

Protección de los créditos impagados a los trabajadores en caso de insolvencia empresarial. Aplicación de la Directiva 2008/94/CE.

Eduardo Rojo Torrecilla

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Barcelona

Resumen: *El litigio versa sobre la interpretación de la Directiva 2008/94/CE, con ocasión de créditos impagados a los trabajadores tras la declaración de la fase de liquidación judicial de la sociedad. El TJUE falla que la Directiva se opone a la normativa que excluye la cobertura de tales créditos cuando se ha comunicado a la empresa la rescisión del contrato de trabajo por incumplimientos suficientemente graves por parte empresarial, y un órgano jurisdiccional nacional ha considerado que esta comunicación está justificada.*

Palabras clave: *Directiva. Salario. Créditos. Rescisión. Contrato.*

Abstract: *The dispute concerns the interpretation of Directive 2008/94/EC, on the occasion of unpaid claims to employees following the declaration of the judicial liquidation phase of the company. The CJEU ruled that the Directive precludes legislation that excludes the coverage of such claims when the company has been notified of the termination of the employment contract due to sufficiently serious breaches by the employer, and a national court has considered that this notification is justified.*

Keywords: *Directive. Wages. Claims. Termination. Contract.*

I. Introducción

La sentencia objeto de comentario en el presente artículo se dicta por la Sala séptima del TJUE, sin conclusiones del abogado general, con ocasión de la petición de decisión prejudicial formulada, al amparo del art. 267 del Tratado de funcionamiento de la UE, por el Tribunal de Apelación de la ciudad francesa de Aix-en-Provence, mediante resolución de 24 de febrero de 2023.

El litigio versa sobre la interpretación de la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, y se plantea entre la “association Unedic délégation AGS de Marseille”. por una parte, y varios trabajadores y el administrador concursal de la sociedad declarada insolvente, por otra, “en relación con el pago de los créditos impagados de dichos trabajadores tras la declaración de la fase de liquidación judicial de dicha sociedad”.

El resumen oficial de la sentencia es el siguiente: “Procedimiento prejudicial — Política social — Protección de los trabajadores en caso de insolvencia del empresario — Directiva 2008/94/CE — Asunción por las instituciones de garantía de los créditos

impagados de los trabajadores asalariados que resulten de contratos de trabajo o de relaciones laborales — Exclusión en caso de comunicación de la resolución del contrato de trabajo a instancia del trabajador asalariado por incumplimiento grave imputable al empresario”.

A mi parecer, la resolución judicial es importante para el fortalecimiento de la protección de los créditos impagados al empresario cuando se produce un conflicto como el que se analiza a continuación y para el que la normativa nacional aplicable no aporta respuesta satisfactoria, tal como ocurría en Francia.

No plantea problemas de adecuación a la jurisprudencia comunitaria sentada en esta sentencia la normativa española, por cuanto el art. 33 de la Ley del Estatuto de los trabajadores dispone en su apartado 2 que “El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50...”, es decir que incluye la extinción del contrato por voluntad del trabajador pero como consecuencia de incumplimientos graves del empleador, como por ejemplo el impago de salarios, dentro de los supuestos protegidos por la norma, cuando estos sean debidos y se declare la insolvencia o concurso del empresario.

Sí conviene recordar, cualquier caso, que el TJUE ha conocido de litigios en los que estaba en juego la intervención del FOGASA y que guardan una cierta relación con el ahora analizado. Un buen ejemplo es la sentencia dictada por la Sala séptima el 28 de junio de 2018 (asunto C-57/17), que versó sobre la aplicación del art. 33.2 a un supuesto de extinción del contrato por voluntad de trabajador tras una decisión empresarial de aplicar la movilidad geográfica prevista en el art. 40 de la LET.

La cuestión prejudicial planteada por la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad Valenciana mediante auto de 19 de enero de 2017, era la siguiente: “¿Se puede interpretar que una indemnización debida legalmente por una empresa al trabajador, por la extinción de su relación laboral, a consecuencia de la modificación de un elemento esencial del contrato de trabajo, como es una movilidad geográfica que obliga al trabajador a cambiar de residencia, constituye la “indemnización debida al término de la relación laboral”, a la que se refiere el artículo 3, primer párrafo, de la [Directiva 2008/94]?”. Pues bien, el TJUE falló que dicho precepto debe interpretarse en el sentido de que “cuando, según la normativa nacional de que se trate, determinadas indemnizaciones legales debidas por la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador y las debidas en caso de despido por causas objetivas, como las contempladas por el órgano jurisdiccional remitente, estén comprendidas en el concepto de «indemnizaciones debidas al término de la relación laboral» en el sentido de la referida disposición, las indemnizaciones legales debidas como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador a causa del traslado del lugar de trabajo por decisión del empresario, traslado que obliga al trabajador a cambiar su lugar de residencia, también deben incluirse en dicho concepto”.

II. Identificación de la resolución judicial comentada

Tipo de resolución judicial: sentencia.

Órgano judicial: Sala séptima del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Número de resolución judicial y fecha: sentencia de 22 de febrero de 2024

Tipo y número procedimiento: cuestión prejudicial. Asunto C-125/23.

ECLI:EU:C:2024:163

Fuente: Curia

Ponente: Excm. Sra. Dña. María Lourdes Arastey Sahaún.

Votos Particulares: carece.

III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes

En los apartados 13 a 28 de la sentencia, así como en el documento de trabajo incorporado al expediente, conocemos los hechos del litigio y las dudas que le suscita al tribunal nacional la acomodación de la normativa nacional a la comunitaria, que le llevarán a plantear las cuestiones prejudiciales expuesta en el apartado 29.

Los trabajadores implicados en el litigio fueron contratados por la empresa con contratos a tiempo parcial durante septiembre y octubre de 2017 siendo esta sometida a administración judicial el 26 de junio de 2018. Debido al impago de salarios, los trabajadores comunicaron a la empresa la resolución de sus contratos el 9 de julio, siendo pocos días después, el 24 del mismo mes, cuando el tribunal de lo mercantil acordó la liquidación judicial.

IV. Posición de la parte demandante

En sede judicial, los trabajadores presentaron demandas ante el Conseil de Prud'hommes el 31 de julio, en las que solicitaron la consignación de sus créditos en el pasivo de la liquidación judicial de la empresa, "invocando incumplimientos de esa sociedad que estos trabajadores consideraban suficientemente graves".

V. Sentencia en primera instancia

El Conseil, que recordemos que es un órgano tripartito con participación de representantes empresariales y sindicales, dictó sentencia el 2 de julio de 2020, cuya síntesis queda así expuesta en el apartado 18:

"... declaró, en primer término, que el hecho de que los trabajadores afectados comunicaran a la empresa la resolución de su contrato de trabajo por incumplimiento grave imputable al empresario producía los efectos de un despido improcedente; en segundo término, consignó sus créditos en el pasivo de la liquidación judicial de la sociedad K en concepto de adeudos por, en particular, salarios, vacaciones retribuidas, indemnización compensatoria por falta de preaviso e indemnización por despido improcedente y, en tercer término, declaró que la sentencia conjunta era oponible a la AGS de Marsella, obligada a garantizar los importes de dichos créditos" (la negrita es mía).

Tenemos conocimiento de que el 28 de julio la AGS de Marsella planteó ante el Conseil una demanda por omisión de pronunciamiento, desestimada por sentencia de 23 de setiembre de 2021, frente a la que se interpuso recurso de apelación, del que conoce el tribunal que ha planteado la petición de decisión prejudicial.

En el documento de trabajo antes mencionado se hace una amplia explicación del marco jurídico de la ruptura unilateral del contrato de trabajo por parte del trabajador («prise d'acte») en Derecho francés debido a incumplimientos graves del empleador, dejando el contrato de surtir efectos desde el momento de la comunicación de la extinción, quedando el empleador obligado a pagar la indemnización vinculada a tal extinción si el tribunal ha considerado justificada la decisión y la equipara a un despido improcedente (tal como ocurre en el ordenamiento jurídico español, art. 50 LET).

Según la jurisprudencia del Tribunal Supremo francés, en casos como el ahora examinado, y en aplicación del art. L.3253-8, 2º del Código del Trabajo, la garantía de pago que cubre la Asociación creada para abono de salarios e indemnizaciones debidas, solo cubre los créditos derivados de la resolución del contrato "... si se ha producido a iniciativa del administrador judicial, del administrador concursal o del empresario afectado", por lo que se excluye el caso de "comunicación de la resolución del contrato de trabajo por incumplimiento grave imputable al empresario por parte del trabajador asalariado, de jubilación de este o de resolución judicial del contrato de trabajo".

VI. Petición de decisión prejudicial

Después de examinar la jurisprudencia del TS, el tribunal de apelación plantea las dudas que le surgen de respeto de la normativa nacional, tal como ha sido interpretada, al ordenamiento jurídico comunitario, por ser del parecer que la Directiva en cuestión “no parece supeditar la intervención de la institución de garantía, en concepto de indemnizaciones debidas por término de la relación laboral, al autor de dicha resolución”, trayendo a colación en apoyo de su tesis la sentencia del TJUE de 17 de enero de 2008, asunto C-246/06, es decir un caso en el que estaba implicada la normativa española, con mención expresa a los apartados 35 y 36, en los que el tribunal se pronunció en estos términos: “incumbe al órgano jurisdiccional nacional interpretar la normativa nacional de que se trata en el asunto principal respetando dichos principios generales y derechos fundamentales según los interpreta el Tribunal de Justicia y, en particular, el principio de ... Respecto a este último principio, según el cual las situaciones comparables no han de recibir un trato diferente, a no ser que éste se justifique objetivamente, el Tribunal de Justicia ha declarado, en lo que atañe a la normativa de que se trata en el asunto principal, que los trabajadores objeto de un despido improcedente se encuentran en una situación comparable por cuanto tienen derecho a una indemnización en caso de no readmisión...”

Por ello, decide elevar petición de decisión prejudicial con estas cuestiones:

“1) ¿Puede interpretarse la Directiva [2008/94] en el sentido de que permite excluir de la cobertura dispensada por la institución de garantía las indemnizaciones debidas al término de la relación laboral cuando un trabajador asalariado comunica a la empresa la resolución de su contrato de trabajo por incumplimiento grave imputable al empresario tras la apertura de un procedimiento de insolvencia?

2) ¿Es conforme esta interpretación con el texto y la finalidad de la Directiva y permite alcanzar los resultados que esta persigue?

3) ¿Supone tal interpretación, basada en el autor de la resolución del contrato de trabajo durante el período de insolvencia, una diferencia de trato entre los trabajadores asalariados?

4) En caso de que se determine la existencia de esta diferencia de trato, ¿está objetivamente justificada?”.

VII. Normativa aplicable

El TJUE pasa revista primeramente a la normativa europea y estatal aplicable

De la primera, son referenciados los considerandos 3 y 7 de la Directiva 2008/94, y los arts. 1 (ámbito de aplicación) 2 (consideración del empleador como insolvente), 3 (medidas para garantizar el pago de créditos impagados a los trabajadores), 7 (posible limitación de la cuantía a abonar), 11 (posibilidad de establecer disposiciones nacionales más favorables a los asalariados, y cláusula de no regresión), y 12 (posibilidad de adoptar medidas por los Estados para evitar abusos). AMPLIAR

Del derecho francés son mencionados del Código del Trabajo los arts. L.325-6 (obligación empresarial de asegurar a sus trabajadores “... contra el riesgo de impago, en los casos de procedimiento de salvaguardia, de administración judicial o de liquidación judicial, de las cantidades que se les adeuden en ejecución del contrato de trabajo”, L. 3253-8 (fijación de las cuantías que cubre el seguro), L-3253-14 (asociación que lo cubre y Agencia Central de los Organismos de la Seguridad Social, que integran “las instituciones de garantía contra el riesgo de impago”).

Más exactamente, el artículo L. 3253-6 del code du travail (Código de Trabajo) establece que todo empresario de Derecho privado tendrá asegurados a sus trabajadores asalariados, incluidos los desplazados al extranjero o expatriados a que se refiere el artículo L. 5422-13, contra el riesgo de impago, en los casos de

procedimiento de salvaguardia, de administración judicial o de liquidación judicial, de las cantidades que se les adeuden en ejecución del contrato de trabajo.

El artículo L. 3253-8, punto 2, del Código de Trabajo establece que el seguro a que se refiere el artículo L. 3253-6 cubrirá los créditos resultantes de la ruptura del contrato de trabajo cuando esta tenga lugar en alguno de los siguientes momentos:

“a) durante el período de observación;

b) dentro del plazo de un mes a partir de la resolución judicial por la que se adopte el plan de salvaguardia, de administración judicial o de cesión;

c) dentro de un plazo de quince días, o de veintiún días en caso de que se haya elaborado un plan de salvaguardia del empleo, a partir de la fecha de pronunciamiento de la sentencia de declaración de liquidación judicial;

d) durante el período de mantenimiento provisional de la actividad aprobado por la sentencia de declaración de liquidación judicial y dentro de los quince días siguientes a la fecha de finalización de dicho período, plazo este que será de veintiún días en caso de que se haya elaborado un plan de salvaguardia del empleo”.

VIII. Resolución de las alegaciones procesales formales

Antes de entrar en la resolución de las cuestiones sustantivas o de fondo planteadas, el TJUE debe dar respuesta a la alegación procesal formal presentada por la AGS de no deber entrar a responder de las cuestiones prejudiciales porque afectan a normativa nacional cuya interpretación no compete al tribunal comunitario.

La tesis será rechazada por el TJUE tras explicar cuál es su ámbito competencial y sus límites, de acuerdo a su consolidada jurisprudencia, y constatar que el conflicto afecta a la interpretación de una Directiva comunitaria, por lo que es plenamente competente para su conocimiento.

Sin ser formalmente una petición de inadmisibilidad, sí es del parecer el TJUE que la primera alegación formulada por el gobierno francés, y recogida en el apartado 34 (“... en el supuesto de que un trabajador comunique a la empresa la resolución de su contrato de trabajo por incumplimiento grave imputable al empresario con posterioridad a la fecha de apertura del procedimiento de administración judicial, la institución de garantía estaría obligada, en todo caso, a garantizar los créditos salariales adeudados al trabajador de que se trate en esa fecha, de conformidad con el artículo L. 3253-8, 1°, del Código del Trabajo”) iría en esa línea.

Igual rechazo que la anterior sufre esta alegación por parte del TJUE, dado que la tesis del gobierno francés no es la del tribunal nacional, que ya sabemos que manifiesta sus dudas en cuanto se refiere a la interpretación de la Directiva y su no mención a quién debe ser el autor de la resolución que abre camino al abono de salarios e indemnizaciones debidas en caso de insolvencia empresarial por la AGS.

IX. Resolución de las cuestiones sustantivas o de fondo

El TJUE responderá conjuntamente a las cuatro cuestiones prejudiciales planteadas, y lo hará tras efectuar un amplio repaso de varios artículos de la Directiva cuestionada, que han sido mencionados con anterioridad.

Las cantidades adeudadas a los trabajadores son las que resultan de la existencia de un contrato de trabajo y la consiguiente responsabilidad empresarial de abonar los salarios debidos por la prestación laboral, incluíbles sin mayor complicación jurídica, tal como sostuvo la Comisión Europea en las observaciones formuladas, dentro del concepto de indemnizaciones debidas al término de la relación laboral si no han sido abonado en el plazo legalmente fijado y que suele ser el mensual en todas las normas sobre abono de salarios.

Recordemos aquí que el art. 3 dispone en su apartado 1 que “... Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias a fin de que las instituciones de garantía aseguren, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, el pago de los créditos impagados de los trabajadores asalariados que resulten de los contratos de trabajo o de relaciones laborales, incluidas las indemnizaciones debidas al término de la relación laboral, cuando así lo disponga el Derecho interno”.

Es contundente el TJUE en la defensa de su tesis de no encontrar ninguna razón de ser que justifique la exclusión del abono de los salarios impagados por parte de la AGS cuando la resolución del contrato se produzca a iniciativa del trabajador, ya que la Directiva “no establece distinción alguna en lo que atañe a la cobertura de estos créditos por dicha institución en función de que el autor de la resolución del contrato de trabajo sea o no el trabajador asalariado”.

La posibilidad reconocida en el art. 3.1 de concretar por cada Estado las indemnizaciones comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva debe respetar en cualquier caso el principio general de igualdad y no discriminación, de tal manera que “las situaciones comparables no reciban un trato diferente, a no ser que este se justifique objetivamente”, trayendo a colación en apoyo de esta tesis la sentencia de 28 de junio de 2018, asunto C-57/17.

En dicha sentencia, y en coherencia con su doctrina sobre el concepto de extinción no inherente a la voluntad del trabajador, aplicable a la regulación de los despidos colectivos, el TJUE llegará a la conclusión de encontrarnos ante una extinción involuntaria del contrato, equiparándola a la del art. 50 (supuesto algo distinto a mi parecer, en cuanto que requiere un plus de gravedad jurídica, concretado en determinados incumplimientos empresariales, para que el trabajador pueda solicitar la extinción de su contrato, pero siendo cierto que también se trata de una decisión involuntaria), considerando que en ambos casos se han producido modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que no pueden imponerse al trabajador y que por ello van a permitir que este opte por la extinción del contrato con derecho a indemnización, si bien es cierto que hay una diferencia relevante, cual es que el art. 40 (y a mi parecer también el 41) permite la extinción una vez adoptada la decisión empresarial, mientras que el art. 50 requiere de la presentación de una demanda en sede judicial y la declaración del juzgador de extinguirse la relación contractual laboral por un incumplimiento cualificado del empleador. A mi parecer, hay algunas imprecisiones en la sentencia respecto a la comparación del art. 40 con el art. 50, al referirse a que en ambos casos la extinción del contrato respondería a causas objetivas (así lo dice el apartado 40, refiriéndose a que tal tesis “... se desprende ... del auto de remisión ...”), siendo más correcto a mi parecer, y que enlaza perfectamente con la tesis de la sentencia de 11 de noviembre de 2015 (C-422/14), que la equiparación, la comparabilidad, puede hacerse con los arts. 51 y 52 de la LET (y desde luego también con el art. 41), en cuanto que las causas de extinción son las mismas (económicas, técnicas, organizativas o de producción), aunque obviamente con diferente intensidad, que las previstas para que un empleador puede adoptar la decisión concreta de movilidad geográfica (traslado) de su personal.

X. Doctrina básica

La tesis más relevante de la sentencia analizada en este artículo es sin duda la manifestación de encontrarnos ante una extinción que, si bien es formalmente llevada a cabo por el trabajador, encuentra su razón de ser real en algún incumplimiento grave del empleador que le obliga a aquel a tomar tal decisión. Es decir, es una decisión plenamente involuntaria, por lo que no existe razón alguna para no equiparar esta resolución contractual a las que se producen, según la normativa francesa cuestionada, “a iniciativa del administrador judicial, del administrador concursal o del empresario de que se trate”.

Conocemos en el apartado 49 la tesis del gobierno francés para justificar la conformidad a la normativa comunitaria de la nacional cuestionada tal como la ha interpretado el TS, cual sería “la necesidad de continuación de la actividad de la

empresa, mantenimiento del empleo y liquidación del pasivo”, de tal manera que la resolución a iniciativa de los trabajadores “ que tienen lugar con posterioridad a la fecha de apertura del procedimiento de administración judicial no responden a esas necesidades”.

Con precisión, que comparto plenamente, el TJUE rechaza esta tesis volviendo a su argumentación anterior sobre la inexistencia de voluntariedad real en la decisión de los trabajadores de solicitar la resolución de sus contratos, ya que ello ha sido debido únicamente a los incumplimientos graves por parte del empleador, no pudiendo ocultar las “necesidades” mencionadas por el gobierno francés la finalidad social de la Directiva, cuál es, poniendo en relación el art. 1 con el considerando 3, “garantizar a todos los trabajadores asalariados un mínimo de protección a escala de la Unión en caso de insolvencia del empresario, mediante el pago de los créditos impagados que resulten de contratos o de relaciones laborales”

XI. Parte dispositiva

Por todo lo anteriormente expuesto, el TJUE declara que la Directiva 2008/94/CE debe interpretarse en el sentido de que “se opone a una normativa nacional que prevé la cobertura de los créditos impagados de los trabajadores asalariados que resulten de contratos de trabajo o de relaciones laborales mediante el régimen nacional que asegura el pago de los créditos de los trabajadores asalariados por una institución de garantía, establecido con arreglo al artículo 3 de esa Directiva, cuando la resolución del contrato de trabajo se produce a instancia del administrador judicial, del administrador concursal o del empresario de que se trate, pero excluye la cobertura de tales créditos por dicha institución de garantía cuando el trabajador en cuestión ha comunicado a la empresa la resolución de su contrato de trabajo debido a incumplimientos suficientemente graves por parte de su empresario para impedir la continuidad de dicho contrato y un órgano jurisdiccional nacional ha considerado que esta comunicación está justificada” (la negrita es mía).