bien, a pesar de que la libertad de empresa cuenta con estas tres fuentes, lo cierto es que la jurisprudencia no ha aportado hasta la fecha una definición completa y operativa de la referida libertad. Las resoluciones en las que el Tribunal de Justicia ha tenido ocasión de pronunciarse al respecto, se han limitado o a remitirse al derecho de propiedad o a enunciar escuetamente lo dispuesto en el artículo 16 de la Carta.

50. Lo anterior no impide deducir el contenido básico de este derecho y, con este propósito, las fuentes a las que se refieren las explicaciones al artículo 16 de la Carta prestan una importante ayuda. En efecto, la libertad de empresa, tal como aparece proclamada en el citado artículo, actúa como una garantía de la iniciativa y actividad económica, obviamente sujeta a limitaciones, pero en todo caso asegurando la existencia de unas condiciones mínimas de actuación económica en el mercado interior. Así, la libertad de empresa interviene como un límite a la actuación de la Unión en su función legislativa y ejecutiva, así como a la de los Estados miembros al aplicar el Derecho de la Unión.

22 — Sentencia Werhof, antes citada, apartados 32 y ss.

23 — Al respecto, véase Schwarze, J., «Der Grundrechtsschutz für Unternehmen in der Europäischen Grundrechtecharta», *Europäische Zeitschrift für Wirtschaftsrecht*, 2001.

24 — Véase la sentencia de 27 de septiembre de 1979, Eridania (230/78, Rec. p. 2749), apartados 20 y ss., así como la de 19 de septiembre de 1985, Finsider/Comisión (63/84 y 147/84, Rec. p. 2857), apartado 23.

25 — Sentencia de 21 de febrero de 1991, Zuckerfabrik Süderdithmarschen y Zuckerfabrik Soest (C-143/88 y C-92/89, Rec. p. I-415), apartado 73.

26 — Las explicaciones se remiten en este punto a las sentencias de 14 de mayo de 1974, Nold (4/73, Rec. p. 491); Eridiana, antes citada; de 16 de enero de 1979, Sukkerfabriken Nykøbing (151/78, Rec. p. 1), apartado 19, y de 5 de octubre de 1999, España/Comisión (C-240/97, Rec. p. I-6571), apartado 99.

51. Por otra parte, la libertad de empresa, aunque se encuentre estrechamente ligada al derecho fundamental de propiedad, en el Derecho de la Unión, así como en varios ordenamientos de los Estados miembros,²⁷ protege situaciones jurídicas diferentes. Si el derecho de propiedad se proyecta sobre el dominio de bienes materiales e inmateriales, la libertad de empresa protege la iniciativa económica y la capacidad de actuación en un mercado, pero no los beneficios concretos, traducidos en un montante patrimonial, obtenidos en dicho mercado.²⁸

52. Cabe decir, finalmente, que la libertad de empresa constituye un derecho fundamental con una fuerte vocación de ponderación. El carácter no absoluto del derecho contribuye a que su aplicación se realice muy comúnmente en contraposición a otros derechos fundamentales, como demuestra la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, que hasta la fecha ha ponderado la libertad de empresa con otros derechos fundamentales como la protección de la intimidad,²⁹ de la salud³⁰ o de la propiedad intelectual.³¹

53. En este contexto preciso, nos enfrentamos a una normativa nacional en virtud de la cual las cláusulas dinámicas de remisión a convenios colectivos se transfieren integralmente en una transmisión de empresa. La transferencia de la cláusula supone que el cesionario, en este caso la empresa Parkwood, queda sujeta a las condiciones laborales pactadas en el presente y en el futuro en el seno de la NJC. Por tanto, y como obra de una cláusula contractual expresamente estipulada en el contrato de trabajo, el ordenamiento británico permite que los trabajadores de las empresas públicas cedidas a empresas privadas mantengan las condiciones presentes y futuras pactadas en el NJC, organismo en el que la empresa cesionaria no puede participar.

54. Lógicamente la facultad de adquirir una determinada empresa no forma parte de la libertad reconocida en el artículo 16 de la Carta. No obstante, el establecimiento de unas condiciones de adquisición tan severas que conduzcan en la práctica a desincentivar fuertemente la adquisición de empresas puede desembocar en una violación del referido artículo. El hecho de que el empresario pueda quedar indefinidamente sujeto a condiciones laborales no pactadas por él, en el contexto de una transmisión de empresa, adquiere los caracteres de una restricción a la libertad de contratación, en tanto en cuanto uno de los aspectos que integran la libertad de empresa tal como recuerdan las explicaciones al artículo 16 de la Carta.

55. Ahora bien, dicho todo lo anterior, la simple sujeción a las condiciones establecidas en el NJC no se traduce en una lesión automática de la libertad de empresa. Por el contrario, se impone observar las circunstancias normativas y fácticas del asunto a fin de esclarecer si el ordenamiento británico contraría lo dispuesto en el artículo 16 de la Carta. A este respecto, la jurisdicción remitente asume una función de especial relevancia, pues ella se encuentra en la mejor posición para realizar esta apreciación, en cuanto concerniente al Derecho laboral británico. En el marco de este análisis, la jurisdicción remitente debe apreciar, en especial, si la sujeción a las condiciones pactadas en el seno del NJC es incondicional e irreversible. En función del grado de vinculatoriedad a los términos acordados en dicho organismo, es evidente que variará la afectación del derecho fundamental.

27 — Un amplio número de Estados miembros que, al igual que la Carta, reconocen de forma autónoma el derecho fundamental a la libertad de empresa. Éste es el caso de España (artículo 38 de la Constitución española), Portugal (artículo 61.1 de la Constitución portuguesa) o Italia (artículo 41.1 de la Constitución italiana). No obstante, en Francia la libertad de empresa se deduce de la garantía constitucional de la propiedad privada y del derecho general de libertad, como describe Devolvé, P., *Droit public de l'économie*, Ed. Dalloz, París, 1998, pp. 105 y ss. Un planteamiento diferente sigue el ordenamiento alemán, donde la libre iniciativa económica se deriva del derecho de propiedad privada pero también del derecho a la libre elección de profesión. Al respecto, véase Tettinger, P.-J., «Artikel 12» en Sachs, M. (ed.), *Grundgesetz-Kommentar*, Ed. C. H. Beck, Múnich, 1996, pp. 428 y ss. Sobre este derecho fundamental en el Derecho comparado europeo, véase Arroyo Jiménez, L., *Libre empresa y títulos habilitantes*, Ed. CEPC, Madrid, 2004, pp. 75 a 79.

28 — Véase Blanke, H. J., «Artikel 16», en Tettinger, P., y Stern, K., *Europäische Grundrechte-Charta*, Ed. C.H. Beck, 2006, pp. 428, 429 y 439 a 442, así como Díez-Picazo Giménez, L.M., *Sistema de Derechos Fundamentales*, 3ª ed., Ed., Thomson-Civitas, Madrid, 2008, pp. 537 y ss.

29 — Sentencia de 29 de marzo de 2012, Interseroh Scrap and Metals Trading (C-1/11), apartado 44; sentencia de 24 de noviembre de 2011, Scarlet Extended (C-70/10, Rec. p. I-11959), apartado 50, y de 16 de febrero de 2012, SABAM (C-360/10), p. 48.

30 — Sentencia de 6 de septiembre de 2012, Deutsches Weintor (C-544/10), apartado 55.

31 — Sentencias dictadas en los asuntos Scarlet, antes citada, apartado 50, y SABAM, antes citada, apartado 48.

56. En este sentido, las partes en el proceso principal han destacado los rasgos básicos del sistema británico de negociación colectiva, el cual se caracteriza por su flexibilidad. Como ha quedado probado, los convenios colectivos británicos no encuentran su base jurídica en la ley, sino en cada contrato de trabajo, expresión de la autonomía de la voluntad y de la libertad contractual del trabajador y el empresario. Por tanto, y sin perjuicio de que la jurisdicción remitente efectúe las apreciaciones pertinentes al objeto de corroborar este extremo, todo apunta a que las cláusulas dinámicas de remisión, a pesar de ser objeto de la cesión, pueden ser renegociadas y modificadas por ambas partes en cualquier momento durante la vigencia del contrato de trabajo. En otras palabras, el Derecho británico no parece oponerse a que Parkwood y los trabajadores procedentes de la empresa cedida se sienten a negociar y acuerden anular, modificar o mantener la referida cláusula.

57. Si ello fuera así, las objeciones que suscita el ordenamiento británico desde la óptica del artículo 16 de la Carta se habrían despejado. Sin embargo, es ésta una cuestión que requiere de un análisis del Derecho nacional que no corresponde efectuar al Tribunal de Justicia, sino a la jurisdicción remitente.

58. Por tanto, y a la vista de los argumentos recién expuestos, propongo al Tribunal de Justicia que dé respuesta a la tercera cuestión prejudicial en el sentido de que el Derecho de la Unión y, en particular, el artículo 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, no se opone a una normativa nacional que obligue al cesionario de una empresa a aceptar los términos presentes y futuros acordados en un organismo de negociación colectiva, siempre que dicha obligación no tenga carácter incondicional e irreversible. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional apreciar si, en las circunstancias específicas del presente caso y de acuerdo con el ordenamiento nacional, dicha obligación reviste efectivamente un carácter incondicional e irreversible.

VI. Conclusión

59. Por todo lo expuesto, propongo al Tribunal de Justicia que responda a las cuestiones planteadas por la Supreme Court en los siguientes términos:

- «1) El artículo 3, apartado 3, de la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, debe interpretarse en el sentido de que no se opone, en principio, a que los Estados miembros contemplen la posibilidad de que las cláusulas dinámicas de remisión a convenios colectivos presentes y futuros, libremente acordadas por las partes del contrato de trabajo, sean transferidas como consecuencia de una transmisión de empresas.
- 2) El Derecho de la Unión, y en particular el artículo 16 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, no se opone a una normativa nacional que obligue al cesionario de una empresa a aceptar los términos presentes y futuros acordados en un organismo de negociación colectiva, siempre que dicha obligación no tenga carácter incondicional e irreversible. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional apreciar si, en las circunstancias específicas del presente caso y de acuerdo con el ordenamiento nacional, dicha obligación reviste efectivamente un carácter incondicional e irreversible.»