

para disponer la responsabilidad solidaria de cedente y cesionario después de la fecha de la transmisión.

2. El apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187 debe interpretarse en el sen-

tido de que la Directiva se aplica igualmente a la cesión de una empresa en virtud de un contrato de compraventa a plazos como lo regula el Derecho neerlandés, o a la retrocesión de dicha empresa por la resolución del contrato por decisión judicial.

## INFORME PARA LA VISTA

presentado en los asuntos acumulados 144 y 145/87 \*

### I. Hechos y procedimiento escrito

1. La Directiva 77/187 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 (DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122) tiene por objeto «proteger a los trabajadores en caso de cambio de empresario, en particular para garantizar el mantenimiento de sus derechos» (segundo considerando).

Con arreglo al apartado 1 de su artículo 1, la Directiva es de aplicación a los «traspasos [léase transmisiones] 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».

El apartado 1 del artículo 3 establece:

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

Los Estados miembros podrán prever que el cedente continúe siendo, después de la fecha del traspaso tal como se define en el apartado 1 del artículo 1, y junto al cesionario, responsable de las obligaciones que resulten de un contrato de trabajo o de una relación laboral.»

2. Lo dispuesto en la Directiva 77/187 se ha llevado a la práctica en los Países Bajos mediante la Ley de 15 de mayo de 1981 (*Staatsblad*, p. 400), que ha intercalado en el Código civil neerlandés, entre otras, las siguientes disposiciones:

«Artículo 1639 aa) 1. A los fines de la aplicación de la presente sección:

\* Lengua de procedimiento: neerlandés.

a) El concepto de empresa comprende todos los centros de actividad y servicios.

b) El concepto de transmisión de empresa se refiere a cualquier transmisión de una empresa o de una parte de empresa en virtud de una convención, especialmente de un contrato de compraventa, de arrendamiento urbano o rústico, o de usufructo.

2. [...]

Artículo 1639 bb) La transmisión de una empresa incluye de pleno derecho la transmisión al cesionario de los derechos y obligaciones que en la fecha correspondiente resulten para el primer empresario de todo contrato de trabajo celebrado entre él mismo y un trabajador al que haya dado un empleo. Sin embargo, dicho empresario seguirá siendo responsable, solidariamente con el cesionario y por el plazo de un año desde la fecha de la transmisión, del respeto de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo y nacidas antes de la misma fecha» (*traducción no oficial*).

3. El Sr. Harry Berg entró el 13 de marzo de 1982 como director al servicio del Sr. Ivo Martin Besselsen quien actúa con el nombre de Besi Mill; hacia febrero-marzo de 1982, el Sr. Johannes Theodorus Maria Busschers entró al servicio del mismo empresario, como trabajador a tiempo parcial.

El 15 de febrero de 1983, los Sres. Manshanden y Tweehuijzen, socios de la sociedad regular colectiva Summerland BV, en constitución, se hicieron cargo de la explotación del bar/discoteca de Besi Mill, en virtud de un contrato de compraventa a plazos contemplado por el artículo 1576, letra h), del Código civil neerlandés, que celebra-

ron en la misma fecha con el Sr. Besselsen. El citado artículo 1576, letra h), define la compraventa a plazos como una «venta con precio aplazado por la que las partes convienen que la cosa vendida no se convierta en propiedad del comprador por simple tradición» (*traducción no oficial*).

Mediante demandas de fechas 7 y 20 de julio de 1983, presentadas ante el Kantonrechter de Harderwijk, los Sres. Berg y Busschers solicitaron que se condenara al Sr. Besselsen y a otros tres demandados, a saber, la sociedad Summerland BV, en constitución, y sus socios, los Sres. Manshanden y Tweehuijzen, al pago de los salarios «que resulten de la existencia de una relación de trabajo».

Mediante sentencias pronunciadas el 25 de noviembre de 1983, el Kantonrechter condenó a cada uno de los citados demandados al pago de los salarios correspondiente a los períodos del 11 de marzo de 1983 al 25 de noviembre de 1983 (Berg) y del 15 de febrero de 1983 al 25 de noviembre de 1983 (Busschers), entendiéndose que el pago hecho por uno de los demandados liberaría a los demás. El mismo día, el Kantonrechter adoptó una decisión por la que, a instancia del Sr. Besselsen, resolvió el indicado contrato de compraventa a plazos por incumplimiento, con efectos del 25 de noviembre de 1983 y ordenó, con carácter provisional, la restitución de la empresa por los Sres. Manshanden y Tweehuijzen al Sr. Besselsen.

El Sr. Besselsen apeló contra las sentencias del Kantonrechter ante el Arrondissementsrechtbank te Zwolle, el cual, mediante sentencias de 1 de mayo de 1985, revocó las dictadas por el Kantonrechter y desestimó las demandas formuladas por los Sres. Berg y Busschers contra el Sr. Besselsen. El Arrondissementsrechtbank consideró sobre el particular, entre otras cosas, que a la ce-

sión de referencia le es de aplicación el apartado bb del artículo 1639, apartado bb), del Código civil neerlandés y que, en virtud de dicha disposición, los derechos y obligaciones del apelante en su calidad de empresario respecto a sus trabajadores, se transfirieron de pleno derecho al Sr. Manshanden y sus socios. Esta transmisión implica que el recurrente deja de ser responsable de las obligaciones nacidas con posterioridad a la cesión.

Los Sres. Berg y Busschers recurrieron en casación contra las sentencias del Arrondissementsrechtbank, ante el Hoge Raad der Nederlanden, alegando que se habían infringido los apartados aa) y bb) del artículo 1639 del Código civil neerlandés. Por entender que el tema suscitaba algunos problemas de interpretación de la expresada Directiva 77/187, que pudieran tener influencia en la interpretación del Derecho nacional, el Hoge Raad der Nederlanden suspendió el procedimiento, y en aplicación del artículo 177 del Tratado CEE, sometió al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales, idénticas en ambos asuntos:

- «1) a) El apartado 1 del artículo 3 de la citada Directiva, ¿debe interpretarse en el sentido de que, en tanto que la Directiva o los Estados miembros no dispongan lo contrario, el cedente deja de ser responsable del cumplimiento de las obligaciones que resulten del contrato de trabajo desde la fecha de la transmisión?
- b) En caso de respuesta afirmativa a la anterior pregunta, ¿debe interpretarse la citada disposición en el sentido de que, para que se produzca el efecto jurídico en cuestión, a saber, la extinción de la responsabilidad del cedente, es necesario el consentimiento del trabajador?
- c) En caso de respuesta negativa, ¿es preciso entender la disposición de que se trata en el sentido de que no se produce el referido efecto jurídico

en caso de oposición del trabajador con la consecuencia jurídica de que en este caso permanece al servicio del cedente?

- 2) a) Un contrato de compraventa a plazos tal como se define más arriba [...], ¿puede dar lugar a la transmisión, de una empresa en el sentido del apartado 1 del artículo 1 de la Directiva?
- b) La resolución de un contrato de compraventa a plazos tal como se define más arriba [...], ¿puede dar lugar a una transmisión en el sentido indicado, con la consecuencia jurídica de que las obligaciones a cargo del adquirente, nacidas de un contrato de trabajo en vigor en la fecha de la resolución, quedan a cargo al vendedor, con base en dicha transmisión?»

4. Las resoluciones de remisión se registraron en la Secretaría del Tribunal de Justicia el 11 de mayo de 1977.

Conforme al artículo 20 del Protocolo sobre el Estatuto del Tribunal de Justicia de la CEE, presentaron observaciones escritas las partes demandantes en el procedimiento principal, Sres. Harry Berg y Johannes Theodorus Maria Busschers, representados ambos por el Sr. A. H. P. M. van Tielraden, Abogado de La Haya; la parte demandada en el procedimiento principal en ambos asuntos, Sr. Ivo Martin Besselsen, representado por el Sr. E. Grabandt, Abogado de La Haya; el Gobierno neerlandés, representado por el Sr. E. F. Jacobs, Secretario General del Ministerio de Asuntos Exteriores; el Gobierno británico, representado por el Sr. H. R. L. Purse, del Treasury Solicitor's Department, en calidad de Agente; el Gobierno portugués, representado por el Sr. Luís Inês Fernandes y la Sra. Lénia Maria de Seabra Real, en calidad de Agentes; así como la Comisión de las Comunidades Europeas, representada por su Consejero Jurídico.

dico, Sr. H. Lima, asistido por M<sup>e</sup> F. Herbert, Abogado de Bruselas.

Visto el informe del Juez Ponente y oído el Abogado General, el Tribunal de Justicia, mediante decisión de 11 de noviembre de 1987, decidió atribuir el presente asunto a la Sala Quinta e iniciar la fase oral sin previo recibimiento a prueba.

## II. Observaciones escritas

### 1. Sobre la primera cuestión

Esencialmente, los demandantes en el asunto principal, Sres. Berg y Busschers, consideran que la extinción de la responsabilidad del cedente sólo puede tener lugar previo consentimiento del trabajador. Por el contrario, el demandado en el asunto principal, Sr. Besselsen, los Gobiernos neerlandés, británico y portugués, así como la Comisión entienden esencialmente que el consentimiento de los trabajadores no es una condición para la extinción de la responsabilidad del cedente y que el trabajador no puede oponerse a dicha extinción exigiendo quedar al servicio del cedente.

a) Los Sres. Berg y Busschers, en lo que a la cuestión 1, letras a) y b), se refiere, observan que, si el cedente de una empresa ya no fuese responsable de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo desde la fecha del traspaso y sin necesidad de consentimiento del trabajador, de ello se derivaría un quebrantamiento del sistema jurídico global por lo menos en tres Estados miembros, a saber, Países Bajos, República Federal de Alemania y Reino Unido. Efectivamente, en dichos Estados miembros, un cambio de deudor no es oponible a los acreedores, porque nadie puede asumir la deuda de un tercero sin el consentimiento del acreedor.

La interpretación impugnada, añaden, es también contraria al objetivo de la Directiva, que es impedir que la reconversión en el seno del mercado común se realice a costa de los trabajadores de las empresas afectadas (véase sentencia de 7 de febrero de 1985, Abels, 135/83, Rec. 1985, p. 479). La doctrina neerlandesa sobre el particular, subraya que, si el empresario cedente no es responsable por las obligaciones nacidas de un contrato de trabajo con posterioridad a la transmisión, la aplicación de la Directiva puede dar lugar a abusos, ya que el que quiere librarse de un exceso de trabajadores en una parte deficitaria de su empresa, sin hacer frente a los cuantiosos costos del despido, podría lograrlo transmitiendo esa parte de la empresa a un hombre de paja insolvente. En tal caso, el trabajador quedaría indefenso.

Añaden que es totalmente razonable que el empresario anterior asuma el riesgo de saber si el empresario nuevo se porta como un empresario bueno. En efecto, únicamente el empresario cedente está en condiciones de evaluar la personalidad y la situación económica del cesionario. Si cumple este deber diligentemente y como un buen empresario, generalmente no surgirán obligaciones imprevisibles. Por el contrario, para el trabajador, todo es incontrolable e imprevisible. Nada justificaría, pues, que se le someta a ningún riesgo vinculado a una cesión del contrato de trabajo no querida por el trabajador.

Por lo que se refiere a la cuestión 1, letra c), los Sres. Berg y Busschers consideran que hay que contestar afirmativamente.

En efecto, según ellos, el apartado 1 del artículo 3 de la propuesta de Directiva disponía que «cualquier cláusula pactada, tanto si la propuso el cedente como el adquirente, en el sentido de excluir o limitar la transmisión de las relaciones laborales será nula de

pleno Derecho». Al no haber tenido cabida esta disposición en el texto final de la Directiva, puede deducirse que el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva no tiene la finalidad de prohibir cualquier acuerdo entre el cedente y/o el cesionario y el trabajador afectado por la transmisión.

Dicha interpretación, añaden, concuerda con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. Este, en la sentencia de 11 de julio de 1985 (Mikkelsen, 105/84, Rec. 1985, p. 2639), reconoció que la protección que otorga la Directiva deja de tener sentido cuando el propio interesado, por libre y propia decisión, no continúa la relación de trabajo con el nuevo empresario, después de la transmisión. De ahí se seguiría que el trabajador tiene también la posibilidad de no quedar al servicio del cesionario. Ahora bien, sería contrario a la finalidad de la Directiva que el trabajador pudiera utilizar esta posibilidad solamente resolviendo su contrato de trabajo.

Los Sres. Berg y Busschers recuerdan al respecto el régimen alemán. El artículo 613, letra a), del Código civil alemán, en el que según ellos se ha inspirado el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva, establece la transmisión de pleno derecho del contrato de trabajo. Afirman que en tres resoluciones, de 2 de octubre de 1974, 17 de noviembre de 1977 y 6 de febrero de 1980, el Bundesarbeitsgericht decidió que, en la transmisión de una empresa, un trabajador empleado en la misma puede oponerse a la transmisión de su contrato de trabajo al cesionario, lo que tendría por efecto la continuidad del trabajador al servicio del cedente. Este criterio es aplicable a la interpretación de la Directiva 77/187.

Una opinión distinta llevaría, según ellos, a resultados absurdos. En efecto, un empresario interesado en hacerse cargo de una

empresa determinada, tendría la posibilidad de informarse exhaustivamente sobre los trabajadores de la misma y podría en consecuencia decidir si se hacía cargo de la empresa o no. Por el contrario, según el punto de vista que aquí se ataca, el trabajador no tendría derecho a informarse previamente sobre la persona del cesionario antes de decidir si está de acuerdo o no con la transmisión de su contrato de trabajo al cesionario. Tal efecto no sólo iría contra los objetivos de la Directiva, sino también contra el carácter personal del contrato de trabajo.

b) En lo tocante a la *cuestión 1, letra a)*, el Sr. Besselsen sostiene que la Directiva parte de la idea de que, mediante la transmisión, se transmiten al cesionario los derechos y obligaciones que resultan del contrato de trabajo y que existen ya en la fecha de la transmisión. La responsabilidad por estas obligaciones nacidas antes de la transmisión recae pues esencialmente sobre el cesionario. Como excepción a este principio básico, los Estados miembros pueden disponer que el cedente sea responsable solidario de estas obligaciones.

Exceptuada esta posibilidad, que tendrá que estar prevista en las legislaciones nacionales, de la Directiva no se infiere que el cedente conserve responsabilidad alguna respecto a las obligaciones nacidas del contrato de trabajo. Conviene pues dar una respuesta afirmativa a la cuestión 1, letra a).

Respecto a la *cuestión 1, letra b)*, afirma que la Directiva parte de la base de que, según se deduce tanto del apartado 1 de su artículo 3 como de sus trabajos preparatorios, la transmisión de empresa da lugar a la transmisión automática, es decir, de pleno derecho, de los derechos y obligaciones derivados del contrato de trabajo. En consecuencia, el apartado 1 del artículo 3 debe

interpretarse en el sentido de que no se exige el consentimiento del trabajador para que se extinga la responsabilidad del cedente, después de la transmisión, respecto a las obligaciones que resultan del contrato de trabajo.

Para contestar a la *cuestión 1, letra c)*, prosigue, ha de partirse de la idea de que la Directiva trata de proteger los derechos de los trabajadores en el caso de transmisión de la empresa en que están empleados. Por consiguiente, la Directiva tiende a asegurar el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de cambio de empresario y a permitirles permanecer al servicio del cesionario en condiciones idénticas a las convenidas con el cedente. No obstante, la Directiva no contempla la subsistencia de la relación laboral con el cedente si el trabajador no quiere mantenerla con el cesionario. En este último caso, el trabajador podría, por decisión propia, o bien rescindir el contrato de trabajo, con efectos de la fecha de la transmisión, o bien acordar dar por concluido el contrato de trabajo con efectos de la misma fecha (véase la mencionada sentencia de 11 de julio de 1985, asunto *Mikkelsen*).

De lo que antecede debe deducirse que, en defecto de disposición expresa, con arreglo a la Directiva, el trabajador no puede alegar derechos que conduzcan a la conservación de su relación de trabajo con el cedente. Añádase que el apartado 2 del artículo 4 de la Directiva dispone que, si el contrato de trabajo se rescinde como consecuencia de que la transmisión ocasiona una modificación substancial de las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, la rescisión se considerará imputable al empresario. A esta luz, los derechos del trabajador frente al empresario habrían de examinarse según el Derecho nacional.

Concluyen que, por consiguiente, hay que responder a la *cuestión 1, letra c)*, que el

apartado 1 del artículo 3 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que el trabajador no puede oponerse —a menos que la Directiva o los Estados miembros dispongan otra cosa— a que el cedente deje de ser responsable, después de la fecha de la transmisión, de las obligaciones que derivan del contrato de trabajo.

c) El *Gobierno neerlandés*, en respuesta a la *cuestión 1, letra a)*, considera que en el propio tenor literal del párrafo 1 del apartado 1 del artículo 3 de la Directiva, aparece que las obligaciones del cedente frente a los trabajadores, por ejemplo, los atrasos en los salarios, quedan a cargo del cesionario desde el momento de la transmisión. Esto se deduce también del párrafo 2 del apartado 1 del artículo 3, que permite a los Estados miembros ampliar la posibilidad de recurso de los trabajadores disponiendo que el cedente siga siendo responsable junto al cesionario de las obligaciones que resulten de un contrato de trabajo.

No obstante, ni la misma Directiva ni la legislación neerlandesa promulgada en ejecución de la misma disponen que, después de la transmisión de la empresa, el cedente sea responsable frente a los trabajadores, de las obligaciones nacidas después de la transmisión. Consecuentemente, según dicho Gobierno, hay que dar una contestación afirmativa a la *cuestión 1, letra a)*.

Respecto a la *cuestión 1, letra b)*, considera el Gobierno neerlandés que el hecho mismo de la transmisión basta para extinguir la responsabilidad del cedente. En efecto, después de la transmisión, los derechos y obligaciones que resultan del contrato de trabajo ya no subsisten entre el cedente y los trabajadores, sino entre el cesionario y los trabajadores, siempre a salvo la eventual aplicación del párrafo 2 del apartado 1 del artículo 3 de la Directiva por un Estado miembro. La Directiva no requiere el consentimiento de

los trabajadores; la característica esencial de la Directiva y de la legislación neerlandesa promulgada para su ejecución es precisamente que se trata de una «novación de sujeto» de pleno derecho.

Por lo tanto, procede dar una respuesta negativa a la cuestión 1, letra b).

Por los mismos motivos, la respuesta a la *cuestión 1, letra c)*, debe ser negativa. Como la Directiva parte de la idea de que los derechos y las obligaciones que resultan del contrato de trabajo se transfieren de pleno derecho del cedente al cesionario, en caso de transmisión de una empresa, de ello se sigue que las objeciones de los trabajadores no pueden suponer el mantenimiento del contrato de trabajo con el cedente. No obstante, los trabajadores pueden decidir libremente no mantener la relación de trabajo con el cesionario o rescindir el contrato de trabajo por voluntad propia con anterioridad a la transmisión. Sobre el particular, tanto la Directiva como la legislación neerlandesa han creado derechos de participación colectivos para los trabajadores.

Por consiguiente, concluye el Gobierno neerlandés, habrá por una parte una sustitución de pleno derecho de un empresario por otro en la relación contractual —con independencia del consentimiento individual— y, por otra parte, una asociación de trabajadores a la transmisión mediante derechos de participación colectivos.

d) El *Gobierno británico* sugiere una respuesta afirmativa a la cuestión 1, letra a). De la relación entre los párrafos 1 y 2 del apartado 1 del artículo 3 de la Directiva se infiere que, si el Estado miembro no establece por sí mismo disposiciones que impongan la subsistencia de la responsabilidad del cedente, éste deja de ser responsable.

No obstante, el Gobierno británico se reserva la opinión sobre si el párrafo 2 del

apartado 1 del artículo 3 tiene un alcance lo suficientemente amplio para que los Estados miembros puedan imponer al cedente la responsabilidad por el pago de los salarios cuya deuda nazca solamente después de la transmisión.

La *cuestión 1, letra b)*, debe ser contestada en sentido negativo. Afirma el Gobierno británico, en efecto, que el párrafo 1 del apartado 1 del artículo 3, está redactado en unos términos imperativos: una transmisión, en el sentido del apartado 1 del artículo 1, tiene como efecto que 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 serán transferidos al cesionario. El texto no prevé en absoluto el consentimiento del trabajador y estaría injustificado, teniendo en cuenta la letra de dicho artículo, tratar de incluir en él la necesidad de tal consentimiento.

Por los mismos motivos, añade, la respuesta a la *cuestión 1, letra c)*, debe tener carácter negativo, ya que la Directiva no contiene ninguna disposición que permita al empleado seguir al servicio del cedente si se opone a que desaparezca la responsabilidad de este último. El apartado 1 del artículo 3 no contempla la posibilidad de que un empleado evite, de esta forma, las consecuencias de una transmisión.

e) El *Gobierno portugués* considera que es preciso contestar afirmativamente a la *cuestión 1, letra a)*, salvo en lo que se refiere a las obligaciones nacidas antes de la transmisión.

En efecto, dice, con arreglo al apartado 1 del artículo 3 de la Directiva 77/187, los Estados miembros pueden establecer un período anterior a la transmisión, durante el cual el cedente es aún responsable, incluso después de la fecha de la transmisión, de las

obligaciones nacidas durante dicho período. Tal es el caso de la legislación portuguesa, que establece un plazo de seis meses, antes de la fecha de la transmisión.

Así, la legislación portuguesa dispone, en caso de transmisión de un centro de actividad, que:

- a) el cesionario del centro de actividad se subroga en lugar del cedente, como parte del contrato de trabajo;
- b) el cesionario sigue siendo responsable solidariamente de las obligaciones del cedente nacidas antes de la fecha de transmisión, a partir de la fecha en que se exija su ejecución y hasta que ésta se efectúe;
- c) no se produce la subrogación del cesionario en lugar del cedente cuando el contrato de trabajo se ha extinguido legalmente antes del traspaso (acuerdo de voluntad, caducidad, despido individual por motivos disciplinarios, despido colectivo, despido a iniciativa del trabajador) y, por otra parte, cuando cedente y cesionario convengan en que el cedente conservará los trabajadores a su servicio en otro centro de actividad (*traducción no oficial*).

De lo que antecede resulta que, por regla general, la calidad de parte en el contrato de trabajo se transmite al cesionario del centro de actividad. Por consiguiente, debe interpretarse el apartado 1 del artículo 3 de la Directiva en el sentido de que, después de la fecha de la transmisión, el cedente no es ya responsable del cumplimiento de las obligaciones que resulten del contrato de trabajo, y que hayan nacido después de la fecha de la transmisión.

La respuesta a la *cuestión 1, letra b)*, debe ser negativa. Efectivamente, de acuerdo con la Directiva, la transmisión de la calidad de parte en el contrato de trabajo tiene carácter automático, de pleno derecho, sin que se requiera el consentimiento del trabajador. Al no ser necesario que el trabajador dé su consentimiento para que la calidad de empresario en los contratos de trabajo pase del cedente al cesionario del centro de actividad, no podría imaginarse que dicho consentimiento fuese necesario para la transmisión del propio centro de actividad.

El automatismo de la transmisión de la calidad de empresario y la ausencia de corresponsabilidad ulterior del cedente dan como resultado que la extinción de la responsabilidad de este último actúe automáticamente, sin que se precise el consentimiento del trabajador.

Respecto a la *cuestión 1, letra c)*, el Gobierno portugués considera que si la transmisión de la empresa supone, «por el mero hecho de tal transmisión», la transmisión de los derechos y obligaciones que resulten de los contratos de trabajo, sería ilógico que el trabajador pudiera oponerse a esa consecuencia y que, a causa de dicha oposición, siguiera al servicio del cedente. Esta conclusión se impone sobre todo en el caso de que el cedente posea únicamente la empresa o centro de actividad transmitido o cuando estén satisfechas las necesidades del personal.

El apartado 1 del artículo 3 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que la extinción de la responsabilidad del cedente se produce de forma automática, sin que el trabajador pueda oponerse ni, por lo tanto, exigir su permanencia al servicio del cedente.



f) La *Comisión* recuerda que, en la citada sentencia de 7 de febrero de 1985 (Abels), el Tribunal de Justicia resolvió que el poder atribuido al Estado miembro por el párrafo 2 del apartado 1 del artículo 3 de la Directiva significa que la responsabilidad de hacer frente a las cargas que resultan de los derechos de los trabajadores vigentes en el momento de la transmisión, incumbe, en primer lugar, al cesionario. Se deduce, en efecto, de dicho párrafo 2 que, salvo disposición contraria de los Estados miembros, el cedente se encuentra, a consecuencia de la transmisión, libre de las obligaciones que le corresponderían en virtud de los contratos de trabajo vigentes en el momento de dicha transmisión.

Aunque la cuestión no se ha planteado en el presente caso, la Comisión se plantea eventualmente si esta liberación de responsabilidad se refiere exclusivamente a las obligaciones que resulten de la continuación de la relación de trabajo después de la transmisión o si alcanza también a las obligaciones nacidas con anterioridad a la misma. También aquí nos da respuesta la citada sentencia. Según ella, la existencia del apartado 3 del artículo 3 de la Directiva —que excluye del campo de aplicación del apartado 1 los derechos de los trabajadores a prestaciones fundadas en regímenes complementarios de previsión— supondría que el apartado 1 del artículo 3 abarca el conjunto de los derechos de los trabajadores no cubiertos por dicha excepción, lo mismo si tales derechos nacieran antes o después de la transmisión de la empresa.

En ninguna parte de la Directiva, observa la Comisión, se dice que sea necesario el consentimiento del trabajador para librar al cedente de sus obligaciones. En efecto, si fuera necesario tal acuerdo, la regla de principio de la liberación del cedente perdería coherencia, hasta el punto de que la facultad que deja a los Estados miembros el párrafo 2 del apartado 1 del artículo 3, de dis-

poner que el cedente siga siendo responsable después de la transmisión, se convertiría en la regla general y ello privaría de su razón de ser a la indicada norma.

Añade la Comisión que la oposición del trabajador no puede dar lugar a que éste permanezca al servicio del cedente. El apartado 1 del artículo 3 de la Directiva regula en efecto —siempre según la Comisión—, no sólo la transmisión de los derechos de los trabajadores, sino también la de sus obligaciones y, en consecuencia, la de los derechos correlativos de los que el empresario es titular. De lo anterior se deduce que el derecho del cedente a que los trabajadores realicen su trabajo se transmite también al cesionario. La transmisión de este derecho tiene como consecuencia que el cesionario puede exigir de cada uno de los trabajadores la prestación laboral pactada con el cedente.

Por consiguiente, la Comisión sugiere que se conteste así a la primera cuestión:

«El apartado 1 del artículo 3 de la Directiva 77/187 debe interpretarse en el sentido de que, mientras los Estados miembros no dispongan lo contrario, en uso de la facultad que les reserva el párrafo 2 de dicha disposición, a partir de la fecha de la transmisión, el cedente ya no es responsable de las obligaciones que resulten de un contrato de trabajo o de una relación laboral.

Esta disposición debe interpretarse en el sentido de que, para que se produzca dicho efecto jurídico, no se exige el consentimiento del trabajador y que tal efecto jurídico se produce igual si el trabajador se opone como si no.»

## 2. Sobre la segunda cuestión

Todas las partes en el procedimiento —con excepción del Gobierno portugués, que no tomó posición sobre la segunda cuestión—

están de acuerdo en admitir que la Directiva 77/187 es de aplicación a la transmisión de una empresa a consecuencia de un contrato de compraventa a plazos. Sin embargo disienten sobre si es aplicable dicha Directiva en caso de transmisión a consecuencia de la resolución, por decisión judicial, de tal contrato de compraventa a plazos. Los Sres. Berg y Busschers, así como los Gobiernos neerlandés y británico defienden su aplicabilidad incluso en este caso, mientras que el Sr. Besselsen y la Comisión defienden la tesis contraria, por cuanto la Directiva no se refiere a las transmisiones originadas por una decisión judicial.

a) Respecto a la *cuestión 2, letra a)*, los Sres. Berg y Busschers recuerdan que, contrariamente a la Directiva 77/187, la Ley neerlandesa que la llevó a la práctica, enumera, de forma no limitativa, en el artículo 1639, letra aa), del Código civil, algunos contratos, de los que puede resultar la transmisión de una empresa, a saber, la compraventa, el arrendamiento urbano o rústico, o la constitución de un usufructo. Puesto que la legislación neerlandesa cita expresamente, tanto la compraventa como el arrendamiento, sería evidente que, en Derecho neerlandés, la transmisión de una empresa puede también tener lugar en virtud de un contrato de compraventa a plazos.

Según ellos, hay que admitir lo mismo respecto a la Directiva. Así se deduce de la exposición de motivos de la propuesta, modificada por la Comisión, en donde se dijo que, hay que entender por transmisión no sólo la de una propiedad, sino también el arrendamiento urbano o rústico o la constitución de un usufructo sobre una empresa.

La expresada enumeración, añaden, no tiene carácter limitativo. Recordando los considerandos de la Directiva, que hablan de proteger a los trabajadores en caso de «cambio

de empresario», debe admitirse que, en la transmisión de una empresa es decisivo saber si hay un cambio en la persona que ejerce la función de empresario. Tal sucede cuando la transmisión de una empresa se hace por medio de un contrato de compraventa a plazos.

Respecto a la *cuestión 2, letra b)*, los Sres. Berg y Busschers entienden que la finalidad de la Directiva 77/187 obliga a considerar también la resolución o la restitución como una transmisión a los efectos del apartado 1 del artículo 1. Tanto el Derecho neerlandés como el alemán admiten, según ellos, esta solución: afirman que la doctrina en estos dos Estados miembros entiende que, si el contrato en que se concreta la transmisión es nulo y se restituye la empresa a su anterior empresario, este último también es responsable de los derechos de los trabajadores surgidos entre tanto.

Añaden que este criterio es aplicable también a la interpretación de la Directiva. Puesto que, en el caso de autos, la situación de hecho es el resultado del contrato celebrado entre el Sr. Besselsen y el Sr. Manshanden y sus socios, el principio de protección de los trabajadores exige que el empresario anterior responda también de las antiguas reclamaciones de salarios nacidas antes de la resolución.

b) Como respuesta a la *cuestión 2, letra a)*, el Sr. Besselsen afirma que, por efecto del contrato de compraventa a plazos, el cesionario adquiere la calidad de empresario respecto a la empresa en cuestión y el cedente pierde la misma calidad. Estaría en el espíritu de la Directiva la exigencia de apreciar que en este caso se ha producido una transmisión en el sentido del apartado 1 del artículo 1, toda vez que, en el caso de una compraventa a plazos de este tipo (apartado 1 del artículo 1576, letra h), del Código civil neerlandés), los trabajadores tendrían inte-

rés en conservar su contrato de trabajo con quien, después de haber celebrado el contrato que sea, prosigue la explotación de la empresa y debe considerarse como nuevo empresario.

Por lo tanto la cuestión 2, letra a), debe contestarse afirmativamente.

En relación con la *cuestión 2, letra b)*, el Sr. Besselsen subraya que, en el caso de autos, el contrato de compraventa a plazos fue resuelto por decisión del Juez, con la consecuencia de que el Sr. Besselsen recuperara su empresa.

Añade el Sr. Besselsen que la letra del apartado 1 del artículo 1 de la Directiva muestra que la misma Directiva sólo es aplicable a transmisiones con origen en una cesión convencional. De ello se deduce que una transmisión a consecuencia de una decisión judicial, como es en el presente caso la resolución del contrato de compraventa a plazos, no entra en el campo de aplicación de la Directiva, de manera que no hay una transmisión en el sentido del apartado 1 del artículo 1. Esta conclusión —añade— es también conforme al objeto y a la finalidad de la Directiva.

Por añadidura, si la transmisión que es el resultado de una resolución dispuesta por el Juez hubiera de considerarse una transmisión en los términos del apartado 1 del artículo 1 de la Directiva, podrían derivar de ahí, en aplicación del párrafo 2 del apartado 1 del artículo 3, consecuencias imprevisibles para el primer cedente —que recuperaría su empresa— y por ello no cabría hablar de una coherencia socialmente aceptable.

c) El *Gobierno neerlandés* sostiene que se entiende por transmisión no sólo la transmisión por compraventa, sino también la reali-

zada mediante el arrendamiento urbano o rústico, etc. No es necesario que se dé una transmisión de la propiedad. Por lo tanto, la transmisión podría ser el resultado de un contrato de compraventa a plazos.

Como es posible que el Derecho interno de los Estados miembros atribuya efectos distintos a la resolución de un contrato —con el riesgo de crear una desigualdad entre los Estados miembros— conviene considerar que la resolución de un contrato está relacionada con el contrato mismo hasta el extremo de que, si la resolución da lugar a una «transmisión de empresa» en el sentido de la Directiva, dicha resolución debe asimilarse a una «cesión convencional» a efectos de la aplicación de la Directiva.

d) El *Gobierno británico* considera que procede contestar afirmativamente a la *cuestión 2, letra a)*. Para que se dé una transmisión en el sentido del apartado 1 del artículo 1, debe transferirse la empresa al cesionario de tal manera que éste alcance la titularidad de la misma. Saber si sucede así en cada caso es una cuestión de hecho. El contrato de compraventa a plazos no ofrece ningún rasgo particular que pudiera impedir la transmisión de la empresa a que se refiere.

También hay que responder afirmativamente, según él, a la *cuestión 2, letra b)*. Se ha de aplicar la Directiva cuando un contrato de venta a plazos queda resuelto por una decisión judicial, por más que, evidentemente, se trata de una cuestión de hecho que ha de examinarse en cada caso para determinar si hay o no una transmisión de empresa en el sentido de la Directiva.

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia se opone a esta interpretación. En efecto, la citada sentencia Abels, de 7 de febrero de 1985, se refiere a una transmisión a consecuencia de una decisión judicial dictada en el curso de un procedimiento de quiebra. Por el contrato, en el presente asunto, se trata de la resolución de un contrato de compraventa a plazos que no está sometido a normas especiales, como las aplicables en el caso de quiebra.

La transmisión que es consecuencia de la resolución de un contrato de compraventa a plazos no supone, según el mismo Gobierno, el riesgo de deteriorar las condiciones de vida y de trabajo de la mano de obra. La salvaguardia de los derechos de los trabajadores es, en efecto, tan necesaria cuando la transmisión de una empresa tiene lugar por resolución de un contrato de compraventa a plazos como cuando se vende la empresa.

e) La Comisión destaca, respecto a la *cuestión 2, letra a)*, que el apartado 1 del artículo 1 de la Directiva no limita el ámbito de aplicación de ésta a las transmisiones que resulten de convenciones determinadas, sino que el concepto de convención se toma en él en su sentido general habitual. Por lo tanto, la Directiva debe según la Comisión ser aplicada siempre que la transmisión de empresa se efectúa en virtud de una convención. En el presente caso, la transmisión de empresa de que se trata se efectuó a partir de una convención, en concreto de una compraventa a plazos como la que se define en el apartado 1 del artículo 1576, letra h), del Código civil neerlandés.

Sin embargo, podría suscitar alguna duda el hecho de que la empresa transmitida no lo haya sido nunca a título de propiedad. Habría que considerar a este propósito que el ámbito de aplicación de la Directiva no se limita a las operaciones por las que cambia

de titular el derecho de propiedad sobre una empresa. En efecto, los términos «employeur» y «chef d'entreprise» (empresario) designan a la persona física o jurídica que es jurídicamente responsable de la empresa; estos términos expresan un concepto más amplio que el de propietario de la empresa.

Dicha interpretación se fundamenta en la exposición de motivos de la propuesta de Directiva inicial, en la que se indicó que «la definición de transmisión de centros de actividad incluye todos los tipos de transmisiones convencionales, es decir, tanto las cesiones como los arrendamientos urbanos y rústicos o las constituciones de usufructo» (*traducción no oficial*). No existe, además, ninguna razón para establecer una diferencia en cuanto a que los trabajadores queden afectados por una transmisión según ésta afecte o no al derecho de propiedad. En ambos casos la situación de los trabajadores sería exactamanete la misma, de modo que lo oportuno es concederles una protección uniforme.

Podría pues concluirse, según la Comisión, que la Directiva se aplica cuando una empresa, un centro de actividad o una parte de centro de actividad se transmite en virtud de un contrato de compraventa a plazos, siempre a condición de que dicho contrato se celebre entre dos empresarios y de que el centro de actividad o la parte del centro de actividad conserve su identidad (véase sentencia de 18 de mayo de 1986, Spijkers, 24/85, Rec. 1986, p. 1119).

En esencia, la *cuestión 2, letra b)*, trata de determinar si la Directiva 77/187 es aplicable a la transmisión de una empresa efectuada en virtud de una decisión judicial que ha dado por resuelto, por razón de incumplimiento, un contrato de compraventa a plazos desde la fecha de tal decisión y ordenado en consecuencia la restitución de la empresa a su anterior titular.

A juicio de la Comisión y a la luz de la referida sentencia Abels del Tribunal de Justicia, de 7 de febrero de 1985, la respuesta a esta cuestión debería ser negativa. No obstante, hay que reconocer que, en dicha sentencia, el Tribunal no fundamentó su decisión (según la cual la Directiva no es aplicable en caso de quiebra del cedente) únicamente en que se trataba de una transmisión realizada a partir de una decisión judicial, sino que tomó en consideración, igualmente, el carácter especial del Derecho de quiebras y la finalidad de la Directiva. No cabría deducir de ello que la comprobación cierta e indiscutible de que no se ha realizado una determinada transmisión a partir de una convenición basta por sí para que no se aplique la Directiva.

En resumen, la Comisión sugiere que la segunda cuestión sea contestada del siguiente modo:

«El apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 77/187 debe interpretarse en el sentido de que se aplica también a la transmisión de una empresa, de un centro de actividad o de

una parte de centro de actividad que resulte de un contrato de compraventa a plazos, con tal que dicho contrato se haya celebrado entre dos empresarios y que la entidad económica transmitida conserve su identidad.

El párrafo 1 del artículo 1 de la Directiva arriba mencionada debe interpretarse en el sentido de que no se aplica a la transmisión de una empresa como consecuencia de la resolución de un contrato de compraventa a plazos mediante decisión judicial. Por consiguiente, las obligaciones que, para el adquirente, resulten de los contratos de trabajo y de las relaciones laborales existentes en el momento de la resolución no se transmiten a la parte vendedora. Ello, no obstante, no afecta a la facultad de los Estados miembros de aplicar, con arreglo al artículo 7 de la Directiva, disposiciones legales, reglamentarias o administrativas, que sean más favorable para los trabajadores.»

U. Everling  
Juez Ponente