

RUBÉN PÉREZ BAILE

*Abogado.
Master en Comunidades Europeas.*

Extracto:

EL objeto de este trabajo ha sido realizar un estudio pormenorizado de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, 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, juntamente con la interpretación realizada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, a fin de aclarar los contenidos y textos recogidos en el articulado de la Directiva. También se ha hecho un esfuerzo por incorporar las posibles modificaciones futuras de la mencionada Directiva y que se recogen a lo largo del trabajo mediante la propuesta modificada de Directiva del Consejo por la que se modifica la Directiva 77/187/CEE.

Sumario:

- I. Introducción.
- II. Ámbito de aplicación.
- III. Mantenimiento de los derechos de los trabajadores.
- IV. Información y consultas.
- V. Sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y del Tribunal de la AELC (EFTA) relativos a la Directiva 77/187/CEE.
- VI. Conclusiones.

NOTA: Documentos base:

- 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 centros de actividad [(DO núm. L 61 de 5-3-1977; Modificada por 294A0103 (68 DO núm. L 001, de 3-1-1994)].
- Propuesta modificada de Directiva del Consejo por la que se modifica la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, presentada por la Comisión con arreglo al apartado 2 del artículo 189 A del Tratado CE [COM (97) 60 final, de 24-2-1997].
- Memorándum de la Comisión sobre los derechos adquiridos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas [COM (97) 85 final, de 4-3-1997].

I. INTRODUCCIÓN

La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores, aprobada por los Jefes de Estado o de Gobierno de 11 Estados miembros (excepción del Reino Unido) en el Consejo Europeo de Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989, declara que: «la realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea. Esta mejora deberá igualmente desarrollar, cuando sea necesario, ciertos aspectos de la reglamentación laboral, como los procedimientos de despido colectivo o los referentes a las quiebras.

La información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse según mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros.

Esa información, esa consulta y esa participación deben llevarse a cabo en el momento oportuno, y en particular en los casos siguientes:

- Cuando se produzcan reestructuraciones o fusiones de empresas que afecten al empleo de los trabajadores.»

Sin embargo, la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (DOCE L 61, 5-3-1977) tiene por objeto, «proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos», para ello promueve la *armonización* de las legislaciones nacionales pertinentes que garantizan la protección de los derechos de los trabajadores traspasados y exigen a los cedentes y a los cesionarios que informen y consulten a los representantes de los trabajadores con la suficiente antelación, pero no se impiden «los despidos que puedan producirse por razones económicas, técnicas o de organización que impliquen cambios en el pleno del empleo» (art. 4.1 Directiva).

El objeto esencial de la Directiva consiste, pues, en proteger a los trabajadores en caso de cambio de responsable de una empresa y, de forma especial, garantizar el mantenimiento de sus derechos ante una evolución económica que lleva, tanto en el plano nacional como comunitario, a modificaciones de las estructuras de las empresas.

II. ÁMBITO DE APLICACIÓN

1. Noción fundamental.

La Directiva es aplicable cuando y en la medida en la que la empresa, el centro de actividad o la parte del centro de actividad que haya de traspasarse se encuentre dentro del ámbito de aplicación territorial del Tratado. También, es aplicable a empresas tanto públicas como privadas que ejerzan una actividad económica, abriguen o no ánimo de lucro. No se aplica a los traspasos que afectan a buques marítimos (art. 1.2, 1.3 y 1.4 de la Directiva). Sin embargo, y en lo referente a los buques marítimos, Alemania, España, Francia, Italia y Portugal han aplicado los principios de la Directiva a dichos traspasos.

La Directiva se aplica a los traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad a otro empresario efectuadas por contrato o por disposición u operación legal, o bien por decisión judicial (incluidas las fusiones y escisiones) o en cumplimiento de una disposición administrativa.

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE, Sentencia de 14-4-1994, Asunto C-392/92, Schmidt) declaró que el criterio esencial que permite reconocer un traspaso consiste en determinar si el cesionario ha recibido una empresa cuyas actividades pueden continuar o, por lo menos, se trata de actividades análogas. De ello se deduce que el criterio decisivo para determinar la existencia de un traspaso en la Directiva 77/187/CEE, es saber si la entidad económica ha conservado su identidad. Las valoraciones de hecho necesarias a fin de establecer la existencia o no de un traspaso en el sentido indicado son competencia de los órganos jurisdiccionales nacionales, habida cuenta de los elementos de interpretación especificados en una evaluación de este tipo:

- El tipo de empresa o centro;
- El traspaso o no de bienes materiales, tales como edificios y bienes muebles;
- El valor de los bienes inmateriales en el momento del traspaso;
- Si el nuevo empresario se hace cargo o no de la mayor parte del personal;
- El traspaso o no de la clientela;
- El grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después del traspaso;
- La duración de una posible suspensión de las actividades.

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE, Sentencia de 19-9-1995, Asunto C-48/94, Rijngaard) ha declarado que para que un traspaso de empresa entre en el ámbito de aplicación de la Directiva, debería ir acompañado el traspaso de un conjunto organizado de elementos que permita la continuidad de las actividades o de algunas actividades de la empresa cedente de forma estable.

Por último, destacar que la Directiva considera traspaso de empresa el de una actividad que se vea acompañada del traspaso de una entidad económica que mantenga su identidad (por consiguiente, el traspaso de una función de la empresa, ejercida o no directamente, no constituye en sí un traspaso).

2. Cambio de empresario.

El Tribunal (Sentencia de 15-6-1988, Asunto 101/87, Bork International) dictaminó que la Directiva es aplicable en todos los supuestos de cambio de la persona física o jurídica responsable de la explotación de la empresa.

En la medida en que la unidad económica continúe su actividad, solamente con que se produzca el cambio de la persona física o jurídica responsable de la explotación es suficiente para aplicar la Directiva, sin que sea preciso preguntarse si se traspasa la propiedad de la empresa.

3. Traspasos sucesivos.

- El propietario de una empresa cedida en arrendamiento reinicia su explotación como consecuencia de un incumplimiento del contrato de arrendamiento por el arrendatario de la misma. La Directiva es aplicable, puesto que tiene por finalidad garantizar, en la medida de lo posible, el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario, permitiéndoles permanecer al servicio del nuevo empresario en las mismas condiciones convenidas con el cedente.
- Al término de un arrendamiento intransferible, el propietario de la empresa la cede a un nuevo cesionario que continúa con esta actividad ininterrumpidamente, con el mismo personal que había sido anteriormente despedido al expirar el primer contrato de arrendamiento. El hecho de que el traspaso se haya efectuado en dos fases no excluye la aplicabilidad de la Directiva siempre que la entidad económica en cuestión mantenga su identidad.

4. Operaciones de traspaso vinculadas a procedimientos de insolvencia (Quiebra).

La Directiva (art. 1.5) permite la no aplicación de la misma cuando la empresa, el centro de actividad o la parte del centro de actividad se traspasan en el contexto de un procedimiento de quiebra o procedimiento análogo abierto con vistas a la liquidación de los bienes de una persona física o jurídica y bajo la supervisión de una autoridad competente (legislador nacional dictamina).

Sin embargo, el Tribunal (Sentencia de 11-7-1985, Asunto 105/84, Mikkelson) declara que el simple hecho de que el traspaso de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de un centro de actividad se haya producido tras la suspensión de pagos de la sociedad cedente no es suficiente para excluir dichas transacciones del ámbito de aplicación de la Directiva. Asimismo, la Directiva se aplica a toda empresa cuya situación de crisis haya sido reconocida, puesto que el procedimiento de certificación de este estado tiende a favorecer el mantenimiento de la actividad de la empresa para una reanudación posterior (Sentencia de 7-12-1995, Asunto 472/93, Spano).

III. MANTENIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

1. Transferencia de los derechos y obligaciones al cesionario.

Los derechos y obligaciones que resulten para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha del traspaso (efectuado por contrato o por disposición de operación legal, o bien por decisión judicial o en cumplimiento de una disposición administrativa) se transfieren al cesionario, responsable de las obligaciones que resulten de un contrato de trabajo o de una relación laboral (art. 3.1 Directiva). Los Estados miembros, no obstante, pueden prever que el cedente continúe siendo, después de la fecha de traspaso y junto al cesionario, responsable de las obligaciones que resulten de un contrato de trabajo o de una relación laboral. De esta manera, el cesionario es responsable del conjunto de las obligaciones del cedente resultantes de un contrato de trabajo o de una relación de trabajo, incluso las que se originaron con anterioridad a la fecha de traspaso.

Para el Tribunal (Sentencia de 7-2-1985, Asunto 135/83, Abels) no existe ninguna reserva por lo que respecta a los derechos y obligaciones que resultan para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha de traspaso. El cedente es el responsable de hacer frente a las cargas que se derivan de los derechos de los trabajadores que existen en el momento del traspaso.

La propuesta modificada de Directiva del Consejo por la que se modifica la Directiva 77/187/CEE sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad presentada por la Comisión con arreglo al apartado 2 del artículo 189A del Tratado CE [Bruselas, 24-2-1997, COM (97) 60 final] pretende que «los Estados miembros deberán prever que, después de la fecha del traspaso, el cedente y el cesionario sean responsables *solidariamente* de las obligaciones que resulten de un contrato de trabajo o una relación laboral *vencidas antes de la fecha de traspaso*».

El Parlamento pide una responsabilidad solidaria obligatoria (*jointly and severally*) entre el cedente y el cesionario de las obligaciones que resultan de un contrato de trabajo. La Comisión propone limitar la responsabilidad a las obligaciones cuyos efectos se realicen antes de la fecha de traspaso.

2. Traspasos de empresas y convenios colectivos.

Después del traspaso el cesionario mantendrá las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo, en la misma medida en que éste las previó para el 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 (art. 3.2 Directiva).

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sentencia 11-12-1992, Asunto 209/91, Rask y Christansen) declaró que el cesionario está obligado a mantener las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo o de entrada en vigor o de aplicación de otro. De conformidad con el artículo 3.2 de la Directiva, los Estados miembros pueden limitar este período, siempre y cuando no sea inferior a un año.

Significar, que la transferencia de los derechos y obligaciones del contrato de trabajo o relación laboral no se aplica a los derechos de los trabajadores a prestaciones de jubilación, de invalidez o para los supervivientes, con arreglo a los regímenes complementarios de previsión profesionales o interprofesionales existentes fuera de los regímenes legales de seguridad social de los Estados miembros (art. 3.3, párrafo 1).

Sin embargo, los Estados deben proteger los intereses de los trabajadores, así como de las personas que hayan dejado ya el centro de actividad del cedente en el momento del traspaso, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos o en curso de adquisición, a prestaciones de jubilación, incluso para los supervivientes (art. 3.3, párrafo 2).

3. Traspaso de empresas y modificaciones de las condiciones de trabajo.

Si el contrato de trabajo o la relación laboral se rescinde como consecuencia de que el traspaso (por contrato o por disposición u operación legal, o bien por decisión judicial o en cumplimiento de una disposición administrativa) ocasiona una modificación sustancial de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, la rescisión del contrato de trabajo o de la relación laboral se considerará imputable al empresario (art. 4.2 Directiva).

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sentencia de 11-12-1992, Asunto 209/91, Rask y Christansen) declaró que no pueden modificarse los derechos salariales que se derivan para los trabajadores de su contrato o relación laboral, incluso si la cuantía global del salario no varía.

No obstante, los Estados miembros podrán autorizar a la persona o personas que ejerzan los poderes del empresario y o los representantes de los trabajadores a modificar las condiciones de trabajo mediante, acuerdo celebrado para garantizar la supervivencia de la empresa, el centro de

actividad o la parte del centro de actividad traspasadas en el contexto de procedimientos de insolvencia, tales como arreglos administrativos o judiciales, convenios, suspensiones de pagos u otros análogos. Dicho acuerdo podrá determinar cuándo y en qué medida podrán efectuarse despidos por razones económicas, técnicas o de organización que impliquen cambios en el plano del empleo (art. 4.3 Directiva).

La propuesta modificada de Directiva del Consejo por la que se modifica la Directiva 77/187/CEE [Bruselas 24-2-1997, COM (97) 60 final], pretende «autorizar a la persona o personas que ejerzan los poderes del empresario y a los representantes de los trabajadores, a condición de que gocen de la independencia necesaria para el ejercicio de las funciones que les son confiadas, a modificar las condiciones de trabajo...».

La responsabilidad de los representantes de los trabajadores en la que se refiere a que, con el acuerdo del empresario o sus representantes, pueden permitir modificaciones en las condiciones de trabajo debe, como contrapartida, acompañarse del beneficio para estos representantes de los trabajadores de la independencia necesaria para el ejercicio de las funciones que se les confieren.

4. Imposibilidad de renunciar a los derechos otorgados por la Directiva.

Según el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, la protección que otorgan los preceptos imperativos de la Directiva son de carácter público. Un trabajador no puede renunciar a los derechos que le confiere la Directiva y que no cabe admitir que se le retiren estos derechos, incluso con su propio consentimiento, aunque se compensen los inconvenientes que le ocasiona esta renuncia con beneficios que, globalmente, supongan que no se encuentre en una situación menos favorable (Sentencia de 10-2-1988, Asunto 324/86, Daddy Dance Hall).

5. Protección contra el despido.

El traspaso de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de centro de actividad, no constituye en sí mismo un motivo de despido para el cedente o cesionario. Esta disposición no impide los despidos que puedan producirse por razones económicas, técnicas o de organización, que impliquen cambios en el pleno empleo (art. 4.1 Directiva).

No obstante, la Directiva permite a los Estados miembros que no apliquen lo dispuesto en el párrafo anterior cuando se trata de determinadas categorías concretas de trabajadores que no están cubiertas por la legislación o la práctica de los Estados miembros en materia de protección contra el despido (art. 4.1 párrafo 2 Directiva).

6. Protección de las funciones del representante del personal.

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

Si el centro de actividad no conserva su autonomía, los Estados miembros deben tomar las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores traspasados que estaban representados antes del traspaso se hallen debidamente representados durante el período anterior a la nueva formación o designación de la representación de los trabajadores (art. 5.1 Directiva).

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

IV. INFORMACIÓN Y CONSULTAS

El cedente y el cesionario estarán obligados a informar a los representantes de los trabajadores respectivos afectados por el traspaso sobre los puntos siguientes:

- Motivo del traspaso,
- Consecuencias jurídicas, económicas y sociales del traspaso para los trabajadores, y
- Medidas previstas respecto a los trabajadores.

El cedente estará obligado a comunicar estas informaciones a los representantes de sus trabajadores con la suficiente antelación antes de la realización del traspaso y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados directamente en sus condiciones de empleo y de trabajo por el traspaso (art. 6.1 Directiva).

Si bien la obligación de información posee un alcance general, la consulta tiene un alcance reducido. Esta obligación existe si el cedente o cesionario prevén medidas en relación con sus trabajadores respectivos (art. 6.2 Directiva).

La propuesta modificada de Directiva del Consejo por la que se modifica la Directiva 77/187/CEE [Bruselas 24-2-1997, COM (97) 60 final] por lo que respecta al artículo 6.1 se pretende de una mejora técnica destinada a una mejor comprensión del texto, que gana en transparencia y precisión jurídica: el cedente y cesionario están obligados a informar... acerca del *momento en que se prevé el traspaso de la empresa*, por lo que respecta al artículo 6.2 pretende añadir un cambio gramatical «cuando» para aportar más precisión.

Por otra parte, los Estados pueden limitar las obligaciones previstas a las empresas o los centros de actividad que empleen habitualmente un mínimo de 50 trabajadores o que, en caso de emplear a menos de 50 trabajadores cumplan las condiciones de número de trabajadores necesarias para la elección o la designación de un órgano colegial que represente a los trabajadores.

El Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (Sentencia de 8-6-1994, Asunto 382/92, Comisión c/Reino Unido) declaró que, en caso de que el empresario omita informar y consultar a los representantes de los trabajadores, las legislaciones nacionales deben prever una sanción eficaz, proporcionada y disuasoria.

Como consecuencia de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas y, con el fin de conseguir una aplicación correcta del Derecho Comunitario, los Estados miembros deben prever sanciones eficaces, proporcionadas y disuasorias en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas de conformidad con la Directiva. Por ello, la propuesta modificada de Directiva del Consejo por la que se modifica la Directiva 77/187/CEE [Bruselas 24-2-1997, COM (97) 60 final] recoge en el artículo 7 bis (nuevo) la enmienda del Parlamento adoptada a la vista de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas reforzando el texto de la Comisión. Esta enmienda va en el sentido del Programa de acción social a medio plazo 1995-1997 de la Comisión [COM (95) 334], que en su punto 11.1.8 señala que «las autoridades de los Estados miembros deben garantizar el cumplimiento de la legislación comunitaria mediante, entre otros, los sistemas adecuados de control o de sanciones que sean eficaces en la práctica y tengan una fuerza disuasoria». En el punto citado, la Comisión se compromete también a incluir en toda su legislación una «cláusula tipo» que establecerá la obligación para los Estados miembros de imponer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

V. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS Y DEL TRIBUNAL DE LA AELC (EFTA) RELATIVOS A LA DIRECTIVA 77/187/CEE

- WENDELBOE, Asunto 19/83, de 7 de febrero de 1985.
- INDUSTRIEBOND FNV, Asunto 179/83, de 7 de febrero de 1985.
- REPÚBLICA ITALIANA, Asunto 235/84, de 10 de julio de 1986.
- SPIJKERS, Asunto 94/85, de 18 de marzo de 1986.

- DADDY'S DANCE HALL, Asunto 324/86, de 10 de febrero de 1988.
- BORK, Asunto 101/87, de 15 de junio de 1988.
- REDMOND STICHTING, Asunto 29/91, de 19 de mayo de 1992.
- KATSIKAS, Asunto 132/91, de 16 de diciembre de 1992.
- SCHMIDT, Asunto 392/92, de 14 de abril de 1994.
- COMISIÓN CONTRA REINO UNIDO, Asunto 382/92, de 8 de junio de 1994.
- LUIGI SPANO, Asunto 472/93, de 7 de diciembre de 1995.
- EILERT EIDESUND CONTRA STAVANGER CATERING A.S., Asunto E-2/95. Sentencia del Tribunal AELC de 25 de septiembre de 1996.
- TORGIER LANGELAND CONTRA NORSHE FALNICORN A.S., Asunto E-3/95. Sentencia del Tribunal AELC de 25 de septiembre de 1996.
- CLAUDE ROTSAERT DE HERTAINS CONTRA S.A. J BENOIT EN LIQUIDACIÓN Y SAIGC HOUSING SERVICE, Asunto C-305/94, de 14 de noviembre de 1996.

VI. CONCLUSIONES

El objeto de este trabajo ha sido realizar un estudio pormenorizado de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, 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, juntamente con la interpretación realizada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, a fin de aclarar los contenidos y textos recogidos en el articulado de la Directiva. También se ha hecho un esfuerzo por incorporar las posibles modificaciones futuras de la mencionada Directiva y que se recogen a lo largo del trabajo mediante la propuesta modificada de Directiva del Consejo por la que se modifica la Directiva 77/187/CEE.

A modo de resumen, cabe concluir, diciendo que:

- La Directiva se aplica a los traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad a otro empresario, como consecuencia de una cesión contractual o de una fusión en la medida en que se encuentren en el ámbito de aplicación del Tratado de la UE, o de un país miembro del Espacio Económico Europeo (EEE) -Noruega, Islandia, Liechtenstein-.

- La Directiva no se aplica a los buques marinos (excepción: Alemania, España, Francia, Italia y Portugal).
- Las personas cubiertas por la Directiva son aquellas personas titulares de un contrato de trabajo o de una relación laboral en la fecha del traspaso.
- Los derechos y obligaciones que resulten de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha de traspaso, serán transferidos al cesionario, incluso de las que se originaron antes de la fecha del traspaso. Excepto en el caso de que la legislación nacional prevea la responsabilidad solidaria del cedente y del cesionario (España).
- Las condiciones de trabajo pactadas mediante convenio colectivo se mantendrán hasta la fecha de resolución o de expiración del convenio colectivo, o de la entrada en vigor de otro convenio colectivo.
- El mantenimiento de los derechos no se aplica a las prestaciones de jubilación de invalidez o para los supervivientes a título de los regímenes complementarios que existan al margen de los regímenes legales.
- El traspaso no constituye un motivo de despido, al que únicamente se puede proceder por razones económicas, técnicas o de organización o cuando el Estado haya previsto la excepción para determinadas categorías de trabajadores.
- El estatuto y la función de los representantes de los trabajadores subsistirán salvo si las disposiciones o la práctica del Estado miembro señalan que reúnen las condiciones necesarias para una nueva designación. Si el mandato de los representantes expira a causa del traspaso, éstos continuarán beneficiándose de las medidas de protección previstas.
- El cedente y el cesionario están obligados a informar a los representantes de los trabajadores de los motivos del traspaso, de las consecuencias jurídicas, económicas o sociales y de las medidas previstas respecto a los trabajadores.
- La información debe llegar a los trabajadores transferidos antes del traspaso y, en todo caso, a todos los trabajadores antes de que se vean afectadas directamente sus condiciones de empleo y de trabajo por el traspaso.
- Si el cedente o cesionario prevén la adopción de medidas en relación con sus trabajadores respectivos, están obligados a consultar, con la suficiente antelación, tales medidas con los representantes de los trabajadores con el fin de llegar a un acuerdo.