SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA
15 de abril de 1986 *.

En el asunto 237/84,

Comisión de las Comunidades Europeas, representada por su Consejero Jurídico, Sr. Joseph Griesmar, en calidad de Agente, que designa como domicilio en Luxemburgo el del Sr. G. Kremlis, miembro del Servicio Jurídico de la Comisión, edificio Jean Monnet,

parte demandante,

contra

Reino de Bélgica, representado por el Sr. Ministro de Asuntos Exteriores, que actúa mediante el Agente Sr. Robert Hoebaer, Director de Comercio Exterior y de la Cooperación al Desarrollo en el Ministerio de Asuntos Exteriores, que designa como domicilio en Luxemburgo la sede de la Embajada de Bélgica, 4, rue des Girondins,

parte demandada,

que tiene por objeto que se declare que, al no adoptar dentro del plazo prescrito todas las medidas necesarias para atenerse íntegramente a las disposiciones de la Directiva 77/187 del Consejo, de fecha 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 parte de centros de actividad (DO L 61 p. 26; EE 05/02, p. 122), el Reino de Bélgica ha incumplido las obligaciones que le incumben con el Tratado de la CEE,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA,

integrado por los Sres. Mackenzie Stuart, Presidente; T. Koopmans, U. Everling y R. Joliet, Presidentes de Sala; G. Bosco, Y. Galmot y C. Kakouris, Jueces,

Abogado General: Sir Gordon Slynn
Secretario: Sr. P. Heim

* Lengua de procedimiento: francés.

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 18 de febrero de 1986,

dicta la presente

SENTENCIA

(No se reproducen los antecedentes de hecho.)

Fundamentos de Derecho

1 Mediante escrito presentado en la Secretaría del Tribunal el 18 de septiembre de 1984, la Comisión de las Comunidades Europeas interpuso, en virtud del artículo 169 del Tratado CEE, un recurso que tiene por objeto que se declare que al no adoptar en el plazo prescrito todas las medidas necesarias para atenerse íntegramente a las disposiciones de la Directiva 77/187 del Consejo, de fecha 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 (léase: transmisión) de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122), el Reino de Bélgica no ha cumplido las obligaciones que le incumben de conformidad con el Tratado de la CEE.

2 La Directiva 77/187, adoptada sobre la base principalmente del artículo 100 del Tratado, aspira, según rezan sus considerandos, a «la protección de los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos». Se basa en el principio de que conviene asegurar, en cuanto sea posible, la continuidad de la relación laboral, sin modificación, con el cesionario.

3 Más en particular, la Directiva prevé, en el artículo 3, apartado 1, la transferencia de derechos y obligaciones que resultan para el cedente de un contrato de trabajo o de una relación de trabajo. Asegura la protección de los trabajadores afectados contra el despido al disponer, en el artículo 4, apartado 1, párrafo 1, que «el traspaso de una empresa, de un centro de actividad o de una parte de un centro de actividad no constituye en sí mismo un motivo de despido para el cedente o para el cesionario», sin perjuicio «de los despidos que puedan producirse por razones económicas, técnicas o de organización que impliquen cambios en el plano del empleo». De cualquier forma, en virtud del párrafo 2 de este mismo apartado, «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».

4 Por lo que afecta a esta última disposición, se deduce del expediente que, según una declaración que figura en el acta del Consejo, los Estados miembros se han comprometido a comunicar a la Comisión en un plazo de seis meses, a partir de la notificación de la Directiva, aquellas categorías de trabajadores que se verían excluidos del campo de aplicación del artículo 4, apartado 1, por aplicación del párrafo 2 de este apartado. De conformidad con este compromiso, el Gobierno belga ha informado a la Comisión, mediante carta de fecha 4 de agosto de 1977, que esta exclusión se aplicaría en Bélgica a los «trabajadores en período de prueba y a los trabajadores despedidos por alcanzar la edad de la pensión».

5 Los Estados miembros venían obligados a ajustarse a la Directiva 77/187, de conformidad con su artículo 8, en un plazo de dos años a contar desde su notificación. Dado que la Directiva fue notificada al Reino de Bélgica con fecha de 16 de febrero de 1977, este plazo venció el 16 de febrero de 1979.

6 La Comisión ha estimado que, a pesar de haber expirado dicho plazo, el Reino de Bélgica no había promulgado una legislación que satisficiera el conjunto de exigencias derivadas de la Directiva. Efectivamente, la legislación en vigor, por un lado, no garantizaba la protección de los derechos a las prestaciones de vejez en base a regímenes complementarios de Seguridad Social (artículo 3, apartado 3, párrafo 2, de la Directiva) y, por otra parte, excluíacategorías de trabajadores de la protección contra el despido en caso de traspasos de empresas (artículo 4, apartado 1, de la Directiva). Por consiguiente, la Comisión, después de un intercambio de cartas con el Gobierno belga y después de haber emitido el dictamen motivado conforme al artículo 169, párrafo 1, del Tratado, ha formulado la presente demanda por incumplimiento.

7 Mediante escrito del 6 de enero de 1986, que ha tenido entrada en el Tribunal el 8 de enero siguiente, la Comisión ha declarado desistir de la parte de su demanda que afecta al primer motivo de infracción, consistente en una violación del artículo 3, apartado 3, párrafo 2, de la Directiva. Ha expuesto a este respecto que, el 1 de enero de 1986, han entrado en vigor tres decretos reales, que serían aptos para hacer que el derecho belga se acomodara a la Directiva y que, por consiguiente, el motivo de infracción de que se trata quedaría sin objeto.

8 En tales condiciones, sólo procede pronunciarse sobre el segundo motivo de infracción consistente en un defecto de incorporación completa del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 77/187 en el Derecho belga.

9 A este respecto, conviene señalar que el Reino de Bélgica ha adoptado con fecha 19 de abril de 1978, para la aplicación, entre otros, del artículo 4, apartado 1, de la Directiva, «el Real Decreto que convierte en obligatorio el convenio colectivo de trabajo nº 32, de 28 de febrero de 1978, celebrado en el seno del Consejo Nacional de Trabajo, relativo al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario por el hecho de una transmisión convencional de la empresa» (*Moniteur belge* de 25 de agosto de 1978). El artículo 6 de este convenio establece que el cambio de empresario no constituye en sí mismo un motivo de despido. No obstante, de conformidad con el artículo 7 del mismo convenio:

«quedan excluidos de los beneficios de las disposiciones del artículo 6:

— los trabajadores que se encuentran en período de prueba,

— los trabajadores despedidos por alcanzar la edad de la pensión,

— las personas vinculadas por un contrato de trabajo para estudiantes, conforme a la ley del 9 de junio de 1970, relativa a la ocupación de estudiantes».

10 La Comisión alega que el texto citado produce la exclusión del beneficio del artículo 4, apartado 1, de la Directiva de aquellas categorías de trabajadores cuya exclusión no queda cubierta por la excepción contenida en el párrafo 2 de este apartado. Efectivamente, la mencionada excepción debería interpretarse estrictamente en el sentido que no contempla más que a los trabajadores que no se benefician en el plano nacional de ninguna protección contra el despido. Tal no sería el caso de las categorías de trabajadores mencionados en el artículo 7 del convenio colectivo de trabajo nº 32, desde el momento que cada una de esas tres categorías estaría protegida por ciertos plazos de preaviso, aún en el caso de que dichos retrasos fueran de duración inferior a aquéllos de los que se benefician otras categorías de trabajadores.

11 El Gobierno belga objeta a esta interpretación que la noción de protección contra el desempleo, en el sentido del artículo 4, apartado 1, párrafo 2, de la Directiva, supone una medida destinada a disuadir al empresario de despedir al trabajador, de forma que este último no sufra el perjuicio de una interrupción de su carrera profesional. Ahora bien, este efecto disuasivo se incumplirá en lo que se refiere a

las categorías excluidas por la legislación belga y, en particular, los trabajadores despedidos al alcanzar la edad de pensión y los trabajadores a prueba. Efectivamente, los primeros se encontrarían en una situación de fin de carrera en la que no jugaría más un efecto disuasorio. Por lo que se refiere a los segundos, no se beneficiarían más que de un plazo de preaviso muy reducido por cuanto el empresario debería conservar total libertad en cuanto a un despido cuando no convenga su empleo.

12 Esta objeción del Gobierno belga no puede admitirse. Resulta, tanto de los términos del artículo 4, apartado 1, como de la estructura de la Directiva que la disposición considerada aspira a obtener el mantenimiento de los derechos de los trabajadores extendiendo su protección contra el despido por el empresario, asegurada por el Derecho nacional, igualmente al caso en que se produzca un cambio de este empresario en el marco de una transmisión de empresa.

13 Por consiguiente, esta disposición se aplica a todas aquellas situaciones en las cuales los trabajadores afectados por la transmisión son objeto de algún tipo de protección, aun cuando sea reducida, contra el despido efectuado en virtud del Derecho nacional, con el efecto de que, por aplicación de la Directiva, dicha protección no puede ni serles eliminada ni disminuida por el mero hecho de la transmisión.

14 En el presente asunto, la ley belga de 3 de julio de 1978, relativa a los contratos de trabajo (*Moniteur belge* de 22 de agosto de 1978), subordina el despido de las tres categorías de trabajadores mencionadas en el artículo 7 del convenio colectivo de trabajo nº 32 a la observancia de los plazos de preaviso mínimo determinados. Efectivamente, en virtud de esta ley, los trabajadores que cumplan un período de prueba no pueden ser despedidos válidamente más que a condición de respetar un plazo de preaviso de al menos siete días, a falta de motivo grave, no pudiendo tener efecto la resolución de su contrato de trabajo antes del último día del primer mes del período de pruebas, cuando se trata de contratos de trabajo de empleado o de representante de comercio (artículos 48, apartado 4; 60 y 81 en relación con el artículo 87, de la ley del 3 de julio de 1978). Además, los trabajadores despedidos al alcanzar la edad de la pensión se benefician de un plazo de preaviso que va, según los casos, de 28 días a seis meses (artículos 59 y 83 en relación con el artículo 87, de la ley de 3 de julio de 1978). Finalmente, el despido de personas vinculadas por un contrato de trabajo para estudiantes queda sometido a un plazo de preaviso de tres o de siete días, según la duración del contrato (artículo 130 de la ley de 3 de julio de 1978), sin perjuicio, no obstante, de que las disposiciones

más favorables a los trabajadores, relativas al contrato de trabajo de obrero a prueba sean de aplicación cuando el contrato de trabajo para estudiantes lleve consigo una cláusula de prueba (artículo 48, apartado 4, en relación con el artículo 127, de la ley del 3 de julio de 1978).

15 El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 77/187 exige, pues, que los plazos antes mencionados sean también respetados en el caso en que el cedente o el cesionario procedan al despido de los trabajadores afectados en relación con un traspaso de empresa.

16 El Gobierno belga objeta aún en ese informe que el Reino de Bélgica había excluido del beneficio del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 77/187 por lo menos a los trabajadores en período de prueba y a los despedidos por alcanzar la edad de pensión. Efectivamente, esas dos categorías fueron objeto de una notificación a la Comisión, de 4 de agosto de 1977, según la declaración que figura a este efecto en el acta del Consejo. Por no haber comunicado la Comisión su desacuerdo en un plazo razonable, podría hacer creer que las categorías indicadas podían efectivamente encontrarse afectadas por la excepción prevista en el párrafo 2 de la disposición considerada.

17 Este argumento no es pertinente. En la jurisprudencia del Tribunal es criterio constante que el alcance objetivo de las normas del Derecho comunitario sólo puede derivarse de esas mismas normas, habida cuenta de su contexto. Su alcance no puede, pues, verse afectado por una declaración de dicha naturaleza.

18 De ello se deduce que el Reino de Bélgica no puede válidamente prevalerse de una notificación, no impugnada, de tal naturaleza con el fin de modificar el alcance de sus obligaciones derivadas del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 77/187.

19 Por todas estas razones, hemos de concluir afirmando que, al no adoptar en el plazo prescrito las medidas necesarias para atenerse íntegramente al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 77/187 del Consejo, de fecha 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en lo relativo 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 (DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122), el Reino de Bélgica ha incumplido las obligaciones que le corresponden de conformidad con el Tratado de la CEE.

Costas

20 De conformidad con el apartado 2 del artículo 69 del Reglamento de Procedimiento, la parte vencida es condenada en costas; según el apartado 4 de este mismo artículo, la parte que desiste será condenada en costas salvo en el caso de que tal desistimiento estuviera justificado por la actitud de la otra parte. En el caso de autos se han desestimado los razonamientos de la parte demandada por lo que respecta al segundo motivo de la demanda y el desistimiento referente al primer motivo está justificado por su actitud. Procede, pues, condenarla al pago del total de las costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA

decide:

1) **Declarar que, al no haber adoptado en el plazo prescrito las medidas necesarias para atenerse enteramente al artículo 4, apartado 1, de la Directiva 77/187 del Consejo, de fecha 14 de febrero de 1977, sobre 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 (DO L 61, p. 26; EE 05/02, p.122), el Reino de Bélgica ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del Tratado CEE.**

2) **Condenar en costas al Reino de Bélgica.**

Mackenzie Stuart Koopmans Everling

Joliet Bosco Galmot Kakouris

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, el 15 de abril de 1986.

El Secretario

P. Heim

El Presidente

A. J. Mackenzie Stuart