CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL SIR GORDON SLYNN presentadas el 8 de noviembre de 1984 *

Señor Presidente,
Señores Jueces,

En el presente asunto se han planteado al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CEE, tres cuestiones relativas a la interpretación de la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos (léase, transmisiones) de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad (DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122).

Todos los demandantes en el litigio principal son antiguos empleados de la sociedad Rotterdamsche Droogdok Maatschappij Heijplaat BV (en lo sucesivo, «antigua RDM»), que fue declarada en quiebra el 6 de abril de 1983. Poco tiempo antes, el 30 de marzo de 1983, se constituyó una nueva sociedad, a la que en lo sucesivo denominaré «nueva RDM». Esta última es la demandada en el litigio principal. El 7 de abril de 1983 se llegó a un acuerdo entre ambas sociedades por el que la nueva RDM adquiría los departamentos «naval», «maquinaria en general», «maquinaria pesada» y «turbinas» de la sociedad quebrada con los empleados que trabajaban en dichos departamentos. De este modo, 1.478 trabajadores sobre un total de 3.184 fueron traspasados a la nueva sociedad. Además, 341 miembros del personal de los departamentos que no se habían traspasado pasaron a trabajar en la nueva RDM. Los departamentos de servicios generales y de personal, el departamento de «reparaciones navales», el departamento «offshore» y el departamento de personal vinculado a él (en los que trabajaba el resto de los empleados) no fueron transferidos.

El Sr. Botzen y los otros siete demandantes trabajaban todos ellos en departamentos de la antigua RDM que no fueron transferidos. De hecho, se les había destinado, antes de la liquidación, a servicios generales de la antigua RDM, como personal, servicio de portería, mantenimiento general, envíos y la oficina general de operaciones «offshore y de maquinaria pesada». Ninguno de ellos fue traspasado a la nueva sociedad y fueron despedidos. En consecuencia, presentaron una demanda ante el Kantongerecht (tribu-

* Lengua original: inglés.

nal cantonal) de Rotterdam con objeto de obtener la anulación de su despido.

Se han planteado tres cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Se extiende también el apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187/CEE a la situación en la que el cedente de la empresa ha sido declarado en quiebra o ha obtenido la «surséance van betailing» (suspensión de pagos)?

2) ¿Se extiende también el ámbito de aplicación de la citada Directiva a los derechos y obligaciones que resultan para el cedente de los contratos de trabajo existentes en la fecha de la transmisión y celebrados con trabajadores que no ejercen exclusivamente actividades que comporten la utilización de medios de producción asignados a la parte de la empresa que ha sido transmitida?

3) ¿Se extiende también el ámbito de aplicación de la citada Directiva a los derechos y obligaciones que resultan para el cedente de los contratos de trabajo existentes en la fecha de la transmisión y celebrados con trabajadores destinados a un departamento administrativo de la empresa (por ejemplo, el departamento general de producción, el servicio de personal, etc.) que realizaba determinadas actividades en beneficio de la parte transmitida de la empresa, sin que dicho departamento haya sido traspasado?»

La primera de estas tres cuestiones es la misma que se planteó en las sentencias de 7 de febrero de 1985, Abels (135/83, Rec. p. 469), y FNV (179/83, Rec. p. 511). Por las razones indicadas en mis conclusiones en el asunto 135/83, considero que la respuesta a la primera cuestión es que el ámbito de aplicación de la Directiva no se extiende a la situación en la que el cedente de la empresa ha sido declarado en quiebra o ha obtenido, antes de la transmisión, una declaración judicial de suspensión de pagos.

Por consiguiente, las cuestiones segunda y tercera no se plantean en el presente procedimiento. Las examinaré, no obstante, para el supuesto en que el Tribunal de Justicia considere que la Directiva se aplica a semejante transmisión.

El apartado 1 del artículo 1 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».

No creo que sea necesario ni oportuno en el presente caso intentar definir exhaustivamente lo que deba entenderse por «parte» de un centro de actividad. Se trata, en gran medida, de una cuestión fáctica, aunque normalmente implicará la transmisión de un departamento o de una fábrica o de un sector de la empresa. Quizá también pueda implicar la venta de una parte de una unidad de negocio. Una vez adoptada la decisión de transmitir una parte de la empresa, aquellos trabajadores que durante su jornada laboral están exclusivamente destinados a esta parte

del centro de actividad pueden invocar eficazmente la Directiva. Por supuesto, ésta ampara a los trabajadores a jornada laboral completa y a los trabajadores a jornada parcial. A mi entender, un criterio de base consiste en preguntarse si, en el supuesto de que el propietario de la parte de centro de actividad de que se trata hubiera sido otro antes de la transmisión, el trabajador habría sido empleado por los propietarios de dicha parte o por los propietarios de la parte restante. La única excepción que yo admitiría al requisito de que el trabajador esté «exclusivamente» empleado en la parte del centro de actividad de que se trate sería el caso de un trabajador al que se le requiriera efectuar otras tareas en una medida que pudiera calificarse objetivamente de insignificante. Por otro lado, si un trabajador tiene asignadas actividades que afectan a todo el centro de actividad o a varias de sus partes, entonces no puede ser considerado, a efectos de la Directiva, como un trabajador «de» la parte del centro de actividad traspasado.

Pienso que este resultado se impone por consideraciones de orden práctico. Un trabajador empleado en varias fábricas, por ejemplo, en mantenimiento o en personal, o como vendedor para toda la gama de productos de la empresa, podría, por el contrario, alegar que ha sido transmitido al nuevo propietario de sólo una parte de la empresa. El alcance e incluso la ubicación de su puesto de trabajo podría ser entonces distinto. Ahora bien, este resultado sería contrario a la finalidad de la Directiva, que es el de garantizar que el puesto de trabajo transmitido sea idéntico en todos sus aspectos, salvo en lo que respecta al empresario. Asimismo, si dos partes del centro de actividad se transmitieran respectivamente a dos cesionarios distintos, pero el resto quedase en manos del primer propietario, el trabajador empleado en ambas partes o en un departamento general, como mantenimiento, contabilidad o ventas, podría alegar, en teoría, que había sido transmitido a cada uno de los nuevos empresarios o en cualquier caso alegar que dispone de una opción. Sin embargo, a mi juicio la Directiva no confiere semejante opción.

Pueden darse casos límite, pero considero fundamental reducirlos al mínimo aplicando un criterio claro y fácil de usar.

Es posible que, en un caso excepcional, la cesión se refiera a una parte del centro de actividad de la que no pueda decirse que alguno de sus trabajadores está empleado exclusivamente en ella. No obstante, debe aceptarse esta consecuencia, que no parece que pueda darse con frecuencia. En cambio, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4 de la Directiva, la transmisión de la parte de que se trate debe implicar el traspaso de todos los trabajadores que están exclusivamente empleados en ella.

A mi juicio, este enfoque es mejor que el que consiste en adoptar cualquiera de los dos criterios postulados en las dos cuestiones. Supongo que, por «medios de producción asignados a la parte de empresa que ha sido transmitida» debe entenderse «medios de producción utilizados exclusivamente en esta parte». Si el empleado trabaja en o con otros medios de producción, de modo dis-

tinto al meramente marginal, es probable que efectúe determinadas tareas en otras partes del centro de actividad, por lo que no puede ser considerado como un trabajador empleado exclusivamente en o por la parte de que se trate. Una persona que trabaja en el departamento de personal, que no se transmite como una unidad separada, podrá o no ser considerado como empleado exclusivamente en la parte transmitida. Si se trata, por ejemplo, de un oficinista encargado del cálculo de los salarios de todo el personal, no podrá ser considerado, a efectos de la Directiva, como un trabajador destinado a la parte transmitida. Si, por el contrario, se encarga exclusivamente de los salarios del personal de la parte transmitida, deberá ser considerado, a efectos de la Directiva, y como es de hecho, el encargado de los salarios de la parte transmitida.

Por consiguiente, propongo al Tribunal de Justicia que responda de la siguiente manera a las cuestiones planteadas:

1) La Directiva 77/187/CEE del Consejo no se aplica a la transmisión de una empresa, de un centro de actividad o de parte de un centro de actividad cuando el cedente de la empresa o de la parte de la empresa ha sido declarado en quiebra o ha obtenido la suspensión de pagos (surséance van betaling).

2) y 3) Si parte de un centro de actividad se transmite, en el sentido del apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187, sólo los derechos y obligaciones derivados de un contrato de trabajo o de una relación laboral existente en la fecha de la transmisión, o aquellos trabajadores que de hecho están empleados exclusivamente en dicha parte del centro de actividad (sin perjuicio de que efectúen otras tareas en una medida que puede considerarse marginal) se traspasan al cesionario de la parte del centro de actividad con arreglo al artículo 3 de la Directiva.

Corresponde al órgano jurisdiccional nacional resolver sobre las costas de las partes en el litigio principal; no procede resolver sobre los gastos efectuados por la Comisión y los Estados miembros, que han presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia.