

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SIR GORDON SLYNN
presentadas el 18 de febrero de 1986 *

*Señor Presidente,
Señores Jueces,*

El presente caso se refiere a la Directiva del Consejo 77/187, relativa a los derechos de los trabajadores en caso de traspaso (léase: transmisión) de empresas, de centros de actividad o de parte de centros de actividad (DO 1977, L 61, p. 26; EE.05/02, p. 122).

Esta Directiva ya ha sido considerada por el Tribunal en varias ocasiones, pero ninguna de las sentencias afecta de forma directa a las cuestiones que se plantean en este procedimiento.

En su recurso, formulado conforme al artículo 169 del Tratado, la Comisión arguyó que Bélgica no ha cumplido debidamente la obligación de incorporar el párrafo 2 del apartado 3 del artículo 3 y el párrafo 2 del apartado 1 del artículo 4 de la Directiva. Los dos motivos de infracción eran plenamente independientes entre sí.

La Comisión ha retirado ahora el motivo de infracción en lo que se refiere al artículo 3, apartado 3, dado que la legislación belga ha sido reformada y está en vigor. Por ello, no necesito decir nada más acerca de este motivo.

El artículo 4, apartado 1, reza como sigue:

«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 para el cesionario. Esta disposición no impedirá los despidos que puedan producirse por razones

económicas, técnicas o de organización, que impliquen cambios en el plano del empleo.

Los Estados miembros podrán prever que no se aplique el párrafo 1 a determinadas categorías concretas de trabajadores que no estén cubiertas por la legislación o la práctica de los Estados miembros en materia de protección contra el despido.»

De ello surge que, de conformidad con una declaración que figura en las actas del Consejo, los Estados miembros tienen que informar a la Comisión, dentro de los seis meses de la notificación de la Directiva, de las categorías de trabajadores que quedaban excluidas de conformidad con el párrafo 2. Mediante carta de fecha 4 de agosto de 1977, el representante permanente belga ante la Comunidad informó a la Comisión que quedarían excluidos los trabajadores sujetos a períodos de prueba y aquellos otros que habían alcanzado la edad de jubilación. Ello se llevó a cabo mediante Real Decreto de 19 de abril de 1978, que dio fuerza de Ley al Convenio Colectivo nº 32, de fecha 28 de febrero de 1978. El artículo 7 de este Acuerdo excluyó aquellas dos categorías de trabajadores, de la misma forma que las personas vinculadas por el contrato de trabajo de estudiantes.

La Comisión mantiene que Bélgica ni estaba ni está en la actualidad autorizada para excluir ninguna de las tres categorías mencionadas de trabajadores de la protección que proviene del párrafo 1 del apartado 1 del artículo 4 de la Directiva. Ello es así por cuanto todos ellos disfrutaban de cierta protección contra el despido de acuerdo con la legislación belga, aun cuando están sujetos a

* Traducción del inglés.

períodos de preaviso más breves que la mayoría de los trabajadores.

No se discute el hecho de que todas estas categorías de trabajadores disfrutaban de un grado de protección limitada. De conformidad con el apartado 4 del artículo 48 y el artículo 81 de la ley de 3 de julio de 1978, a los trabajadores sujetos a período de prueba debe dárseles un preaviso de al menos 7 días, caso de que no existan causas justificadas de despido, que en todo caso no caduquen antes del último día del primer mes del período de prueba. El mismo período de prueba se les da a los trabajadores con menos de 6 meses de servicio ininterrumpido en una empresa, conforme al artículo 60 de la misma ley. De la misma forma, el artículo 83 de esta ley establece un período mínimo de preaviso de 6 meses para los trabajadores, que no sean trabajadores manuales que han alcanzado la edad de jubilación, salvo en aquel caso en que el trabajador haya estado menos de 5 años de servicio, en cuyo caso tal período se reduciría a la mitad. La misma regla se aplica a los viajantes del comercio conforme al artículo 87. No se establecen especiales períodos de preaviso para los trabajadores manuales que han alcanzado la edad de jubilación; los períodos normales de preaviso que se establecen en el artículo 59 son los que se les aplican. Estos están sujetos al preaviso de 28 días, salvo que hayan trabajado más de 20 años en la empresa. En este último caso, el período de preaviso se duplica. Finalmente, el artículo 130 se aplica a los estudiantes que están empleados. En la parte que tiene importancia a este respecto, dispone que: «Cuando una persona no está contratada por más de un mes, el de preaviso que debe dar el empresario será de tres días [...] cuando la persona está contratada por más de un mes [...] el período de preaviso que debe concederse por el empresario será de siete días». Si el contrato prevé período de prueba, entonces se aplica el artículo 48 de conformidad con el artículo 127.

Bélgica niega la admisibilidad de esta parte de la demanda de la Comisión. Afirma que ha notificado las citadas medidas mediante carta del 4 de agosto de 1977, lo cual tuvo lugar tan sólo unos meses después de la notificación de la Directiva. De acuerdo con ello, la Comisión debería haberse opuesto a tales medidas dentro de un plazo razonable de tiempo. En su lugar, la Comisión no formuló objeciones hasta que lo efectuó en la carta de fecha 5 de marzo de 1982 al iniciar el procedimiento conforme al artículo 169.

A mi juicio, esta objeción no es válida. En el asunto 7/71 (Comisión contra Francia, Rec. 1971, pp. 1003-1016), un argumento similar fue rechazado por el Tribunal como inapropiado en relación con el artículo 141 del Tratado del Euratom. Desde el momento en que el tenor de esta disposición es idéntico al del artículo 169 del Tratado de la Comunidad Económica Europea, el principio establecido por esta sentencia se aplica igualmente aquí. Impedir que la Comisión entable procedimiento en relación con una infracción continuada, según sugiere Bélgica, socavaría el papel de la Comisión de velar por la adecuada aplicación del Derecho comunitario, tal y como viene exigido por el artículo 155 del Tratado.

En cualquier caso, la Comisión no podría haber ejercitado acciones por incumplimiento hasta bien después de haber recibido la carta del Gobierno belga de 4 de agosto de 1977. Tal carta se limitaba a informar a la Comisión de las medidas que el Gobierno quería tomar. El Real Decreto no fue adoptado hasta el 19 de abril de 1978. Sin embargo, de conformidad con el artículo 8 de la Directiva, los Estados miembros no estaban obligados a hacerlo efectivo hasta 2 años después de serles notificado. Por consiguiente, no me parece que la Comisión se haya retrasado de forma irresponsable en este caso.

Bélgica, además, niega la cuestión de fondo de la reclamación de la Comisión. En este sentido, el objetivo de proteger a los trabajadores consiste en disuadir a los empresarios de despedirlos. Los argumentos de disuasión de esta índole no son necesarios o pertinentes en relación con los trabajadores que se encuentran en período de prueba y con los trabajadores que han alcanzado la edad de jubilación. Bélgica pretende que estas categorías de trabajadores pueden ser excluidos de conformidad con el párrafo 2 del apartado 1 del artículo 4 de la Directiva, aun cuando, de conformidad con la legislación belga, gozan de un grado limitado de protección.

No acepto este argumento. El párrafo antes mencionado considera «determinadas categorías concretas de trabajadores que no estén cubiertos por la legislación o la práctica de los Estados miembros en materia de protección contra el despido». Se refiere tan sólo a aquellas personas que no tienen protección contra el despido al amparo de la legislación nacional y práctica en cuestión. Por ello, la sugerencia de Bélgica de que este párrafo se extiende a personas que gozan tan sólo de un grado limitado de protección contra el despido va en contra del tenor evidente de la disposición en cuestión. El objetivo de la Directiva es asegurar en la medida de lo posible que las obligaciones y derechos de los trabajadores se mantengan intactos para el caso de un traspaso. La Directiva no aspira a conferirle mayores derechos en tal supuesto. Por consiguiente, la Directiva meramente exige que el período

de preaviso y las demás condiciones según las cuales una persona puede ser despedida después del traspaso sigan siendo las mismas que con anterioridad. Todo ello, sin perjuicio de la facultad otorgada a los Estados miembros por el artículo 7 de la Directiva de aplicar o introducir leyes o normas, o disposiciones administrativas que sean más favorables para los trabajadores.

Las mismas consideraciones son de aplicación a aquellas personas vinculadas por un contrato de trabajo en prácticas.

Por consiguiente, al excluir estas tres categorías de personas, Bélgica incumplió la obligación de hacer efectiva la Directiva.

Bélgica admite que su legislación vulnera la Directiva con respecto a los estudiantes por otra razón. Tal y como ya he mencionado, una declaración en las actas del Consejo establece que los Estados miembros tenían que informar a la Comisión de aquellas personas que quedaban excluidas de conformidad con el párrafo 2 del apartado 1 del artículo 4. La carta belga del 4 de agosto de 1977 no menciona a los estudiantes. Por consiguiente, Bélgica acepta que no estaba autorizada para excluir a los estudiantes de la protección que deriva del párrafo 1 del apartado 1 del artículo 4. No es necesario decidir este punto, pero no estoy conforme con que sea correcto. Tengo mis dudas sobre si el incumplimiento de la declaración contenida en las actas del Consejo es suficiente para impedir que se apoyara en la misma una restricción que de otra forma sería válida.

Sin embargo, por las razones expuestas, soy de la opinión que Bélgica ha vulnerado el párrafo 2 del apartado 1 del artículo 4 de la Directiva del Consejo 77/187, en cuanto ha excluido de los beneficios de este artículo a los trabajadores en período de prueba, a los que han alcanzado la edad de jubilación y a los vinculados por un contrato de trabajo de estudiantes.

A mi juicio, Bélgica debe abonar las costas de este procedimiento.