CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL SR. GEORGES COSMAS

presentadas el 20 de febrero de 1997 *

1. En el presente asunto, el Juzgado de lo Social nº 16 de Barcelona ha solicitado al Tribunal de Justicia que se pronuncie con carácter prejudicial sobre la interpretación de determinadas disposiciones de 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 traspasos (léase «transmisiones») de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad [1] (en lo sucesivo, «Directiva»).

I. Marco jurídico

A. *Disposiciones comunitarias*

2. El artículo 1 de la Directiva, incluido en su Sección I («Ambito de aplicación y definiciones»), establece lo siguiente:

«1. La presente Directiva se aplicará 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.

2. La presente Directiva se aplicará 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.

3. [...]»

3. De conformidad con el artículo 2 de la Directiva:

«En el sentido de la presente Directiva, se entenderá por:

a) cedente, cualquier persona física o jurídica que, a causa de un traspaso en el sentido del apartado 1 del artículo 1, pierda la calidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte del centro de actividad;

* Lengua original: griego.

1 — DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122.

b) cesionario, cualquier persona física o jurídica que, a causa de un traspaso en el sentido del apartado 1 del artículo 1, adquiera la calidad de empresario con respecto a la empresa, el centro de actividad o la parte del centro de actividad;

[...]»

4. En la Sección II, relativa al «Mantenimiento de los derechos de los trabajadores», y en particular en el artículo 3, se establece lo siguiente:

«1. 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 tal como se define en el apartado 1 del artículo 1, serán transferidos al cesionario como consecuencia de tal traspaso.

[...]

2. [...]

3. Los apartados 1 y 2 no serán de aplicación 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, que existan con independencia de los regímenes legales de seguridad social de los Estados miembros.

Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para 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 el sentido del apartado 1 del artículo 1, en lo que se refiere a sus derechos adquiridos o en curso de adquisición, a prestaciones de jubilación, comprendidas las prestaciones para los supervivientes, con arreglo a los regímenes complementarios citados en el párrafo primero.»

5. El apartado 1 del artículo 4 tiene el siguiente contenido:

«1. 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.

[...]»

6. El artículo 7 de la Directiva dispone lo siguiente:

«La presente Directiva no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o establecer disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, que sean más favorables para los trabajadores.»

7. En virtud del artículo 8 de la Directiva:

«1. Los Estados miembros establecerán las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para ajustarse a la presente Directiva en un plazo de dos años a partir de su notificación, e informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

2. [...]»

8. De las referidas disposiciones, interpretadas de manera conjunta, se desprende que, en caso de transmisión de una empresa de uno a otro empresario por las razones en ella indicadas, los trabajadores de dicha empresa mantienen sus derechos derivados de la relación laboral que les une con la empresa transmitida, [2] aunque con la condición de que la transmisión de la empresa se haya producido en un momento en el que la Directiva surtiera plenos efectos y hubiera adquirido vigencia en el ordenamiento interno del Estado miembro. Por otra parte, los Estados miembros tienen la facultad de conceder a los trabajadores una protección superior a la prevista por la Directiva.

9. Además, es criterio reiteradamente admitido por el Tribunal de Justicia que los interesados no pueden invocar las disposiciones de una Directiva ante los órganos jurisdiccionales nacionales cuando los hechos relevantes se hayan producido, por lo que a ellos respecta, antes de expirar el plazo de ejecución de la Directiva. [3]

2 — Según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, «la Directiva 77/187 tiende a garantizar el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario, haciendo posible que permanezcan al servicio del nuevo empresario en las mismas condiciones que las que estaban pactadas con el cedente. La Directiva es, por tanto, aplicable en todos los supuestos de cambio, en el marco de relaciones contractuales, de la persona física o jurídica, responsable de la explotación de la empresa, que contrae las obligaciones de empresario respecto a los empleados de la empresa»; véase la sentencia de 15 de junio de 1988, Bork International y otros (101/87, Rec. p. 3057), apartado 13. Véanse asimismo las sentencias de 5 de mayo de 1988, Berg y Busschers (asuntos acumulados 144/87 y 145/87, Rec. p. 2559), apartado 12, y de 14 de noviembre de 1996, Rotsart de Hertaing (C-305/94, Rec. p. I-5927), apartados 16 a 21.

3 — Véanse, por ejemplo, las sentencias de 3 de diciembre de 1992, Suffritti y otros (asuntos acumulados C-140/91, C-141/91, C-278/91 y C-279/91, Rec. p. I-6337), apartados 11 a 13, y de 3 de marzo de 1994, Vannetveld (C-316/93, Rec. p. I-763), apartado 16.

B. *Disposiciones nacionales*

10. El Real Decreto 505/1985, de 6 de marzo, regula la organización y el funcionamiento del Fondo de Garantía Salarial. [4] El Fondo de Garantía Salarial es un organismo autónomo de carácter administrativo, adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y es una de las instituciones de garantía previstas por la Directiva 80/987 para hacer efectivos los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia de los empresarios. [5]

11. En el artículo 2 del Real Decreto 505/1985 se establece, entre otras disposiciones, que el Fondo de Garantía Salarial abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50 y 51 del Estatuto de los Trabajadores. [6]

12. Según el apartado 1 del artículo 19 del mismo Real Decreto, el Fondo de Garantía Salarial abonará indemnizaciones reconocidas por la extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, cuya cuantía se calculará a razón de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con el límite máximo de una anualidad. A los efectos del cálculo de estas prestaciones, y salvo que el trabajador acredite un período superior de vigencia de la relación laboral, los años de servicio serán los que resulten de la certificación de la Tesorería General de la Seguridad Social relativa al período de alta en la empresa deudora.

13. Por último, el propio artículo 19 del referido Real Decreto establece en su apartado 3 que, en empresas de menos de 25 trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el importe de las prestaciones por el 40 % de la indemnización derivada de la extinción de contrato de trabajo por causas económicas, tecnológicas o de fuerza mayor, con aplicación de las mismas bases y dentro del límite establecidos en el apartado 1, sin necesidad de acreditar la situación de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores.

II. Antecedentes de hecho

14. Los demandantes del litigio principal, D. Pedro Burdalo Trevejo, D. José Soriano Marco, D. Miguel Casa Alonso y D. Vicente Pérez de la Cruz, trabajaban para Hiades, S. L., cuya plantilla era inferior a 25 trabajadores fijos.

4 — *Boletín Oficial del Estado* (en lo sucesivo, «BOE») nº 92, de 17 de abril de 1985. Corrección de errores en el BOE nº 126, de 17 de marzo, y en el BOE nº 146, de 19 de junio de 1995.

5 — Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (DO L 283, p. 23; EE 05/02, p. 219).

6 — Texto Refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo; BOE nº 75, de 29 de marzo de 1995.

15. Las relaciones laborales de los referidos trabajadores se iniciaron el 14 de julio de 1969, el 14 de noviembre de 1966, el 13 de agosto de 1950 y el 3 de junio de 1957, respectivamente, en una empresa textil fundada por D. Enrique Capellà, que ha cambiado desde entonces de titular en varias ocasiones. Concretamente, la titularidad pasó el 19 de mayo de 1978 a la sociedad anónima constituida en dicha fecha con la denominación «Hijos de Enrique Capellà», el 29 de junio de 1981, a «Ennoblecimiento Textil», y el 7 de enero de 1986, a «Hiades», sin que dichos cambios afectaran a las relaciones laborales de los referidos trabajadores, en las cuales se subrogaba cada vez el nuevo titular.

16. Las relaciones laborales entre dichos trabajadores y la empresa Hiades se declararon extinguidas el 10 de mayo de 1993 mediante resolución del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya.

17. Correspondía al Fondo de Garantía Salarial hacer efectivas a los trabajadores despedidos las indemnizaciones establecidas por la normativa española.

18. El 24 de enero de 1994, la Unidad Administrativa del Fondo de Garantía Salarial de Barcelona dictó resolución parcialmente estimatoria en el expediente iniciado de oficio por el Departament de Treball.

19. A los efectos del cálculo de las indemnizaciones, el Fondo de Garantía Salarial no accedió a tener en cuenta los períodos de trabajo anteriores al 19 de mayo de 1978, fecha de la primera transmisión de la empresa, aduciendo que dichos períodos no constaban en el certificado expedido por la Tesorería de la Seguridad Social y que no debía hacerse cargo de las subrogaciones de las empresas anteriores al 19 de mayo de 1978. Invocaba al respecto la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de Catalunya y la jurisprudencia del Tribunal Supremo.

20. El Tribunal de Justicia formuló una pregunta al Gobierno español a fin de que precisara la jurisprudencia del Tribunal Supremo relativa a la cuestión planteada y a la que hace referencia el órgano jurisdiccional nacional. De la respuesta escrita del Gobierno español, así como de las sentencias del Tribunal Supremo de 31 de octubre de 1983 y de 17 de diciembre de 1985, remitidas con dicha respuesta, se desprende, entre otras cosas, que, de acuerdo con la jurisprudencia de dicho Tribunal, se distingue entre el concepto de *tiempo de servicios prestados*, que hace referencia al período efectivamente cubierto en una empresa determinada, y el concepto de *antigüedad*, esto es, todo el tiempo de ejercicio de una determinada profesión. Esta distinción tiene trascendencia en la medida en que el tiempo de servicios prestados es el que sirve de base para calcular el importe de las indemnizaciones por despido, mientras que la antigüedad se tiene en cuenta para determinar el período que sirve de base para el cálculo de los complementos salariales, primas, etc.

21. Contra la referida resolución del Fondo de Garantía Salarial, los trabajadores antes mencionados interpusieron una demanda que correspondió, en turno de reparto, al Juzgado de lo Social nº 16 de Barcelona.

III. La cuestión prejudicial

22. Por estimar que se suscitaba un problema de interpretación de determinadas disposiciones de la Directiva, el órgano jurisdiccional nacional decidió plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión:

«¿Puede la normativa o la jurisprudencia de un Estado miembro reducir las indemnizaciones que deben ser abonadas por el Fondo de Garantía Salarial en base a que no se contabiliza la antigüedad íntegra de los mismos, sino que se excluye alguno de dichos períodos, no obstante prestados sin interrupción para una empresa que fue objeto de traspaso, sin infringir lo establecido por la Directiva de 14 de febrero de 1977, 77/187/CEE, en sus artículos 1, 1.° y 3, 3.° párrafo segundo?»

IV. Respuesta a la cuestión prejudicial

23. De los antecedentes de hecho del litigio, según se exponen en el auto de remisión, se desprende que lo que interesa fundamentalmente al Juez nacional para la resolución del litigio ante él pendiente es la cuestión de si de la transmisión de empresa acaecida en 1978 resultan en favor de los trabajadores derechos comprendidos en el ámbito de aplicación de la Directiva o, dicho de otra forma, si la Directiva se aplica a dicha transmisión.

24. Como observa el Gobierno español, y nadie lo discute, el Reino de España ingresó en las Comunidades el 1 de enero de 1986 [7] y a partir de ese momento estaba vinculado, en principio, por las disposiciones del Derecho comunitario y, entre ellas, por la Directiva de que se trata. El Reino de España destaca además que la fecha en que tuvo lugar la transmisión objeto del litigio (19 de mayo de 1978) es anterior no sólo a la adhesión de España a las Comunidades, sino incluso al plazo de dos años fijado para la adaptación del Derecho interno de los Estados miembros de entonces a la Directiva. Por consiguiente, en opinión del Gobierno español, no pueden invocarse las disposiciones de la Directiva en relación con una transmisión de empresa producida antes de tales fechas. [8]

25. Esta tesis es correcta. Dado que el Reino de España ingresó en las Comunidades el 1 de enero de 1986 y a partir de ese momento estaba vinculado, en principio, por las disposiciones de Derecho comunitario y, entre ellas, por las normas contenidas en la Directiva de que se trata, las normas comunitarias se incorporaron en dicha fecha en el ordena-

7 — El Tratado y el Acta de adhesión a la CEE y a la CEEA se firmaron el 12 de junio de 1985 (DO 1985, L 302); la adhesión de España entró en vigor el 1 de enero de 1986.

8 — El 1 de enero de 1986 y el 14 de febrero de 1979, respectivamente.

miento jurídico español y empezaron a producir efectos jurídicos con respecto al Reino de España y a los particulares. Por consiguiente, los trabajadores únicamente pueden reclamar la protección que les concede la Directiva en casos de transmisiones de empresas que hayan tenido lugar después de la entrada en vigor de la Directiva en el Estado miembro de que se trate.

26. Así pues, dado que el período en que se sitúa la cuestión prejudicial se remonta a un momento en que cual el Reino de España no estaba vinculado por las disposiciones de la Directiva, la cuestión de la protección de los derechos de los trabajadores, por lo que respecta a la transmisión objeto del litigio (de 1978), se rige por las disposiciones de Derecho interno. Por esta razón no es, por otra parte, pertinente examinar la cuestión, suscitada por la Comisión, de en qué medida la normativa nacional reguladora del Fondo de Garantía Salarial tiene por objeto o por efecto anular o limitar los referidos derechos de los trabajadores, ya que, al hacerlo, se respondería a una cuestión general, carente de utilidad para la resolución del litigio pendiente ante el órgano jurisdiccional nacional. [9]

V. Conclusión

27. En virtud de todo lo expuesto, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la cuestión prejudicial en los términos siguientes:

«Un trabajador no puede invocar la protección prevista por las disposiciones de 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 traspasos (léase "transmisiones") de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad, cuando la transmisión de la empresa se haya producido en un momento en el cual la Directiva no había empezado a producir plenos efectos en el ordenamiento jurídico interno del Estado miembro de que se trate.»

9 — El Tribunal de Justicia ha insistido repetidamente en que la misión que le ha sido conferida consiste en contribuir a la administración de la justicia en los Estados miembros y no en emitir dictámenes consultivos sobre cuestiones generales o hipotéticas, sin relación con la solución del litigio pendiente; véanse, por ejemplo, las sentencias de 16 de diciembre de 1981, Foglia (244/80, Rec. p. 3045), apartado 18; de 3 de febrero de 1983, Robards (149/82, Rec. p. 171), apartado 19, y de 15 de junio de 1995, Zabala Erasun y otros (asuntos acumulados C-422/93, C-423/93 y C-424/93, Rec. p. I-1567), apartado 29.