

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL

SR. ANTONIO TIZZANO

presentadas el 27 de abril de 2006¹

1. El presente asunto tiene por objeto tres cuestiones prejudiciales planteadas ante el Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 234 CE, por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, que versan sobre la interpretación de la 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 empresario² (en lo sucesivo, «Directiva 80/987» o simplemente «Directiva»), en su versión modificada por la Directiva 2002/74/CE.³

2. En resumen, se plantea una vez más la cuestión de la compatibilidad con el Derecho comunitario de una norma nacional que establece que, en caso de insolvencia del empresario, los créditos adeudados a los trabajadores asalariados (en este caso, las indemnizaciones por despido) sean pagados por un fondo de garantía siempre y cuando hayan sido reconocidos en sentencias o

resoluciones administrativas, de modo que quedan excluidos los créditos resultantes de acuerdos de conciliación.

I. Marco jurídico

Derecho comunitario aplicable

3. El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 80/987 establece que «la presente Directiva se aplicará a los créditos en favor de los trabajadores asalariados, derivados de contratos de trabajo o de relaciones laborales, frente a empresarios que se encuentren en estado de insolvencia, en el sentido del apartado 1 del artículo 2».

4. El artículo 2, apartado 2, de la Directiva precisa que ésta «no afectará al Derecho interno en lo que se refiere a la definición de los términos “trabajador asalariado”, “empresario”, “remuneración”, “derecho adquirido” y “derecho en vías de adquisición”».

1 — Lengua original: italiano.

2 — DO L 283, p. 23; EE 05/02, p. 219.

3 — Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 (DO L 270, p. 10).

5. De acuerdo con el tenor del artículo 3, apartado 1:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias a fin de que las instituciones de garantía aseguren, sin perjuicio del artículo 4, el pago de los créditos impagados de los trabajadores asalariados que resulten de los contratos de trabajo o de relaciones laborales y que se refieran a la retribución correspondiente al período anterior a una fecha determinada».

6. En relación con el presente asunto, procede citar asimismo la Directiva 2002/74, que modificó la Directiva 80/987 sustituyendo, a los efectos aquí pertinentes, el texto del artículo 3 por el siguiente:

«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.»

7. Según el primer párrafo del artículo 2, apartado 1, de la Directiva 2002/74, que entró en vigor el 8 de octubre de 2002, los Estados miembros tenían hasta el 8 de octubre de 2005 para poner «en vigor las

disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva». En este sentido, el segundo apartado de dicha disposición precisa:

«[Los Estados miembros] aplicarán las disposiciones previstas en el primer párrafo a todo estado de insolvencia de un empresario producido después de la entrada en vigor de dichas disposiciones».

Derecho interno

8. El artículo 26 del Estatuto de los Trabajadores, en su versión modificada por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo,⁴ dispone:

«1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los períodos de descanso computables como de trabajo. [...]

4 — BOE de 29 de marzo de 1995, n° 75, p. 9654.

2. No tendrán la consideración de salario las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de indemnizaciones o suplidos por los gastos realizados como consecuencia de su actividad laboral, las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social y las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.

sentencia o resolución administrativa a favor de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos conforme a los artículos 50, 51 y 52.c) de esta Ley, con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del duplo del salario mínimo interprofesional.

[...]»

[...]»

9. De acuerdo con el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, en su versión modificada por la Ley 60/1997, de 19 de diciembre:⁵

«1. El Fondo de Garantía Salarial [en lo sucesivo, “Fogasa”], Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, [...] abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia, suspensión de pagos, quiebra o concurso de acreedores de los empresarios.

10. Por último, el apartado 8 de la misma disposición estipula que en caso de despidos económicos producidos en empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fogasa deberá hacerse cargo, a su exclusiva costa y sin necesidad de que exista insolvencia empresarial, del 40 % de la indemnización.

II. Hechos y procedimiento

[...]

2. El Fondo de Garantía Salarial, en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de

11. El Sr. Cordero Alonso fue despedido el 4 de noviembre de 2002 de la empresa en la que trabajaba, Transportes San-Gom, S.L., por causas imputables a la situación económica de la empresa.

12. Tras recurrir judicialmente dicho despido, el Sr. Cordero Alonso llegó a un

5 — BOE de 20 de diciembre de 1997, nº 304, p. 37453.

acuerdo de conciliación con Trasportes San-Gom –posteriormente aprobado por el juez competente–, que confirmaba la extinción de la relación laboral por las causas alegadas por el empresario y disponía que se pagara al trabajador una indemnización por despido de 5.540,06 euros.

13. Trasportes San-Gom fue declarada insolvente el 24 de abril de 2003, por lo que el Sr. Cordero Alonso solicitó al Fogasa el abono de la mencionada indemnización. El Fondo aceptó abonar al trabajador, con arreglo al artículo 33, apartado 8, del Estatuto de los Trabajadores, el 40% de la indemnización por despido que se le adeudaba, negándose a pagar el 60 % restante por considerar que, al tratarse de una indemnización reconocida en un acuerdo de conciliación y no en sentencia o resolución administrativa, no se le debía esta parte.

14. El Juzgado de lo Social de Palencia desestimó el recurso presentado por el trabajador contra la resolución del Fogasa mediante sentencia de 9 de julio de 2004. El Sr. Cordero Alonso recurrió entonces en apelación ante el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, el cual, al albergar dudas sobre la interpretación de las Directivas 80/987 y 2002/74, así como sobre el alcance del principio general de igualdad y del principio de primacía del Derecho comunitario, decidió, mediante auto de 28 de enero de 2005, suspender el procedi-

miento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿La obligación impuesta a los Estados miembros de adoptar todas las medidas generales o particulares para asegurar el cumplimiento de las obligaciones derivadas del Tratado de la Comunidad Europea o resultantes de los actos de las instituciones de la Comunidad (artículo 10 del Tratado), así como el principio de primacía del Derecho Comunitario sobre el Derecho Nacional, implican, por sí mismos y sin necesidad de disposiciones explícitas de Derecho interno, la atribución a los órganos judiciales nacionales de la potestad de dejar de aplicar todo tipo de normas de Derecho interno que sean contrarias al Derecho comunitario, con independencia del rango de esas disposiciones en la jerarquía normativa (reglamentos, leyes o incluso Constitución)?

2) a) Cuando las instituciones administrativas y judiciales españolas han de resolver sobre el derecho de un trabajador cuyo empresario ha sido declarado insolvente a percibir, a cargo del Fondo de Garantía Salarial, las indemnizaciones que le son debidas por finalización de un contrato de trabajo cuya garantía frente a la insolvencia ha sido establecida por la legislación nacional, ¿están aplicando Derecho comunitario aunque la Directiva 80/987/CEE no

- contemple en sus artículos 1 y 3 las indemnizaciones por finalización del contrato de forma expresa?
- b) En caso afirmativo, ¿están vinculadas las instituciones administrativas y judiciales españolas, en la aplicación de la Directiva 80/987/CEE y de las normas de Derecho interno que incorporan el contenido de la misma, por el principio de igualdad ante la Ley e interdicción de discriminación resultante del Derecho comunitario y con el alcance precisado por la interpretación dada al mismo por el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, aunque ésta no coincida con la interpretación del derecho fundamental análogo reconocido por la Constitución Española en la interpretación dada al mismo por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español?
- c) En caso afirmativo, ¿impone el derecho fundamental de igualdad ante la Ley resultante del Derecho comunitario una obligación de igualdad de trato entre aquellos supuestos en los que el derecho del trabajador a la indemnización por finalización del contrato ha sido establecido por una sentencia judicial y aquellos otros supuestos en los que es el resultado de un acuerdo entre trabajador y empresario celebrado en presencia judicial y con la aprobación del órgano judicial?
- 3) a) ¿Cuando un Estado miembro reconocía ya en su legislación interna el derecho del trabajador a obtener la protección de la Institución de Garantía para el caso de insolvencia empresarial en relación con una indemnización por extinción de contrato, todo ello con anterioridad a la entrada en vigor de la Directiva 2002/74/CE, puede entenderse que a partir de la entrada en vigor de dicha Directiva, el 8 de octubre de 2002, el Estado miembro está aplicando Derecho comunitario, aunque no haya transcurrido el plazo máximo para la incorporación de la misma, cuando resuelve sobre el abono por la institución de garantía de esas indemnizaciones por finalización de contrato en situaciones de insolvencia empresarial declaradas con posterioridad al 8 de octubre de 2002?
- b) En caso afirmativo, ¿están vinculadas las instituciones administrativas y judiciales españolas, en la aplicación de la Directiva 2002/74/CE y de las normas de Derecho interno que incorporan el contenido de la misma, por el principio de igualdad ante la Ley e interdicción de discriminación resultante del Derecho comunitario y con el alcance precisado por la interpretación dada al mismo por el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea, aunque ésta no coincida con la interpretación del derecho fundamental análogo reconocido por la Constitución Española en la interpretación dada al mismo por la jurisprudencia

del Tribunal Constitucional español?

jurisdiccional español pregunta esencialmente si la normativa interna en cuestión está comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho comunitario, concretamente de la Directiva 80/987.

- c) En caso afirmativo, ¿impone el derecho fundamental de igualdad ante la Ley resultante del Derecho comunitario una obligación de igualdad de trato entre aquellos supuestos en los que el derecho del trabajador a la indemnización por finalización del contrato ha sido establecido por una sentencia judicial y aquellos otros supuestos en los que es el resultado de un acuerdo entre trabajador y empresario celebrado en presencia judicial y con la aprobación del órgano judicial?»

17. En efecto, como se ha expuesto, la principal cuestión que se plantea en el litigio pendiente ante el órgano jurisdiccional remitente es si el régimen aplicable a las indemnizaciones por despido reconocidas en un acuerdo de conciliación previsto en el artículo 33, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores vulnera o no el principio de igualdad.⁶

15. En el procedimiento así incoado, han presentado observaciones escritas el Fogasa, el Gobierno español y la Comisión.

III. Análisis jurídico

18. No obstante, como es sabido, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia y como recuerda el propio órgano jurisdiccional remitente, sólo pueden ser examinadas a la luz de los principios generales del Derecho comunitario, como el principio de igualdad, las normas nacionales que «estén comprendidas en el ámbito de aplicación del Derecho comunitario», y ello porque dichos principios únicamente vincu-

Sobre la aplicabilidad de la Directiva 80/987

16. Comienzo con el análisis de las cuestiones 2 a) y 3 a), mediante las cuales el órgano

6 — Principio que, como es sabido, «exige que las situaciones comparables no reciban un trato diferente, a no ser que éste se justifique objetivamente». Véanse, entre otras, las sentencias de 8 de enero de 2002, Denkavit (C-507/99, Rec. p. I-169), apartado 44; de 12 de diciembre de 2002, Rodríguez Caballero (C-442/00, Rec. p. I-11915), apartado 32; de 16 de diciembre de 2004, Olaso Valero (C-520/03, Rec. p. I-12065), apartado 34, y el auto de 13 de diciembre de 2005, Guerrero Pecino (C-177/05, Rec. p. I-10887), apartado 26.

lan a los Estados miembros cuando «aplican la normativa comunitaria».⁷

19. De ahí la necesidad de examinar en primer lugar las cuestiones que ahora se analizan, dado que se trata precisamente de determinar si el mencionado artículo 33, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores ejecuta realmente disposiciones comunitarias y, por ello, está comprendido en el ámbito de aplicación del Derecho comunitario. Sólo en caso de que se responda afirmativamente a esta cuestión, podrá analizarse a continuación la compatibilidad de dicha disposición con el principio de igualdad.

20. Pues bien, en el auto de remisión se suscitan algunas dudas sobre la aplicabilidad a los hechos objeto del litigio principal de la Directiva 80/987, ya sea en su versión original, ya en la modificada. Por un lado, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si las indemnizaciones por fin de contrato como las controvertidas pueden considerarse «retribución» en el sentido del artículo 3, apartado 1, de la Directiva (en su versión original), y si, por consiguiente, están o no comprendidas en el ámbito de aplicación de la obligación de garantía establecida en dicho artículo. Por otro, se plantea si sería posible aplicar, con carácter alternativo, el

artículo 3, en su versión modificada por la Directiva 2002/74, el cual, en cambio, se refiere expresamente a las «indemnizaciones debidas al término de la relación laboral».

21. Al avanzar estas hipótesis, el órgano jurisdiccional remitente se refiere en particular a la circunstancia de que, si bien el plazo de adaptación del Derecho interno a la Directiva no había expirado aún en el momento en que se produjeron los hechos enjuiciados, el Derecho español ya establecía en esa época, en el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, que el pago de las indemnizaciones por despido fuera cubierto por el Fogasa. Por consiguiente, podría considerarse que, en el momento en que entró en vigor la Directiva de modificación (previo al despido del demandante y a la declaración de insolvencia del demandado), el mencionado artículo 33 del Estatuto hacía las veces de medida de adaptación al artículo 3 de la Directiva 2002/74.

22. Las partes proponen respuestas diferentes a estas cuestiones.

23. El Fogasa y el Gobierno español sostienen, efectivamente, que las indemnizaciones de que se trata no están comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva, y ello por dos tipos de motivos. En primer lugar, en este caso no cabe aplicar las modificaciones introducidas por la Directiva 2002/74, dado

7 — Sentencia Rodríguez Caballero, antes citada, apartados 30 a 32. Otros casos de compatibilidad con el principio general de igualdad de disposiciones nacionales adoptadas en ejecución de actos comunitarios son tratados en las sentencias de 25 de noviembre de 1986, Klensch (201/85 y 202/85, Rec. p. 3477), apartados 9 y 10, de 14 de julio de 1994, Graff (C-351/92, Rec. p. I-3361), apartados 15 a 17, y de 17 de abril de 1997, EARL de Kerlast (C-15/95, Rec. p. I-1961), apartados 35 a 40.

que en la época en que tuvieron lugar los hechos del litigio principal aún no había transcurrido el plazo fijado para la adaptación del Derecho interno a la misma. En segundo lugar, no puede siquiera hablarse de «retribución» en el sentido de la versión original de la Directiva 80/987 respecto de dichas indemnizaciones, puesto que el Derecho nacional aplicable (en el presente asunto, el artículo 26, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores),⁸ al que remite el artículo 2 de la Directiva para la definición de este concepto, declara expresamente que las indemnizaciones por despido no tendrán la consideración de retribución.

24. En cambio, la Comisión alega esencialmente que, a pesar de que corresponda al ordenamiento de cada Estado miembro definir el concepto de «retribución», el órgano jurisdiccional nacional sigue estando obligado, no obstante, a interpretar el Derecho interno de modo acorde con el Derecho comunitario, incluidas las directivas —como la Directiva 2002/74— que hayan entrado en vigor antes de que tengan lugar los hechos del caso de autos, pero cuyo plazo de incorporación no haya expirado aún.⁹ En el presente asunto eso significa, prosigue la Comisión, que el órgano jurisdiccional remitente, primando una interpretación de las disposiciones controvertidas del Estatuto de los Trabajadores compatible con la letra y el espíritu de las modificaciones introducidas por la Directiva 2002/74, debe incluir las indemnizaciones por despido entre los cré-

ditos garantizados en virtud del Derecho comunitario.

25. Por mi parte, debo destacar en primer lugar que la Directiva 2002/74 contiene dos disposiciones que podrían ser especialmente relevantes a los efectos del presente asunto.

26. Ante todo, a diferencia de la primera versión, que dejaba completamente en manos de los Estados miembros la determinación de los créditos asegurados por las instituciones de garantía, la versión modificada precisa expresamente que dichas instituciones deben, en caso de insolvencia del empresario, asegurar el pago a los trabajadores asalariados de las «indemnizaciones debidas al término de la relación laboral» cuando «así lo disponga el Derecho interno» (nuevo artículo 3).

27. Seguidamente, en lo que atañe al plazo para la adopción de estas modificaciones, recuérdese que el artículo 3 de la Directiva 2002/74 disponía que ésta entrara en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*, es decir, el 8 de octubre de 2002, mientras que el artículo 2, apartado 1, párrafo primero, establecía el 8 de octubre de 2005 como plazo para la adaptación de los

8 — Véase el punto 8 *supra*.

9 — A este respecto, la Comisión cita concretamente la sentencia de 8 de octubre de 1987, Kolpinghuis Nijmegen (C-80/86, Rec. p. 3969), apartado 15, y las conclusiones del Abogado General Jacobs de 20 de mayo de 1992 presentadas en el asunto C-295/90, Parlamento/Consejo (sentencia de 7 de julio de 1992, Rec. p. I-4193), punto 43, así como las del Abogado General Darmon de 17 de noviembre de 1993 presentadas en el asunto C-236/92, Regione Lombardia (sentencia de 23 de febrero de 1994, Rec. p. I-483), punto 27.

ordenamientos internos a la misma. No obstante, el propio artículo 2, apartado 1, especificaba, en el segundo párrafo, que los Estados miembros «aplicarán las disposiciones [necesarias para adaptarse a la Directiva] a todo estado de insolvencia de un empresario producido después de la entrada en vigor de dichas disposiciones».

28. Esto significa que en caso de que el ordenamiento interno se adapte anticipadamente a la Directiva, las disposiciones nacionales conformes con ésta deben aplicarse a todos los estados de insolvencia posteriores a su entrada en vigor, incluyendo, por tanto, los declarados antes del 8 de octubre de 2005. No hace falta siquiera recordar que, en tal caso, dichas medidas, al ejecutar disposiciones comunitarias, entran en la esfera de aplicación de éstas.

29. Pues bien, en mi opinión éstas son precisamente las circunstancias que se dan en el caso de autos. En efecto, del auto de remisión se desprende claramente que:

i) el empresario, la sociedad Transportes San-Gom, fue declarado insolvente el 24 de abril de 2003, es decir, después de que entrara en vigor la Directiva 2002/74 el 8 de octubre de 2002;

ii) el artículo 33, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores, que establecía que las indemnizaciones por despido fueran pagadas por el Fogasa —concordando plenamente, por consiguiente, con las modificaciones introducidas por la Directiva 2002/74—, ya estaba en vigor cuando se declaró la insolvencia. En otras palabras, como explica el propio órgano jurisdiccional remitente, en la época en que tuvieron lugar los hechos del caso de autos, podía considerarse que —a pesar de que no hubiera una norma de adaptación específica— el nuevo artículo 3 de la Directiva ya había sido ejecutado por la normativa interna existente.¹⁰ En efecto, como es sabido, la jurisprudencia comunitaria ha reconocido expresamente que no siempre es necesario un acto formal para adaptar el Derecho interno a una Directiva, en particular cuando la normativa interna ya es acorde con la comunitaria.¹¹

30. Siguiendo este razonamiento, cabe concluir que la aplicación de una norma interna, como el artículo 33, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores, en circunstancias como las del litigio principal, podría estar comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 80/987, en su versión modificada por la Directiva 2002/74.

¹⁰ — Esta interpretación también parece confirmada por el hecho de que, según nos consta, España aún no ha adoptado ninguna norma de adaptación específica.

¹¹ — Véanse, por ejemplo, las sentencias de 23 de mayo de 1985, Comisión/Alemania (29/84, Rec. p. 1661), apartado 23; de 9 de abril de 1987, Comisión/Italia (363/85, Rec. p. 1733), apartado 7; de 16 de noviembre de 2000, Comisión/Grecia (C-214/98, Rec. p. I-9601), apartado 49, y de 10 de mayo de 2001, Comisión/Países Bajos (C-144/99, Rec. p. 3541), apartado 17.

31. Pero incluso en caso de que el Tribunal de Justicia considerara aplicable al presente asunto la primera versión de la Directiva, y no la modificada, ello no significaría que las indemnizaciones objeto de examen se encontraran forzosamente fuera del ámbito de aplicación del Derecho comunitario por no poder ser consideradas «retribución» en el sentido del artículo 3, apartado 1.

32. Efectivamente, recuérdese que en la sentencia Olaso Valero el Tribunal de Justicia tuvo ocasión de aclarar que, aunque «corresponde al Derecho nacional precisar el término “retribución” y definir su contenido», «el hecho de que la Directiva 80/987 relacione el pago de la retribución con unos períodos de referencia no excluye su aplicación a indemnizaciones por despido [...]», máxime dado que «[corroboraban] esta afirmación» las modificaciones previstas en la Directiva 2002/74, que en esa época aún no había entrado en vigor.¹² En otras palabras, incluso antes de que entrara en vigor la nueva Directiva podían incluirse en el concepto de «retribución» no sólo los créditos salariales correspondientes a la remuneración de prestaciones laborales efectuadas durante un período determinado, sino también créditos de otra naturaleza, como las indemnizaciones por fin de contrato.

33. En mi opinión, esta interpretación encuentra aún mayor justificación en un caso como el del litigio principal, en el cual la Directiva 2002/74 ya había entrado en vigor en el momento en que tuvieron lugar los hechos enjuiciados. Como subraya acertadamente la Comisión (véase el punto 24 *supra*), ello estaría en línea tanto con la mencionada obligación de interpretación conforme,¹³ como, a un nivel más general, con los objetivos de protección de los trabajadores perseguidos por la normativa comunitaria.

Sobre la vulneración del principio de igualdad

34. Mediante las cuestiones 2 c) y 3 c), el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León pregunta esencialmente si, en caso de que la normativa en cuestión esté comprendida en el ámbito de aplicación del Derecho comunitario, el hecho de que la garantía del Fogasa se limite a las indemnizaciones por despido reconocidas en sentencia judicial o resolución administrativa firme —de modo que no quedan cubiertas por dicha garantía las indemnizaciones acordadas en conciliación— es contrario al principio general de igualdad.

12 — Sentencia Olaso Valero, antes citada, apartados 31 y 32. En dicho asunto, el órgano jurisdiccional remitente sostenía efectivamente que las referencias que hace la Directiva a retribuciones relacionadas con determinados períodos temporales «se compadecen mal con la idea de indemnización» (*Ibidem*, apartado 26).

13 — Sobre la existencia de dicha obligación también respecto de directivas que hayan entrado en vigor pero cuyo plazo de incorporación aún no ha expirado, véase, concretamente, la sentencia *Kolpinghuis Nijmegen*, antes citada, apartados 15 y 16. En el mismo sentido, véanse asimismo mis conclusiones, de 30 de junio de 2005, presentadas en el asunto C-144/04, *Mangold* (sentencia de 22 de noviembre de 2005, Rec. p. I-9981), puntos 115 a 120.

35. Hay que decir que la respuesta a estas preguntas puede deducirse fácilmente de la jurisprudencia comunitaria. En los asuntos Rodríguez Caballero, Olaso Valero y Guerrero Pecino, antes citados, el Tribunal de Justicia tuvo efectivamente ocasión de pronunciarse sobre el régimen aplicado en España a los créditos laborales reconocidos en el marco de un procedimiento de conciliación. Además, el juez comunitario siempre ha considerado que en este caso se estaba ante una vulneración del principio de igualdad, puesto que, por una parte, la normativa nacional aplica un tratamiento diferente a trabajadores que «se encuentran en la misma situación»,¹⁴ y, por otra, «no se [había] presentado ningún argumento convincente para justificar la diferencia de trato entre los créditos [...] [reconocidos] en sentencia o resolución administrativa y los [...] [reconocidos] en acto de conciliación».¹⁵

36. Pues bien, en el presente asunto también se aplica un tratamiento diferente a trabajadores que se encuentran en la misma situación, en la medida en que han sido objeto de un despido por causas económicas y tienen derecho, por esta razón, a que se les pague una indemnización. Debo añadir que ni el órgano jurisdiccional remitente ni las partes que han presentado observaciones han aportado ningún argumento nuevo que el Tribunal de Justicia no haya analizado ya

al examinar los asuntos expuestos anteriormente. Además, el Gobierno español y el Fogasa ni siquiera han presentado observaciones sobre este extremo.

37. Por estos motivos, considero que el principio general de igualdad es contrario a una normativa nacional, como la controvertida en el caso de autos, que prevé el pago por parte de la institución nacional de garantía, como responsable subsidiario, de las indemnizaciones por despido sólo cuando éstas se reconozcan en una sentencia judicial o en una resolución administrativa, de modo que quedan excluidas de dicho mecanismo de garantía las indemnizaciones por despido que hayan sido en cambio reconocidas mediante acuerdo de conciliación.

Sobre las consecuencias de la interpretación realizada por el Tribunal de Justicia

38. Para finalizar ha de darse respuesta a las cuestiones 1), 2 b) y 3 b), mediante las cuales el órgano jurisdiccional remitente pregunta al Tribunal de Justicia cuáles son las consecuencias jurídicas que llevará aparejadas una eventual sentencia comunitaria que declare la incompatibilidad de una normativa como la examinada, y en particular si, como consecuencia de dicha sentencia, el juez debe

14 — Sentencia Rodríguez Caballero, antes citada, apartado 33.

15 — Sentencia Olaso Valero, antes citada, apartado 37. Véanse también la sentencia Rodríguez Caballero, antes citada, apartados 34 a 39, y el auto Guerrero Pecino, antes citado, apartados 28 y 29.

dejar de aplicar esa normativa en el marco del litigio principal.

legislativa o por cualquier otro procedimiento constitucional».¹⁷

39. Al formular esta pregunta, el órgano jurisdiccional remitente se refiere concretamente al hecho de que el ordenamiento español no le permitiría dejar sin aplicar una norma con rango de ley, como el Estatuto de los Trabajadores, y, además, la interpretación del principio de igualdad mantenida por el Tribunal de Justicia en las sentencias Rodríguez Caballero y Olaso Valero no resulta conforme con la interpretación del principio constitucional de «igualdad ante la ley», contenido en el artículo 14 de la Constitución española, adoptada por varios tribunales nacionales, entre ellos, el Tribunal Constitucional.¹⁶

40. Sin embargo, recuérdese que el Tribunal de Justicia también ha tenido hace tiempo ocasión de proporcionar una respuesta absolutamente unívoca sobre este extremo. En efecto, en su jurisprudencia afirma constantemente que los jueces nacionales «están obligados a aplicar íntegramente el Derecho comunitario y a proteger los derechos que éste confiere a los particulares dejando sin aplicación toda disposición de la ley nacional eventualmente contraria a aquél [...] sin que esté obligado a solicitar o a esperar la derogación previa de éstas por vía

41. Por otra parte, precisamente en relación con la materia examinada, el Tribunal de Justicia ha reiterado recientemente, en la sentencia Rodríguez Caballero, que «el juez nacional debe dejar sin aplicar toda disposición nacional discriminatoria [incompatible con el principio general de igualdad] [...], y debe aplicar a los miembros del grupo perjudicado por dicha discriminación el mismo régimen del que disfruten los demás trabajadores».¹⁸

42. Por lo tanto, considero que cabe concluir que el juez nacional debe dejar sin aplicar una norma interna, como la que es objeto del litigio principal, que, vulnerando el principio de igualdad, excluye de la garantía de pago que ella misma establece las indemnizaciones por despido reconocidas en un acuerdo de conciliación.

¹⁶ — En el propio auto, el órgano jurisdiccional remitente cita la sentencia del Tribunal Constitucional de 25 de octubre de 1993, n.º 306, en la cual dicho Tribunal consideró que el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores no violaba el principio de igualdad ante la ley.

¹⁷ — Por ejemplo, en la ya célebre sentencia de 9 de marzo de 1978, Simmenthal (106/77, Rec. p. 629), apartados 21 y 24. Véanse, además, entre otras muchas, las sentencias de 19 de junio de 1990, Factortame (asunto C-213/89, Rec. p. I-2433), apartado 20; de 19 de noviembre de 1991, Francovich y otros (C-6/90 y C-9/90, Rec. p. I-5357), apartado 32; de 8 de junio de 2000, Carra y otros (C-258/98, Rec. p. I-4217), apartado 16; de 18 de septiembre de 2003, Morellato (C-416/00, Rec. p. I-9343), apartados 43 y 44, y de 3 de mayo de 2005, Berlusconi y otros (C-387/02, C-391/02 y C-403/02, Rec. p. I-3565), apartado 72.

¹⁸ — Sentencia Rodríguez Caballero, antes citada, apartado 43, y la jurisprudencia que allí se cita. Véanse también la sentencia Olaso Valero, antes citada, apartado 38, y el auto Guerrero Pecino, antes citado, apartado 30.

IV. Conclusión

43. Por consiguiente, propongo al Tribunal de Justicia que responda a las cuestiones planteadas por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León del siguiente modo:

- «1) La aplicación de una norma interna, como el artículo 33, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores, en circunstancias como las del litigio principal, está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, en su versión modificada por la Directiva 2002/74/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002.
- 2) El principio general de igualdad es contrario a una normativa nacional, como la controvertida en el caso de autos, que prevé el pago por parte de la institución nacional de garantía, como responsable subsidiario, de las indemnizaciones por despido sólo cuando éstas se reconozcan en una sentencia judicial o en una resolución administrativa, de modo que quedan excluidas de dicho mecanismo de garantía las indemnizaciones por despido que hayan sido en cambio reconocidas mediante acuerdo de conciliación.
- 3) El juez nacional debe dejar sin aplicar una norma interna, como la que es objeto del litigio principal, que, vulnerando el principio de igualdad, excluye de la garantía de pago que ella misma establece las indemnizaciones por despido reconocidas en un acuerdo de conciliación.»