

**DETERMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO  
APLICABLE EN SUPUESTOS DE TRANSMISIÓN  
DE EMPRESA**

**STJCE (Sala Sexta) de 14 de septiembre de 2000  
(Asunto C-343/98 Renato Collino y  
Luisella Chiappero/ Telecom Italia Spa)**

**JOSÉ A. SOLER ARREBOLA\***

**SUPUESTO DE HECHO:** El Sr. Collino y la Sra. Chiappero venían prestando servicios hasta el 31 de octubre de 1993 en la empresa ASST, organismo público que gestionaba los servicios públicos de telecomunicaciones en Italia. El 1 de noviembre de 1993 pasaron a integrarse en la sociedad Iritel, constituida por IRI para sustituir a ASST. Posteriormente, el 16 de mayo de 1994 volvieron a ser contratados por SIP, convertida en Telecom Italia, cuando esta absorbió a Iritel. Los trabajadores reclaman de un lado, el reconocimiento de los años de ejercicio de actividad en la empresa cedente a efectos del percibo de las cantidades correspondientes por antigüedad establecidas en el Convenio Colectivo, y por otro, el percibo de una única indemnización por finalización de contrato en la que se tengan en cuenta la totalidad de los años de servicio prestado en las empresas para las que realizaron su actividad, en vez de recibir, como así ocurrió, dos indemnizaciones por los años prestados en cada empresa, que en su conjunto son inferiores a la reclamada.

**RESUMEN:** Aunque son varias las cuestiones prejudiciales planteadas, entre ellas, la concreción del ámbito de aplicación<sup>1</sup> de la Directiva

---

\* Prof. Dr. Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

<sup>1</sup> Concretamente, la materia de la transmisión a título oneroso autorizada mediante Ley de una empresa gestionada por un organismo público dependiente del Estado a una sociedad privada constituida por otro organismo público, cuando la actividad objeto de la transmisión es encomendada a la sociedad privada en régimen de concesión administrativa. No obstante, se ha optado por centrar el estudio en el mantenimiento de las condiciones laborales pactadas en convenio colectivo en los supuestos de transmisión de empresa.

77/187/CEE<sup>2</sup>, interesa resaltar la que se centra en delimitar si el artículo 3 apartado 1 de esta norma exige considerar obligatorio el mantenimiento de la antigüedad laboral del trabajador desde la fecha de incorporación al cedente y su derecho al pago de una única indemnización por finalización de contrato, que tenga en cuenta de manera unitaria los períodos de empleo cubiertos tanto en la empresa cedente como en la cesionaria. Los demandantes sostienen que en virtud del carácter unitario de la relación laboral desde que entraron en servicio en ASST, debe accederse a sus pretensiones. En cambio, Telecom Italia postula inaplicable al supuesto planteado la directiva (como consecuencia de que ASST no constituye una empresa en el sentido de la Directiva), así como, que el ejercicio de la actividad está supeditada al otorgamiento de una concesión administrativa<sup>3</sup>.

La cuestión planteada se concreta en determinar si el artículo 3, apartado 1 "debe interpretarse en el sentido de que entre los derechos del trabajador que se transmiten al cesionario están comprendidas también las ventajas conseguidas por el trabajador en el cedente, como la antigüedad laboral, si llevan aparejados derechos de carácter pecuniario en el marco del convenio colectivo aplicable al cesionario"<sup>4</sup>.

Sobre este particular el TJCE entiende que este artículo debe interpretarse de forma que, para el cálculo de los derechos de carácter pecuniario vinculados a la antigüedad de los trabajadores —como son la indemnización por finalización de contrato o los incrementos salariales—, el cesionario está obligado a tener en cuenta todos los períodos de empleo cubiertos tanto a su servicio como al del cedente, en la medida en que dicha obligación se derive de la relación laboral. No obstante, este Tribunal advierte la opción por parte del cesionario de modificar las condiciones laborales en la medida en que el derecho nacional

<sup>2</sup> La Directiva 98/50/CE del Consejo de 29 de junio de 1998, por la que se modifica la Directiva 77/187/CEE, establece una nueva denominación de esta última. Concretamente, en su artículo primero se determina que, "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»".

<sup>3</sup> Resuelve el Tribunal respecto a esta cuestión que el ámbito de aplicación del artículo 1 de la Directiva, "debe interpretarse en el sentido de que ésta puede aplicarse a una situación en la que una entidad que presta servicios públicos de telecomunicaciones, gestionada por un organismo público integrado en la Administración del Estado, es transmitida a título oneroso en régimen de concesión administrativa, por decisión de los poderes públicos, a una sociedad de Derecho Privado constituida por otro organismo público que posee la totalidad de sus acciones". A esta afirmación añade también el TJCE que, "Es preciso, sin embargo, que las personas afectadas por dicha transmisión hayan estado protegidas inicialmente, como trabajadores, con arreglo a la legislación nacional en materia de Derecho del trabajo".

<sup>4</sup> Según aparece recogido en la sentencia en el apartado número 18.

admite tal posibilidad, pero siempre fuera del supuesto de transmisión de empresa.

## ÍNDICE

1. Planteamiento de la cuestión desde la perspectiva de la normativa comunitaria
2. Delimitación de las condiciones laborales: opciones doctrinales y jurisprudenciales: 2.1. Aplicación de la regla de no concurrencia (art. 8 TRET); 2.2. Aplicación del convenio colectivo de la empresa cesionaria y mantenimiento de las condiciones laborales a título individual de los trabajadores de la empresa cedente; 2.3. Aplicación de la regla de la norma más favorable (art. 3.3 TRET); 2.4. Aplicación del convenio colectivo de la empresa cedente (art. 44 TRET)

### 1. PLANTEAMIENTO DE LA CUESTIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA NORMATIVA COMUNITARIA

Sin duda, la transmisión de empresas provoca numerosos problemas desde la perspectiva de la asunción de las obligaciones laborales dimanante de las relaciones entre las diferentes partes que integran el proceso transmisivo. La fijación por parte del ordenamiento jurídico de responsabilidades a los generadores de ese fenómeno de sucesión empresarial produce efectos, no sólo a las partes causantes de la transmisión, sino también a los trabajadores que conforman la plantilla de la empresa transmitida. La sentencia del TJCE que se comenta pone de manifiesto una de las numerosas dificultades derivadas de dicha transmisión: la determinación de las condiciones laborales consecuencia de la subrogación empresarial y, en concreto, la posible alteración de los derechos de los trabajadores a causa del hecho transmisivo. El cómputo unitario de la antigüedad durante la prestación de servicios a sendos empresarios, así como, la pervivencia de derechos indemnizatorios vinculados a la duración de la relación laboral, son cuestiones que, con carácter particularizado, requieren una reflexión más general sobre el mantenimiento de las condiciones pactadas colectivamente previas a la transmisión de la empresa y, la delimitación de la norma convencional aplicable una vez que se prestan servicios en la empresa cesionaria. Este es precisamente el tema sobre el que se incidirá en mayor medida, no solamente desde la perspectiva de la sentencia que se comenta y de la normativa comunitaria, sino también desde las diferentes opciones que la doctrina y jurisprudencia española han adoptado sobre el particular.

Desde la normativa comunitaria, la Directiva 98/50/CE<sup>5</sup> del Consejo de 29 de junio de 1998 establece en su artículo tercero<sup>6</sup> los parámetros sobre los que deben girar las responsabilidades empresariales en materia de mantenimiento de los derechos laborales de los trabajadores integrados en la empresa cedida. En este sentido, el apartado tercero de este precepto dispone que "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 la entrada en vigor o aplicación de otro convenio colectivo. Los Estados miembros podrán limitar el periodo de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero éste no podrá ser inferior a un año".

La aplicación de este precepto al supuesto planteado lleva al TJCE a reconocer los derechos de los trabajadores en atención al mantenimiento de las garantías reconocidas en la relación que vinculaba a los que prestaban sus servicios con el empresario cedente. No obstante, también admite el Tribunal la posibilidad de modificación de las condiciones laborales tras la transmisión de empresa siempre y cuando la normativa nacional admita esta opción fuera de los supuestos contemplados por esta norma, por tanto, una vez que se ha producido la transmisión de la empresa.

Junto a ello, la Directiva deja abierta una vía para que los Estados miembros puedan efectuar una regulación diversa a la que dispone la norma comunitaria. Esta opción tiene el límite de que la misma sea más tuitiva con los intereses de los trabajadores, es decir, que las disposiciones adoptadas por los Estados sean más favorables para los trabajadores que la establecida en la Directiva<sup>7</sup>. Es precisamente este precepto, que en principio no debiera originar ningún tipo de conflicto normativo, el que provoca numerosos problemas en la norma-

<sup>5</sup> Diario Oficial n° L 201 de 17 de julio de 1998.

Por lo que respecta a las modificaciones establecidas en este artículo por la Directiva hay que indicar que manteniéndose el espíritu de la anterior norma, en el presente artículo se mejoran cuestiones técnicas. Esto añade una mayor claridad en la redacción, incorporándose, a su vez, derechos y obligaciones informativas para las partes que intervienen en la transmisión.

A su vez hay que recordar la obligación de los Estados miembros a adoptar las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas para dar cumplimiento a esta Directiva antes del 1 de julio de 2001 (según se establece en las disposiciones finales (art.2)). Sin embargo, y aunque la D98/50/CE ha supuesto la modificación de algunos preceptos de la D77/187/CEE, las obligaciones de transposición de la materia que analizamos eran anteriores, por lo que no creemos necesario una nueva revisión de la materia en el ordenamiento estatal salvo para la mejora, en los términos que posteriormente veremos, de las disposiciones que rigen los procesos transmisivos.

<sup>6</sup> Una vez que se ha determinado que los derechos y obligaciones del cedente serán transferidos al cesionario como consecuencia del traspaso, así como de la existencia de una responsabilidad solidaria entre ambos de las obligaciones generadas antes de la fecha del traspaso.

<sup>7</sup> Según expone el artículo 7 de la D98/50/CE.

tiva estatal a la hora de determinar la regulación aplicable a los trabajadores cedidos, como tendremos la ocasión de comprobar más adelante.

Aunque los principios inspiradores de nuestro derecho interno y de la Directiva parecen similares (evitar perjuicios para el trabajador como consecuencia de la transmisión de empresa<sup>8</sup>) la transposición de la Directiva al ordenamiento jurídico español ha sido valorada de forma muy dispar por parte de la doctrina. Frente a quienes consideran que la incorporación de la misma se ha producido de forma "satisfactoria en términos generales"<sup>9</sup>, otros sectores mantienen la falta de una transposición adecuada de la Directiva en este punto<sup>10</sup> delimitando que "nuestra legislación no establece una regla similar a la que se formula en el art. 3.2 de la Directiva"<sup>11</sup>. Pero, independientemente de la valoración que se efectúe, lo cierto es que su aplicabilidad queda fuera de toda duda bien como consecuencia de su presumible transposición, de su aplicación de forma directa o inmediata, o bien por vía del denominado "efecto directo"<sup>12</sup>.

Una vez que han sido señaladas las bases sobre las que la Directiva comunitaria normativiza las obligaciones de las partes integrantes de la transmisión se ha de proceder a centrar las diferentes variables que pueden aparecer en función del tipo de sujeción de los trabajadores a las condiciones de trabajo en origen y destino, es decir, delimitar el tipo de acuerdo laboral que disciplina la relación con el empresario transmitente y, posteriormente, con la empresa cesionaria. La importancia de este tema radica en identificar a través de qué medio se regularán las relaciones con la empresa cesionaria ante la hipotética colisión normativa. Se ha de precisar que son muchas las opciones que se pueden barajar y, dependiendo de cual sea la utilizada, la fijación de las condi-

<sup>8</sup> En la exposición de motivos de la Directiva 77/187/CEE se considera la necesidad "disposiciones para proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos".

<sup>9</sup> MORÓN PRIETO, R., "El concepto de transmisión de empresa en la Directiva 77/187/CEE: Divergencias interpretativas entre las decisiones del TJCE y la doctrina del Tribunal Supremo", RMTAS, núm.7, 1998, pág.253. Este autor señala que esa valoración positiva es compartida con carácter general por la doctrina, citando, entre otros, MONTOYA MELGAR, A., GALIANA MORENO, J., SEMPERE NAVARRO, A., SALA FRANCO, T.

<sup>10</sup> GALA DURÁN, C., "Sucesión de empresa, mantenimiento de condiciones y convenio colectivo aplicable: apuntes jurisprudenciales", AL núm.24, 1997, pág.581.

<sup>11</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F., "Problemas de determinación del convenio colectivo aplicable en la transmisión de empresa" RL Tomo I, 1996, pág.14.

<sup>12</sup> No nos vamos a detener en la significación y consecuencias de cada una de estas posibilidades. No obstante sobre el particular puede consultarse un esquema bien delimitado respecto al problema de la aplicación de esta directiva en SALCEDO BELTRÁN, M., "El concepto de transmisión de empresa y su ámbito en la Directiva 77/187/CEE, de 2 de febrero (A propósito de la S.T.J.C.E. de 19 de septiembre de 1995. Caso «Leder Hovedorganisation»", Tribuna Social núm. 71, 1996, págs. 26 y ss.

nes laborales en la empresa cesionaria puede ser distinta. A título meramente ejemplificativo<sup>13</sup> observamos como para resolver este problema no resulta indiferente que en la empresa trasmisora se aplicase un convenio colectivo estatutario (y dentro de los mismos de ámbito sectorial, provincial, de empresa...), extraestatutario, o no hubiese convenio colectivo en su ámbito. Igualmente estos presupuestos afectarían a la empresa cesionaria. Consecuencia de la existencia de numerosas opciones posibles, el estudio se centrará, como así parece deducirse del texto de la sentencia que se comenta, a la potencial colisión entre convenios de empresa, pero trasladando las repercusiones que ello pueda tener a nuestro ordenamiento jurídico.

## 2. DELIMITACIÓN DE LAS CONDICIONES LABORALES: OPCIONES DOCTRINALES Y JURISPRUDENCIALES

El marco regulador en supuestos de transmisión de empresas queda determinado en el TRET en el artículo 44. A través de él se establecen garantías para el mantenimiento de la relación laboral con el nuevo empresario que asume la empresa cedida. En virtud de este precepto, no sólo los contratos de trabajo subsisten sino que también quedan asumidas las obligaciones derivadas de cualquier fuente reguladora de la relación laboral y, consecuentemente, del convenio colectivo aplicable a los trabajadores integrados en la empresa transmitida.

El mayor número de dificultades aparecen cuando las empresas transmitente y transmitida poseen sus propios convenios colectivos provocando una presumible colisión entre diferentes normas reguladoras que rigen las relaciones de los trabajadores de la empresa unificada. Colisión que, en cualquier caso, sólo tendría una significación temporal limitada hasta que se alcanzase un nuevo convenio aplicable a todos los trabajadores incluidos en la nueva estructura empresarial constituida<sup>14</sup>. El posible conflicto entre el convenio por el que se venían regulando las condiciones de trabajo de los empleados de la empresa cedida y el convenio colectivo aplicable a los trabajadores de la empresa adqui-

<sup>13</sup> Sobre las diferentes posibilidades conflictivas puede consultarse, entre otros, a MONEREO PÉREZ, J. L., "Las relaciones de trabajo en la fusión y escisión de sociedades (II)" RL, Tomo I, 198, págs 198 y ss., MUGA, A., "La colisión de convenios colectivos en la transmisión de empresa", RL, Tomo I, núm. 7, 1991, págs. 1364 y 1365 y ESTEBAN LEGARRETA, R., y PURCALLA BONILLA, M.A., "Transmisión de empresa y relaciones laborales colectivas: algunos aspectos controvertidos", en AA.VV., (Coord. Martínez Abascal, V), *La modificación del contrato de trabajo*. Ed. *Ibidem*, Madrid, 1997, págs. 249 y 250.

<sup>14</sup> Como gráficamente señala ALBIOL MONTESINOS, I., "Indudablemente estas son situaciones transitorias, que finalizarán con la negociación de un nuevo convenio de empresa; pero que también transitoriamente requieren solución", en *Aspectos laborales de la transmisión de empresa*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1984, pág. 11.

rente surge si se tiene en cuenta lo preceptuado en el artículo 82.3 TRET que indica que "Los convenios colectivos regulados por esta Ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia". Con estos presupuestos parece generarse una controversia normativa entre este último precepto y el anteriormente mencionado artículo 44 TRET que hace que, en principio se debiera optar o por la garantía de los derechos de los trabajadores cedidos, o por la eficacia general de los convenios colectivos.

No han existido posiciones unitarias para la resolución de esta controversia ni desde la perspectiva doctrinal ni jurisprudencial. Las diferentes opciones tomadas, partiendo desde un mismo presupuesto, llegan a conclusiones diversas que afectan sin duda a la delimitación del marco normativo aplicable a los trabajadores incluidos en la transmisión. A partir de este punto se van a analizar cada una de ellas, sistematizándolas en cuatro grupos en función de la solución propuesta<sup>15</sup>: a) aplicación de la regla de no concurrencia de convenio (artículo 84 TRET); b) mantenimiento de las condiciones de trabajo disfrutadas en la empresa cedente sin considerar vigente el convenio colectivo de referencia; c) aplicación del principio de norma más favorable (artículo 3.3 TRET); d) aplicación provisional del convenio colectivo de la empresa transmitente en atención a lo dispuesto por el artículo 44 TRET en conexión con la norma comunitaria.

### 2.1. Aplicación de la regla de no concurrencia (art. 84 TRET)

La primera de estas opciones prácticamente se encuentra abandonada por parte de la doctrina y jurisprudencia. La falta de adecuación de este precepto estatutario a las características del fenómeno transmisivo genera que su utilización haya quedado descartada<sup>16</sup>. Diferentes han sido los argumentos que se han utilizado para denostar la aplicación de este precepto. La regla de concurrencia está pensada para casos "que tienen su origen en el fenómeno normativo de la negociación de un convenio posterior que afecta a otro ya existente, y no para la que trae su causa en vicisitudes de la relación de trabajo (sobre todo, por rees

<sup>15</sup> Aunque han sido muchas las clasificaciones propuestas por la doctrina, en la que se expone se pretende recoger la mayor parte de las opiniones manifestadas por los autores con independencia de que sean seguidas en mayor o menor medida.

<sup>16</sup> Aunque algunos autores la siguen manteniendo. En este sentido VARELA AUTRAN B., considera que "conforme al artículo 84 del Estatuto de los trabajadores, rige el principio de no concurrencia de Convenios Colectivos y, en consecuencia, la incommunicabilidad de los mismos, de tal forma que en los supuestos de absorción de sociedades el personal laboral absorbido no puede optar por las condiciones laborales del personal de la sociedad absorbente ni optar tampoco por el Convenio Colectivo que, en conjunto, resulta más favorable", en "La sucesión de empresas en el ordenamiento laboral español: sucesión «moris causa» y supuestos especiales", Cuadernos de Derecho judicial. CGPJ Tomo XXII, 1994, pág. 275.

tructuración de las organizaciones productivas)...”<sup>17</sup>. En efecto, el supuesto planteado no se engloba en casos donde el convenio posterior afecta a otro ya existente<sup>18</sup> sino que, en su génesis, ambos tenían ámbitos diferentes y eran completamente independientes. Se produce la confluencia tan sólo desde que se origina el fenómeno transmisivo, hipótesis para la que no está contemplada este artículo 84 TRET<sup>19</sup>. Pero no sólo desde esta perspectiva parece inviable la utilización de este precepto para la situación planteada. Teleológicamente<sup>20</sup> la prohibición de concurrencia prevista en el artículo 84 TRET, concebida para procurar la estabilidad y racionalidad de la estructura de la negociación colectiva, pierde su sentido cuando la “unidad de negociación afectada se encuentra en trance de desaparición”<sup>21</sup>.

Tampoco parece tener viabilidad para considerar aplicable la regla de la concurrencia de convenios el argumento de la necesaria existencia de un único convenio regulador<sup>22</sup> de toda la empresa, en este caso la resultante, ya que nada impide que en una misma sociedad subsistan diversos convenios colectivos como consecuencia de diferentes factores que pueden incidir tanto en su proceso productivo (multiactividad) o como en su personal (convenios franja) o por otras circunstancias.

## 2.2. Aplicación del convenio colectivo de la empresa cesionaria y mantenimiento de las condiciones laborales a título individual de los trabajadores de la empresa cedente

Otra de las opciones planteadas<sup>23</sup> para determinar la norma aplicable a estos supuestos de transmisión de empresa postula el mantenimiento de las

<sup>17</sup> MARTÍN VALVERDE, A., “Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo”, en AA.VV., (Dir Borrajo Dacruz, E.) *Comentarios a las Leyes laborales. El Estatuto de los Trabajadores*. Edersa, Madrid, 1995, pág. 116.

<sup>18</sup> Situaciones calificadas por ALBIOL MONTESINOS, L., de “normalidad” frente a las que se producen como consecuencia de fenómenos transmisivos, en *Aspectos laborales de la transmisión de empresa*, op. cit., pág. 117.

<sup>19</sup> En este sentido se manifiesta, entre otros, MONEREO PÉREZ, J. L., “Las relaciones de trabajo en la fusión y escisión de sociedades (II)”, op.cit., págs. 201 y 202; MUGA, A., “La colisión de convenios colectivos en la transmisión de empresa”, op. cit., pág. 1367 y 1368; VALDÉS DAL-RÉ, F., “Problemas de determinación del convenio colectivo aplicable en la transmisión de empresa”, op. cit., págs. 15 y 16.

<sup>20</sup> Como señala LÓPEZ ANIORTE, M. C., “la subrogación empresarial no es subsumible en el supuesto de hecho del art. 84 al no concurrir los elementos básicos de éste, es decir, la afectación de un convenio colectivo por otro durante la vigencia del primero. No existe, en efecto, un convenio afectado y otro afectante, por lo que no es posible determinar cuál es el convenio tutelado por la prohibición de no afectación”, en *La concurrencia de convenios colectivos*, Tirant lo Blanch, Valencia, 1999, pág. 58.

<sup>21</sup> FERNÁNDEZ LÓPEZ, M. E., “Fusiones y escisiones: aspectos laborales”, en AA.VV., *Grupos de empresa y Derecho del trabajo* (Baylos, A., y Collado, L., Editores), Trotta, Madrid, 1994, pág. 143.

<sup>22</sup> Basada principalmente en la aplicación del artículo 82.3 TRET.

<sup>23</sup> Propugnada, entre otros, por GALA DURÁN, C., “Sucesión de empresa, mantenimiento de condiciones y convenio colectivo aplicable: apuntes jurisprudenciales”, op. cit., pág. 576 y ss.

condiciones de trabajo disfrutadas en la empresa cedente sin considerar vig el convenio colectivo de procedencia, en atención a lo dispuesto en la Directiva 77/187. Esta posición nace de la interpretación del artículo 3.2 de la Directiva que obliga al mantenimiento de las “condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo”. Según esta tesis, de este precepto no se deduce la vigencia del convenio colectivo (que la perdería sobrevenidamente en el momento de producirse la transmisión) aunque perdurarían las condiciones laborales pactadas establecidas. Así, la Directiva “no está reconociendo la vigencia del convenio colectivo sino estableciendo una regla especial de modificabilidad de las condiciones de trabajo reguladas por convenio colectivo frente a las condiciones reguladas por otros medios”<sup>24</sup>. Con esta postura se aplicaría el convenio colectivo de la empresa cesionaria<sup>26</sup> con la excepción de las condiciones de trabajo a título personal debieran ser respetadas como consecuencia de la aplicación del artículo 44 TRET y, a su vez, se lograría mantener el principio de unidad de empresa, siendo más coherente con lo preceptuado en el artículo 82.3 TRET.

Dentro de esta posición hemos englobado otra que, aunque diferente en su planteamiento inicial, produce un mismo resultado. Concretamente parte de la existencia de una sucesión de convenios en virtud de la cual la empresa absorbente “invade” el espacio de la absorbida y de su convenio, respetando, en aplicación al artículo 44 TRET, “aquellas situaciones adquiridas que no sean susceptibles” por lo que “no se aplica el convenio más favorable, cualquiera que éste sea de los dos, sino precisamente el de la empresa actual”<sup>27</sup>.

<sup>24</sup> Artículo 3.3 de la actual Directiva 98/50.

<sup>25</sup> GALA DURÁN, C., “Sucesión de empresa, mantenimiento de condiciones y convenio colectivo aplicable: apuntes jurisprudenciales”, op. cit., pág. 578.

<sup>26</sup> Esta posición parece ser la avalada por algunos fallos judiciales. En concreto la sentencia TSJ Andalucía/Málaga de 25 de enero de 1995 dictamina que “por causa de subrogación legal, los afectados conservarán el conjunto de derechos y obligaciones antes tenían, pero a título individual o personal, pero no en base a lo establecido en el Convenio Colectivo..., el cual carece desde el momento de la integración de la fuerza de eficacia de norma jurídica con respecto a la nueva relación que surgió a partir de esa subrogación”. En el mismo sentido que la anterior, STSJ País Vasco de 25 de abril de 1995. Recientemente la STSJ de Cataluña de 18 de julio de 2000 manifiesta que “la sucesión empresarial comporta que dejen de estar sometidos al convenio colectivo de aplicación en la empresa transmitente, para pasar a regirse por el que es de aplicación a la nueva empresa, sin perjuicio de que hayan de respetarse los derechos ya consolidados a favor de cada uno de los trabajadores”. Continúa la sentencia afirmando que “lo que realmente no se quiere decir que la nueva empresa esté obligada a seguir aplicando el convenio a tales trabajadores, sino tan sólo a mantener las condiciones laborales reguladas en el mismo en el momento de la transferencia”.

<sup>27</sup> OJEDA AVILÉS, A., *Compendio de derecho sindical*, Tecnos, Madrid, 1998, pág. 33. Este autor considera dicho criterio como el más eficiente para solucionar la controversia entre la aplicación de uno u otro convenio colectivo. Para avalar su postura cita la sentencia del TS de 5 de diciembre de 1992, que indica que “el interesado conserva

Aunque si estas posturas solucionan en parte algunas de las controversias advertidas, no cabe duda que existen objeciones a sus planteamientos. En un principio, la interpretación que realiza del artículo 3.2 de la Directiva es muy forzada ya que de aquella no se deduce la pérdida de vigencia del convenio colectivo de la empresa cedente. Más aún, el efecto pretendido es su mantenimiento, y consecuentemente, el de las condiciones de trabajo que en él se regulan. En este sentido parece manifestarse la sentencia de referencia al advertir que "son estos derechos los que deberán, en su caso, ser mantenidos por el concesionario de idéntica manera que existían en el cedente". A su vez, y como ya expusimos anteriormente, existen supuestos en los que resulta admisible la aplicación de convenios diferentes en una misma empresa, avalándose normativamente esta posibilidad cuando entra en juego el artículo 44 TRET en supuestos, como aquí se trata, de transmisión de empresa. Junto a ello, la situación de pervivencia de dos convenios colectivos aplicables a diferente personal de la misma empresa, a parte de ser transitoria, en tanto una vez perdida la vigencia del convenio de la empresa cedente se homogeneizarían<sup>28</sup> las condiciones laborales, garantiza las prescripciones de establecidas en la normativa comunitaria que, taxativamente exige dicha obligación. Igualmente, la falta de pervivencia del convenio colectivo de la empresa transmitente generaría numerosos problemas de orden práctico que difícilmente se solucionarían con la aplicación en exclusiva del convenio de la empresa "actual" y las situaciones adquiridas provenientes de la empresa que desaparece. Piénsese, entre otras muchas situaciones, en aquellos supuestos donde exista una clasificación profesional diferente en las dos empresas o cuando se produce una fusión o absorción de sociedades que tienen distinta actividad productiva. En estos casos, las prescripciones del convenio colectivo de la empresa cesionaria serían ineficaces para especificar unas condiciones laborales para las que en principio no fue creado. Asimismo, la consideración de la existencia de una sucesión de convenios con el mantenimiento de situaciones adquiridas a título personal que no hayan sido compen-

conjunto de derechos y obligaciones que antes tenía, pero a título individual, no en virtud de lo establecido en el convenio colectivo, el cual carece desde el momento de la integración de la fuerza y eficacia de norma jurídica con respecto a la nueva relación que nació a partir de ese instante". Asimismo las sentencias del TS 24 de julio de 1996 y de 20 de enero de 1997 toman como precedente la anteriormente enunciada. En vía judicial, puede consultarse la STSJ de Cantabria de 20 de marzo de 1997.

En el mismo sentido que el anterior autor se manifiesta GIL y GIL, J. L., en "La protección de los derechos de los trabajadores en la Directiva 77/187/CEE y en el artículo 44 ET" *Temas Laborales* núm. 56, 2000, págs. 310 y 311.

<sup>28</sup> Aunque la existencia de una pluralidad de estatutos de personal es una consecuencia de mantener la operatividad de dos convenios colectivos, hay que precisar que la misma trae su inicio en una dispar situación de origen que, desde nuestra perspectiva, no genera una situación discriminatoria en tanto se mantienen las condiciones que se venían disfrutando, más aún cuando, como se ha advertido, esa situación es meramente provisional hasta que se unifiquen esos estatutos de personal con una nueva negociación colectiva en la empresa unificada.

sadas provocaría que, en el futuro convenio regulador de todo el personal de empresa unificada, pervivieran condiciones laborales heterogéneas procedentes de los trabajadores de la empresa absorbida frente a una regulación unitaria para todos los empleados.

### 2.3. Aplicación de la regla de la norma más favorable (art. 3.3 TRET)

Esta ha sido sin duda una de las opciones que más aceptación ha tenido dentro de la doctrina a la hora de clarificar la regulación de las condiciones de trabajo de la empresa cedente en supuestos de transmisión de empresa.

Las bases fundamentales<sup>29</sup> sobre las que se asienta parten de que, si bien la regla que se establece el artículo 44.1 TRET consagra la subsistencia del convenio colectivo de la empresa cedente durante su periodo de vigencia, ésta cesa en supuestos en donde existe un convenio de aplicación a la totalidad de la empresa, en atención a lo manifestado por el artículo 82.3 TRET. En el supuesto de concurrencia, y dada la inaplicación de la norma específica de solución de conflictos que recoge el artículo 84 del TRET (en tanto no se adecua la situación generada en la transmisión de empresa como antes se vio), habrá que aplicar la regla general del artículo 3.3 TRET<sup>30</sup>, de la cual se infiere la selección del convenio colectivo más favorable<sup>31</sup> entre el de la cedente y cesionaria<sup>32</sup>.

Dentro del marco de la Directiva 77/187, la asunción de esta opción tendrá cobertura en dicha norma<sup>33</sup> —pese a que la misma dispone el mantenimiento de las condiciones laborales "en los mismos términos aplicables al cedente—, y que: a) la misma "se limita a garantizar un suelo de protección laboral respecto de los trabajadores de la empresa cedente"<sup>34</sup>, o, como establece la sentencia e

<sup>29</sup> Bases que ha sido matizadas por algunos autores dependiendo de la argumentación empleada pero que tienen un sustrato común en la aplicación del artículo 3.3 TRET.

<sup>30</sup> Artículo que recordamos establece: "Los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de lo más favorable para el trabajador apreciado en su conjunto, y en computo anual respecto a los conceptos cuantificables".

<sup>31</sup> Tesis que mantiene en su fundamentación el TS en sentencias de 18 de diciembre de 1990, 22 de junio de 1993. Asimismo en la STSJ de Madrid de 7 de septiembre de 1997 se expone claramente como "el Convenio aplicable debe ser el que contiene normativas más favorables".

<sup>32</sup> Posición también mantenida por ALBIOL MONTESINOS, I., en *Aspectos laborales de la transmisión de empresa*, op.cit., pág. 118.

<sup>33</sup> Incluso como opina MARTÍN VALVERDE, A., respecto a la aplicación del artículo 3.3 TRET, "tiene la ventaja de ser más flexible, realista y compatible con el Derecho comunitario", en "Concurrencia de los convenios colectivos de trabajo", op. cit., pág. 117.

<sup>34</sup> MONEREO PÉREZ, J.L., "Artículo 44", en AA.VV., (Dir. Monereo Pérez, J. L.) *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*, Comares, Granada, 1998, pág. 553.

su apartado 37, "no pretende... establecer un nivel de protección uniforme para toda la Comunidad, con arreglo a criterios comunes", por lo que una mejora de sus condiciones laborales estaría permitida desde esta norma<sup>35</sup>; y b) el artículo 7 de dicho texto dispone la posibilidad de que los Estados miembros puedan establecer disposiciones que sean más favorables para los trabajadores<sup>36</sup>.

Pero volviendo de nuevo a la regulación que ofrece el TRET, algunos autores han concretado los preceptos estatutarios que serían de aplicación en función de la determinación de qué norma es la más favorable. En este sentido consideran que si el convenio vigente en la empresa absorbida establece condiciones inferiores a las previstas en el convenio de la empresa absorbente, se aplicará el artículo 82.3 ET. En cambio si se produjera la situación contraria, es decir, que el convenio de la empresa absorbida estableciese condiciones mejores a las prevenidas en el convenio de la empresa absorbente, entraría en el campo de actuación del artículo 44 TRET<sup>37</sup>.

Aunque la aplicación de la regla de la norma más favorable se ha mantenido por numerosos autores, ello no ha sido obstáculo para que se le hayan hecho objeciones. La afirmación de inexistencia de una verdadera colisión entre dos convenios supone de partida la inadmisión del artículo 3.3 TRET como mecanismo de concreción de qué condiciones laborales rigen en los supuestos trans-

<sup>35</sup> En este sentido, MARÍN CORREA, J. M., considera que "la Directiva es una norma de protección mínima, de manera que si su aplicación pudiera originar una minoración de derechos de los trabajadores cuya protección se intenta, desaparece la causa de aplicación. En concreto, si el convenio colectivo aplicable en virtud de la incorporación a la nueva titular de la empresa resultara más beneficioso que el anterior, esta mejora no será obstada por la previsión de la Directiva", en "Transmisión de empresas y derecho comunitario. La Directiva 77/87 y el ordenamiento español", Cuadernos de Derecho Judicial. CGPJ, núm. XXIV, 1992, pág.187. En la misma línea se encuentra, RENTERO JOVER, J., en "Derecho social comunitario y sucesión de empresa", Aranzadi Social, Tomo V, 1997, pág. 391.

<sup>36</sup> Sobre la aplicación de este artículo 7 de la Directiva, ESTEBAN LEGARRETA, R., y PURCALLA BONILLA, M. A., opinan que "La Directiva podrá gozar de efecto directo en la medida que el convenio colectivo que resulte de aplicación a la empresa cedida sea menos beneficioso que el de la empresa adquirente. En caso contrario, a nuestro parecer no será de aplicación la normativa comunitaria (según lo previsto en el artículo 7 de la Directiva), sino que resultará de aplicación el principio de norma más favorable recogido en el artículo 3.3 ET", en "Transmisión de empresa y relaciones laborales colectivas: algunos aspectos controvertidos", *op. cit.*, pág. 257.

<sup>37</sup> En estos términos se manifiesta MUGA, A., "La colisión de convenios colectivos en la transmisión de empresa", *op. cit.*, pág. 1368.

Una postura similar mantienen ESTEBAN LEGARRETA, R., y PURCALLA BONILLA, M. A., los cuales consideran que "si la empresa adquirente tiene una regulación convencional más favorable que la existente en la entidad adquirida, se aplicará el principio de norma más favorable y los trabajadores de la empresa cedida pasarán a regirse por la normativa convencional de la empresa adquirente", en "Transmisión de empresa y relaciones laborales colectivas: algunos aspectos controvertidos", *op. cit.*, pág. 254.

misivos. Para que efectivamente exista es necesario que, no solamente exista una aplicabilidad simultánea de dos convenios en la misma empresa, sino además "los elementos estructurales de su soberanía aplicativa entren en contacto entre sí, yuxtaponiéndose, superponiéndose o seccionándose de al modo"<sup>38</sup>. Situación que no acontece en el supuesto transmisivo donde, en realidad, lo que se genera es un fenómeno de pluralidad de convenios en los que perfectamente queda delimitado el ámbito personal de cada uno de ellos ya que el de la empresa cedente, será de aplicación a los trabajadores transferidos mientras que el convenio de la empresa cesionaria, tendrá su aplicación a los trabajadores de la empresa adquirente.

Desde otra óptica, el mantenimiento del criterio de la norma más favorable provoca incertidumbre a la hora de señalar las condiciones de trabajo colectivas tanto en la empresa resultante como en la adquirida. Así, "el criterio de favorabilidad del artículo 3.3 del ET debería jugar naturalmente en ambas direcciones, conduciendo a resultados imprevisibles",<sup>39</sup> ya que en virtud de lo mismo, nada obstaría a que se pudiesen aplicar a los trabajadores de la empresa adquirente las condiciones laborales que se establecieron en el convenio de la empresa adquirida si éste resultara más favorable.

Pero también el criterio de la mayor favorabilidad crea numerosos problemas en orden a la determinación de qué convenio colectivo tiene tal característica. Las diferentes materias recogidas por un convenio colectivo, la diversidad en el tratamiento de las mismas, la heterogeneidad de los elementos en él incluidos, (funciones, categorías, etc...) provocan que prácticamente sea "imposible formular, con criterios de objetividad, la identificación de la favorabilidad cuando existen una serie de condiciones dentro del convenio imposibles de comparar"<sup>40</sup>, más aún cuando en situaciones como la que se expone, puede producirse una fusión o absorción de sociedades en las que su objeto social fuese diferente, con lo que llevaría aparejado a la hora de intentar comparar conceptos identificados en cada convenio colectivo que difícilmente serían susceptibles de comparación<sup>41</sup>.

Conforme algunos de los argumentos que se expusieron anteriormente tampoco parece viable la aplicación del artículo 82.3 o 44.1 TRET<sup>42</sup> en funci-

<sup>38</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F., "Problemas de determinación del convenio colectivo aplicable en la transmisión de empresa (I)", *op. cit.*, pág. 18.

<sup>39</sup> CAMPS RUIZ, L. M., *Puntos críticos del cambio de titularidad de la empresa*. Tirulo Blanch, Valencia, 1997, pág. 79.

<sup>40</sup> MERCADER UGUINA, J.R., *Estructura de la negociación colectiva y relación entre convenios*. Civitas, Madrid, 1994, pág. 293.

<sup>41</sup> Si difícilmente se podrían, en el supuesto planteado, comparar conceptos individualizados, más complicado sería la operación de decidir cuál de los convenios en general resulta más beneficioso, no ya sólo para un trabajador, sino para la totalidad de los trabajadores de la empresa cedente.

<sup>42</sup> Tampoco se produciría una unificación de las condiciones laborales en la empresa persistiría el doble estatuto personal si se aplicara este último precepto.

de que el resultado generado por estos preceptos sea más favorable para los trabajadores de la empresa cedente, ya que entendemos que ese criterio debe ser único para cualquier situación transmisiva. Criterio que como adelantamos, viene delimitado para el supuesto específico de transmisión de empresas en el artículo 44 TRET.

#### 2.4. Aplicación del convenio colectivo de la empresa cedente (art. 44TRET)

La última de las propuestas que enumerábamos parte de la utilización directa del artículo 44 del TRET para la delimitación del convenio colectivo aplicable a los trabajadores de la empresa transmitente. La regla que se enuncia en esta disposición estatutaria provoca que el nuevo empresario "quede subrogado en los derechos y obligaciones del anterior", tanto a nivel contractual como colectivo en tanto que este precepto posee una dimensión que no se ciñe exclusivamente al ámbito individual.

Del enunciado de este artículo se percibe no sólo la finalidad del mismo —conservación de los derechos de los trabajadores para supuestos transmisivos—, sino que también aporta "la regla de composición de eventuales conflictos de concurrencia entre convenios que puedan surgir como consecuencia de tal operación".<sup>43</sup> Promueve, por tanto, el mantenimiento del convenio colectivo que venía siendo aplicable a los trabajadores en su empresa de origen.<sup>44</sup> Con ello se persigue que, al menos temporalmente, no se apliquen condiciones laborales menos favorables que tuvieran como procedencia el convenio en el que se integraban los trabajadores de la empresa adquirente. Y es, evidentemente, una situación temporal ya que será el nuevo convenio regulador de las condiciones laborales para todos los trabajadores de la empresa el que una vez negociado, delimite el marco por el que se han de regir esos trabajadores. Por tanto, las garantías que ofrece este artículo 44 operan de forma transitoria: tan sólo hasta la negociación de un nuevo convenio, o la pérdida de vigencia del que servía como base para regular las condiciones laborales de los trabajadores transferidos.<sup>45</sup>

Consecuentemente con lo anterior, no se emplearían las reglas tanto especiales como genéricas del los artículos 84 y 3.3 del TRET, en tanto que será el

<sup>43</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F., "Problemas de determinación del convenio colectivo aplicable en la transmisión de empresa (I)", *op. cit.*, pág. 17.

<sup>44</sup> Como señala FERNÁNDEZ LÓPEZ, M<sup>a</sup> F., "Su convivencia con el convenio vigente en la empresa receptora, si fuera distinto, no parece que deba regirse por otro criterio que el mantener las condiciones de trabajo originarias en tanto no se produzca la unificación a través de los medios que el ordenamiento prevé con esta finalidad", "Fusiones y escisiones: aspectos laborales", en AA.VV., (A Baylos y Collado, I. Editores) *Grupos de empresa y Derecho del trabajo*, Ed Trotta, Madrid, 1994, págs. 142 y 143.

<sup>45</sup> En cualquier caso como determina el artículo 3.3 de la Directiva 98/50/CE, "Los Estados miembros podrán limitar el periodo de mantenimiento de las condiciones de trabajo, pero éste no podrá ser inferior a un año".

propio artículo 44 el que delimite específicamente cual será el resultado de posible colisión convencional<sup>46</sup>.

Pero también desde la perspectiva de la norma comunitaria parece que es la solución más acorde con lo postulado por el artículo 3.3 de la Directiva 98/50/CE. Este precepto garantiza la conservación de las condiciones laborales que venían siendo aplicables a los trabajadores de la empresa cedente en los casos similares a los indicados en la norma nacional. Así, la sentencia que comentamos especifica claramente en su apartado 48 como "el cesionario está obligado por todas las obligaciones contraídas por el cedente frente a sus trabajadores, incluidas las obligaciones nacidas con anterioridad a la transmisión".

Aunque desde nuestro punto de vista esta opción parece la más razonable no está exenta de críticas. Concretamente la dificultad de extraer las conclusiones antes apuntadas del artículo 44 TRET, el inconveniente de excepcionar los claros términos del artículo 82.3 TRET o si se continuaría en el futuro la obligación de mantener la unidad de negociación de la empresa transmitente<sup>47</sup> han presentado como inconvenientes de esta posición. No obstante, opinamos que de la interpretación dada al artículo 44 se obtienen las consecuencias de las que se derivan y, aunque así no se observase claramente, las mismas se observan sin dificultad de lo preceptuado en el artículo 3.3 de la Directiva aplicando la cual obtendrían los mismos resultados. Por otro lado, y como ya se apuntó anteriormente, nada impide en este contexto la existencia de dos convenios colectivos aplicables<sup>48</sup> a una misma empresa como así acontece en supuestos de compañías franja o multiactividad, por lo que no constituye en nuestro ordenamiento ninguna anomalía jurídica<sup>49</sup>. Por último, respecto a la unidad de negociac

<sup>46</sup> Jurisprudencialmente pueden consultarse las sentencias del TS de 3 de abril, 24 julio, 17 de septiembre, 5 de noviembre de 1996, así como, las de los Tribunales Superiores de Justicia de Canarias de 11 de enero de 2000, Castilla-León de 13 de abril de 2000, entre las más recientes. Esta última sentencia expone gráficamente como "los trabajadores conservan los derechos y obligaciones derivados del Convenio Colectivo hasta el momento del cambio empresarial les venía rigiendo, pero no pueden imponer a la empresa que ese convenio se aplique a todo el personal de la nueva empresa o que les aplique para siempre el convenio colectivo por el que se regían sus relaciones laborales. En la misma empresa se puede dar, durante algún tiempo, distintas normas aplicables como consecuencia de que los distintos trabajadores arrastran condiciones laborales no idénticas".

<sup>47</sup> Problemas aducidos por GALA DURÁN, C., en "Sucesión de empresa, mantenimiento de condiciones y convenio colectivo aplicable: apuntes jurisprudenciales", *op. cit.*, pág. 579.

<sup>48</sup> En sentido contrario a la tesis propuesta, MUGA, A., entiende que "no tiene sentido aplicar un precepto que pretende proteger una unidad de la negociación colectiva que no existe, y que ha desaparecido como consecuencia de la propia dinámica de la actividad empresarial", en "La colisión de convenios colectivos en la transmisión de empresa", *op. cit.*, pág. 1367.

<sup>49</sup> Tal y como opina VALDÉS DAL-RÉ, el cual indica gráficamente que en estos supuestos "la garantía contenida en el art. 44 modifica transitoriamente las estructu

consideramos que, dado que nos encontramos ante una situación transitoria "en el futuro habrá de acomodarse a las normas legales o pactadas que regula la relación laboral con el nuevo empleador".<sup>50</sup> Será el convenio posterior el que determinará, cuando se efectúe, las condiciones laborales del conjunto de trabajadores.

También se ha aducido que la aplicación del artículo 44 puede dar lugar a que los trabajadores de la empresa transmitente tengan unas peores condiciones laborales que los de la transmitida. En principio este supuesto es factible sólo para el caso de que las condiciones laborales de esta primera empresa fuesen más desfavorables, ya que si no fuera así, dichos empleados mantendrían unas mejores condiciones de trabajo<sup>51</sup>. No obstante, hay que considerar que tanto la finalidad del precepto estatal como comunitario, no es la mejora de las condiciones de trabajo para los empleados de la empresa cedente, sino la conservación de los derechos de que disponían, evitando que en virtud del proceso transitorio puedan degenerar sus condiciones laborales. En este sentido, el apartado 49 de la sentencia expone claramente como la "Directiva pretende de este modo 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", siguiendo la línea de anteriores pronunciamientos (STJCE de 5 de mayo de 1988, asuntos 144/87 y 145/87 Berg y Busschers y de 25 de julio de 1991, asunto C-362/89 D'Urso y otros).

Por tanto y pese a las diferentes críticas que se han vertido, la vía del artículo 44 parece la más coherente con nuestro sistema normativo ya que genera menos problemas en cuanto a la identificación de las condiciones aplicables y se adecua en mayor medida a las prescripciones de la Directiva. Asimismo y desde un punto de vista práctico, la regla enunciada en este precepto resulta ser más sencilla de acomodar, genera menos dudas a la hora de delimitar el régimen jurídico por el que se rigen los trabajadores de la empresa transmitente y elude la difícil tarea que ocasiona la determinación de "lo más favorable" para el trabajador.

Para finalizar, indicar que, como se ha podido comprobar, no existe en el panorama actual una dirección única que resuelva el problema planteado. Ni la doctrina ni la jurisprudencia son unánimes a la hora de dilucidar la solución a

---

aplicativas del convenio colectivo, cuyo fuero queda definido en razón de la actividad que ejerce o de la planta de la que es titular no quien resulta ser el empresario real y efectivo sino quien ya dejó de serlo una vez acaccida la transmisión", en "Problemas de determinación del convenio colectivo aplicable en la transmisión de empresa (I)", *op. cit.*, pág. 19.

<sup>50</sup> STS 20 de enero de 1997.

<sup>51</sup> La existencia de diferencias de condiciones laborales entre unos trabajadores y otros en la empresa resultante no parece que sea discriminatorio ya que esa diversidad proviene de las diferencias que originariamente existían en sus empresas de origen. Sobre el particular puede consultarse la sentencia del TJCE de 17 de diciembre de 1987 (asunto 287/86 Ny Molle Kro).

la cuestión planteada. La posibilidad ofrecida por la Directiva 98/50/CE de que la legislación de los estados miembros establezca mejores condiciones para los trabajadores sujetos a la transmisión, deja un amplio margen para que definitivamente el legislador nacional realice una clara normativa a partir de la cual se puedan solucionar —con una cierta seguridad jurídica— los problemas que genera en el ámbito convencional la transmisión de empresas.