



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 10 de julio de 2014*

«Protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario — Directiva 2088/94/CE — Ámbito de aplicación — Derecho a indemnización de un empresario frente a un Estado miembro por los salarios pagados a un trabajador durante el procedimiento de impugnación del despido de este último después del 60º día hábil desde la presentación de la demanda por despido — Inexistencia del derecho a indemnización en el caso de despidos nulos — Subrogación del trabajador en el derecho a indemnización de su empresario en caso de insolvencia provisional de este último — Discriminación de los trabajadores que han sido objeto de un despido nulo — Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea — Ámbito de aplicación — Artículo 20»

En el asunto C-198/13,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social nº 1 de Benidorm (Alicante), mediante resolución de 21 de febrero de 2013, recibida en el Tribunal de Justicia el 16 de abril de 2013, en el procedimiento entre

Víctor Manuel Julián Hernández,

Chems Eddine Adel,

Jaime Morales Ciudad,

Bartolomé Madrid Madrid,

Martín Selles Orozco,

Alberto Martí Juan,

Said Debbaj

y

Reino de España (Subdelegación del Gobierno de España en Alicante),

Puntal Arquitectura, S.L.,

Obras Alteamar, S.L.,

Altea Diseño y Proyectos, S.L.,

Ángel Muñoz Sánchez,

* Lengua de procedimiento: español.

Vicente Orozco Miro,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por el Sr. T. von Danwitz (Ponente), Presidente de Sala, y los Sres. E. Juhász, A. Rosas, D. Šváby y C. Vajda, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretario: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 12 de marzo de 2014;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de los Sres. Julian Hernández, Eddine Adel, Morales Ciudad, Madrid Madrid, Selles Orozco, Martí Juan y Debbaj, por el Sr. F. Van de Velde Moors, abogado;
- en nombre del Gobierno español, por la Sra. M. García-Valdecasas Dorrego, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. R. Vidal Puig, en calidad de agente;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto 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 (DO L 283, p. 36), y del artículo 20 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»).
- 2 Dicha petición se planteó en el marco de un litigio entre, por una parte, los Sres. Julian Hernández, Eddine Adel, Morales Ciudad, Madrid Madrid, Selles Orozco, Martí Juan y Debbaj y, por otra parte, el Reino de España (Subdelegación del Gobierno de España en Alicante; en lo sucesivo, «Subdelegación»), Puntal Arquitectura, S.L., Obras Alteamar, S.L., Altea Diseño y Proyectos, S.L., y los Sres. Muñoz Sánchez y Orozco Miro, en relación con el pago de la parte de los salarios de tramitación de los demandantes en el litigio principal, devengados después del 60º día hábil siguiente a la fecha de presentación de la demanda en impugnación del despido de los demandantes y hasta la fecha de notificación de la sentencia que declaró la nulidad de esos despidos.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 A tenor de los considerandos 3 y 7 de la Directiva 2008/94:

«(3) Son necesarias normas para la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, especialmente para garantizar el pago de sus créditos impagados, teniendo en cuenta la necesidad de un desarrollo económico y social equilibrado en la Comunidad. A tal efecto, los Estados miembros deben crear una institución que garantice a los trabajadores asalariados afectados el pago de sus créditos impagados.

[...]

(7) Los Estados miembros podrán establecer límites a la responsabilidad de las instituciones de garantía que sean compatibles con el objetivo social de la Directiva y pueden tener en cuenta la diferente prelación de los créditos.»

4 El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2008/94 dispone 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 artículo 2, apartado 1».

5 El artículo 2 de la referida Directiva establece lo siguiente:

«1. A efectos de la presente Directiva, un empresario será considerado insolvente cuando se haya solicitado la apertura de un procedimiento colectivo basado en la insolvencia del empresario, previsto por las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de un Estado miembro, que implique el desapoderamiento parcial o total de este y el nombramiento de un síndico o persona que ejerza una función similar, y la autoridad competente, en virtud de dichas disposiciones:

- a) haya decidido la apertura del procedimiento, o
- b) haya comprobado el cierre definitivo de la empresa o del centro de trabajo del empresario, así como la insuficiencia del activo disponible para justificar la apertura del procedimiento.

2. La presente Directiva no afectará al Derecho nacional en lo que se refiere a la definición de los términos “trabajador asalariado”, “empresario”, “remuneración”, “derecho adquirido” y “derecho en vías de adquisición”.

[...]

4. La presente Directiva no impedirá a los Estados miembros extender la protección de los trabajadores asalariados a otras situaciones de insolvencia, como la suspensión de pagos de hecho y con carácter permanente, establecidas mediante otros procedimientos, distintos de los señalados en el apartado 1, previstos en el Derecho nacional respectivo.

[...]»

6 El artículo 3 de la misma Directiva establece:

«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.

Los créditos tenidos en cuenta por la institución de garantía serán las remuneraciones impagadas correspondientes a un período situado antes o, en su caso, después de una fecha determinada por los Estados miembros, o antes y después de la misma.»

7 A tenor del artículo 4, apartados 1 y 2, de la Directiva 2008/94:

«1. Los Estados miembros tendrán la facultad de limitar la obligación de pago de las instituciones de garantía prevista en el artículo 3.

2. Cuando los Estados miembros hagan uso de la facultad prevista en el apartado 1, establecerán la duración del período que dé lugar al pago de los créditos impagados por la institución de garantía. Esa duración no podrá, sin embargo, ser inferior a un período correspondiente a la remuneración de los tres últimos meses de la relación laboral situados antes y/o después de la fecha contemplada en el artículo 3, párrafo segundo.

Los Estados miembros podrán incluir ese período mínimo de tres meses en un período de referencia cuya duración no podrá ser inferior a seis meses.

Los Estados miembros que establezcan un período de referencia de al menos dieciocho meses podrán limitar a ocho semanas el período que dé lugar al pago de los créditos impagados por la institución de garantía. En ese caso, para el cálculo del período mínimo se considerarán los períodos más favorables para el trabajador asalariado.»

8 El artículo 5 de la referida Directiva dispone:

«Los Estados miembros fijarán las modalidades de la organización, de la financiación y del funcionamiento de las instituciones de garantía [...]

[...]»

9 A tenor del artículo 11, párrafo primero, de la misma Directiva, ésta «no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o establecer disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores asalariados».

Derecho español

Constitución

10 A tenor del artículo 121 de la Constitución, «los daños causados por error judicial, así como los que sean consecuencia del funcionamiento anormal de la Administración de Justicia, darán derecho a una indemnización a cargo del Estado, conforme a la ley».

Estatuto de los Trabajadores

- 11 El artículo 33 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE nº 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654), en su versión en vigor en la fecha de los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores») está redactado del siguiente modo:

«1. El Fondo de Garantía Salarial, Organismo autónomo dependiente del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, con personalidad jurídica y capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines, abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario.

A los anteriores efectos, se considerará salario la cantidad reconocida como tal en acto de conciliación o en resolución judicial por todos los conceptos a que se refiere el artículo 26.1, así como los salarios de tramitación en los supuestos en que legalmente procedan, sin que pueda el Fondo abonar, por uno u otro concepto, conjunta o separadamente, un importe superior a la cantidad resultante de multiplicar el triple del salario mínimo interprofesional diario, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias, por el número de días de salario pendiente de pago, con un máximo de ciento cincuenta días.

2. 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, 51 y 52 de esta Ley, y de extinción de contratos conforme al artículo 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, así como las indemnizaciones por extinción de contratos temporales o de duración determinada en los casos que legalmente procedan. En todos los casos con el límite máximo de una anualidad, sin que el salario diario, base del cálculo, pueda exceder del triple del salario mínimo interprofesional, incluyendo la parte proporcional de las pagas extraordinarias.

[...]

6. A los efectos de este artículo se entiende que existe insolvencia del empresario cuando, instada la ejecución en la forma establecida por la Ley de Procedimiento Laboral, no se consiga satisfacción de los créditos laborales. [...]

- 12 El artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, titulado «Forma y efectos de la extinción por causas objetivas», dispone:

«1. La adopción del acuerdo de extinción al amparo de lo prevenido en el artículo anterior exige la observancia de los requisitos siguientes:

- a) Comunicación escrita al trabajador expresando la causa.
- b) Poner a disposición del trabajador, simultáneamente a la entrega de la comunicación escrita, la indemnización de veinte días por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

[...]

4. Cuando el empresario no cumpliera los requisitos establecidos en el apartado 1 de este artículo o la decisión extintiva del empresario tuviera como móvil algunas de las causas de discriminación prohibidas en la Constitución o en la Ley o bien se hubiera producido con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, la decisión extintiva será nula, debiendo la autoridad judicial hacer tal declaración de oficio. [...]

[...]»

13 El artículo 55, apartado 6, letra c), del antedicho Estatuto establece:

«El despido nulo tendrá el efecto de la readmisión inmediata del trabajador, con abono de los salarios dejados de percibir.»

14 Con arreglo al artículo 56, apartado 1, del mismo Estatuto:

«Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:

- a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.
- b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha de despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo, si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.»

15 El artículo 57, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores dispone:

«Cuando la sentencia que declare la improcedencia del despido se dicte transcurridos más de sesenta días hábiles desde la fecha en que se presentó la demanda, el empresario podrá reclamar del Estado el abono de la percepción económica a que se refiere el párrafo b) del apartado 1 del artículo 56 satisfecha al trabajador, correspondiente al tiempo que exceda de dichos sesenta días.»

LPL

16 El artículo 116 del texto refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril (BOE n° 86, de 11 de abril de 1995, p. 10695), en su versión en vigor en la fecha de los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «LPL»), dispone:

«1. Si, desde la fecha en que se tuvo por presentada la demanda por despido, hasta la sentencia del Juzgado o Tribunal que por primera vez declare su improcedencia, hubiesen transcurrido más de sesenta días hábiles, el empresario, una vez firme la sentencia, podrá reclamar al Estado los salarios pagados al trabajador que excedan de dicho plazo.

2. En el supuesto de insolvencia provisional del empresario, el trabajador podrá reclamar directamente al Estado los salarios a los que se refiere el apartado anterior, que no le hubieran sido abonados por aquél.»

17 El artículo 279, apartado 2, de la LPL establece:

«Dentro de los tres días siguientes, el Juez dictará auto en el que, salvo en los casos donde no resulte acreditada ninguna de las dos circunstancias alegadas por el ejecutante:

- a. Declarará extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución.

- b. Acordará se abone al trabajador la indemnización a la que se refiere el apartado 1 del artículo 110 de esta Ley. [...]
- c. Condenará al empresario al abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha de la notificación de la sentencia que por primera vez declare la improcedencia hasta la de la mencionada solución.»

18 A tenor del artículo 284 de la LPL:

«Sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos anteriores, cuando se acredite la imposibilidad de readmitir al trabajador por cese o cierre de la empresa obligada, el Juez dictará auto en el que declarará extinguida la relación laboral en la fecha de dicha resolución y acordará se abonen al trabajador las indemnizaciones y los salarios dejados de percibir que señale el apartado 2 del artículo 279.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 19 El 16 de diciembre de 2008 los demandantes en el litigio principal presentaron ante el Juzgado de lo Social nº 1 de Benidorm demanda en impugnación de sus despidos por sus empresarios, a saber, Puntal Arquitectura, S.L., Obras Alteamar, S.L., Altea Diseño y Proyectos, S.L., así como los Sres. Muñoz Sánchez y Orozco Miro.
- 20 En su sentencia de 2 de octubre de 2009 el referido Juzgado declaró la nulidad de esos despidos, por un lado, y por otro, la extinción de la relación laboral que vinculaba a los demandantes con Obras Alteamar, S.L., y Altea Diseño y Proyectos, S.L., a causa del cese de las actividades de éstas. Dicha sentencia condenó a esas dos sociedades a pagar a los demandantes indemnizaciones por despido, y los salarios de tramitación devengados desde sus despidos y durante el procedimiento de impugnación de éstos. En esa sentencia el citado Juzgado condenó al Fondo de Garantía Salarial (en lo sucesivo, «Fogasa»), como responsable subsidiario, al pago de esas cantidades hasta el límite legal.
- 21 El 11 de junio de 2010 se declaró a ambas sociedades en estado de insolvencia provisional.
- 22 Tras haber intentado infructuosamente la ejecución de la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Benidorm de 2 de octubre de 2009 contra esas mismas sociedades, los demandantes en el litigio principal reclamaron al Fogasa el pago de las cantidades fijadas por esa sentencia, hasta el límite legal.
- 23 Los demandantes en el litigio principal reclamaron posteriormente a la Subdelegación el pago de la parte de los salarios de tramitación devengados durante el procedimiento por despido, después del 60º día hábil siguiente a la presentación de su demanda por despido y hasta la fecha de la notificación de la sentencia declarativa de la nulidad de los despidos. Esa reclamación fue desestimada por resolución de la Subdelegación de 9 de noviembre de 2010, debido a que, conforme a la referida sentencia, los despidos no eran improcedentes sino nulos.
- 24 El 25 de noviembre de 2010 los demandantes en el litigio principal impugnaron ante el Juzgado de lo Social nº 1 de Benidorm la resolución antes mencionada, solicitando la condena de la Subdelegación al pago de la cantidad antes expresada.
- 25 Dado que la legislación española prevé el pago por el Estado de los salarios de tramitación devengados después del 60º día hábil siguiente a la presentación de la demanda por despido únicamente cuando éste sea declarado improcedente, con exclusión del supuesto de despido nulo, el Juez remitente se pregunta si esa diferencia de trato entre los trabajadores afectados por un despido improcedente y los afectados por un despido nulo debe considerarse contraria al artículo 20 de la Carta.

- 26 El referido Juez precisa en ese sentido que, conforme a la legislación española, la diferencia esencial entre el despido improcedente y el despido nulo radica en que en el primer caso el empresario, en lugar de readmitir al trabajador, puede extinguir su contrato de trabajo abonándole una indemnización, mientras que en el segundo caso el empresario está obligado a readmitir al trabajador. Sin perjuicio de ello, en el caso de cese de actividad del empresario el Juez puede sustituir la obligación de readmisión del trabajador cuyo despido declare nulo por la de pago de una indemnización, tras haber declarado la extinción del contrato de trabajo. En todos esos casos el empresario está obligado a pagar al trabajador los salarios de tramitación devengados durante el procedimiento por despido.
- 27 En lo que atañe a la obligación del Estado de pagar los salarios de tramitación devengados después del 60º día hábil siguiente a la presentación de la demanda por despido, el Juez remitente expone que, según la jurisprudencia del Tribunal Supremo, el acreedor principal de esa obligación es el empresario, que no está obligado a soportar las consecuencias de ciertas dilaciones judiciales. Sólo por subrogación en ese derecho del empresario en el supuesto de insolvencia de éste, cuando esos salarios no se han pagado, los trabajadores pueden reclamar directamente su pago al Estado, en virtud del artículo 116, apartado 2, de la LPL. Toda vez que el empresario no puede reclamar al Estado el pago de los salarios abonados en caso de despido nulo, los trabajadores afectados por ese despido no pueden, por subrogación en los derechos de su empresario insolvente, hacer valer frente al Estado un crédito en virtud de los salarios que no se les hayan pagado.
- 28 En esas circunstancias, el Juzgado de lo Social nº 1 de Benidorm decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿La regulación del art. 57 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el art. 116.2 del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, que consiste en la práctica del Estado del Reino de España de abonar directamente a los trabajadores, en caso de insolvencia empresarial, los salarios denominados “de tramitación” producidos más allá del 60º [...] día hábil después de presentada la demanda ante el Juzgado competente, entraría dentro del ámbito de aplicación de la [Directiva 2008/94]; y en concreto a lo previsto en sus art. 1.1, 2.3, 2.4,3,5 y 11?
 - 2) Si la respuesta fuera positiva, ¿Una práctica por parte del Estado del Reino de España de abonar directamente a los trabajadores, en caso de insolvencia empresarial, los salarios denominados “de tramitación” producidos más allá del 60º [...] día hábil después de presentada la demanda, pero solamente a los despidos declarados judicialmente improcedentes pero no a los declarados judicialmente nulos, se consideraría contraria al art. 20 de la [Carta] y en cualquier caso al Principio General del Derecho de la Unión Europea a la Igualdad y No discriminación?
 - 3) Y en el sentido de la cuestión anterior, ¿Podría un órgano jurisdiccional como el que remite la cuestión inaplicar una normativa que permitiera por parte del Estado del Reino de España abonar directamente a los trabajadores, en caso de insolvencia empresarial, los salarios denominados “de tramitación” producidos más allá del 60º [...] día hábil después de presentada la demanda, pero sólo a los despidos declarados judicialmente improcedentes pero no a los declarados judicialmente nulos, cuando entre uno y otro en lo que respecta a esta materia (salarios de tramitación) no se aprecian diferencias objetivas?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

- 29 Con sus cuestiones, que es oportuno examinar conjuntamente, el Juez remitente pregunta en esencia si una normativa nacional, como la discutida en el litigio principal, según la cual el empresario puede reclamar al Estado miembro interesado el pago de los salarios de tramitación devengados durante el procedimiento de impugnación del despido después del 60º día hábil siguiente a la presentación de la demanda, y según la cual, cuando el empresario no ha pagado esos salarios y se encuentra en estado de insolvencia provisional, el trabajador interesado puede, como consecuencia de una subrogación

legal, reclamar directamente a ese Estado el pago de dichos salarios, entra en el ámbito de aplicación de la Directiva 2008/94, y si el artículo 20 de la Carta se opone a esa normativa, en cuanto ésta sólo se aplica en caso de despido improcedente, pero no de despido nulo, y si un órgano jurisdiccional nacional que conoce de una demanda contra un despido nulo puede dejar inaplicada la referida normativa.

- 30 Es preciso observar previamente que, aunque un Estado miembro puede designarse a sí mismo deudor de la obligación de pago de los créditos salariales garantizados en virtud de la Directiva 2008/94 (véase en ese sentido la sentencia Gharehveran, C-441/99, EU:C:2001:551, apartado 39), el Reino de España ha creado el Fogasa como institución de garantía conforme a esa Directiva. De los autos remitidos al Tribunal de Justicia resulta que, conforme al artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores, el Fogasa pagó a los demandantes en el litigio principal, hasta el límite legal, los salarios devengados durante el procedimiento de impugnación de sus despidos y las indemnizaciones por despido que no habían satisfecho sus empleadores en estado de insolvencia. También se deduce de esos autos que los mencionados pagos del Fogasa cumplían la obligación de protección mínima de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario impuesta por la Directiva 2008/94, lo que corresponde comprobar sin embargo al Juez remitente.
- 31 Las cuestiones atañen únicamente al derecho, derivado de los artículos 57 del Estatuto de los Trabajadores y 116 de la LPL, a reclamar al Estado el pago de los salarios de tramitación devengados durante el procedimiento de impugnación del despido después del 60º día hábil siguiente a la presentación de la demanda, y a la circunstancia de que ese derecho sólo está previsto en caso de despido improcedente, pero no en el de despido nulo.
- 32 Es preciso señalar que esas disposiciones del Derecho español deberán apreciarse a la luz del artículo 20 de la Carta siempre que estén comprendidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 2008/94. En efecto, las disposiciones de la Carta, en virtud de su artículo 51, apartado 1, se dirigen a los Estados miembros únicamente cuando apliquen el Derecho de la Unión. Según el apartado 2 de ese mismo artículo, la Carta no amplía el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión más allá de las competencias de la Unión, «ni crea ninguna competencia o misión nuevas para la Unión, ni modifica las competencias y misiones definidas en los Tratados». Por tanto, el Tribunal de Justicia debe interpretar, a la luz de la Carta, el Derecho de la Unión dentro de los límites de las competencias atribuidas a ésta (sentencias McB., C-400/10 PPU, EU:C:2010:582, apartado 51; Dereci y otros, C-256/11, EU:C:2011:734, apartado 71, y Siragusa, C-206/13, EU:C:2014:126, apartado 20).
- 33 Según resulta de las explicaciones relativas al artículo 51 de la Carta, que deben tenerse debidamente en cuenta en virtud del artículo 52, apartado 7, de ésta, el concepto de aplicación previsto en ese artículo 51 confirma la jurisprudencia del Tribunal de Justicia acerca de la aplicabilidad de los derechos fundamentales de la Unión como principios generales del Derecho de la Unión, enunciada antes de la entrada en vigor de la Carta (sentencias Wachauf, 5/88, EU:C:1989:321; ERT, C-260/89, EU:C:1991:254, y Annibaldi, C-309/96, EU:C:1997:631), según la cual la obligación de respetar los derechos fundamentales garantizados en el ordenamiento jurídico de la Unión sólo se impone a los Estados miembros cuando actúan en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión (véase en ese sentido la sentencia Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, apartado 18).
- 34 A ese respecto, hay que recordar que el concepto de «aplicación del Derecho de la Unión», a efectos del artículo 51 de la Carta, requiere la existencia de un vínculo de conexión entre un acto del Derecho de la Unión y la medida nacional en cuestión, de un grado superior a la proximidad de las materias consideradas o a las incidencias indirectas de una de ellas en la otra (véanse en ese sentido las sentencias, anteriores a la entrada en vigor de la Carta, Defrenne, 149/77, EU:C:1978:130, apartados 29 a 32; Kremzow, C-299/95, EU:C:1997:254, apartados 16 y 17; Mangold, C-144/04, EU:C:2005:709, apartado 75, así como la sentencia Siragusa, EU:C:2014:126, apartado 24).

- 35 En particular, el Tribunal de Justicia ha afirmado la inaplicabilidad de los derechos fundamentales de la Unión en relación con una normativa nacional cuando las disposiciones del Derecho de la Unión en la materia considerada no imponían a los Estados miembros ninguna obligación específica concerniente a la situación objeto del asunto principal (véanse las sentencias Maurin, C-144/95, EU:C:1996:235, apartados 11 y 12, y Siragusa, EU:C:2014:126, apartados 26 y 27).
- 36 Con esa misma perspectiva, el Tribunal de Justicia ya ha juzgado que el artículo 13 CE (actualmente artículo 19 TFUE), no puede, por sí mismo, integrar en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión, a efectos de la aplicación de los derechos fundamentales como principios generales del Derecho de la Unión, una medida nacional que no forma parte de las medidas adoptadas con fundamento en ese artículo (véanse en ese sentido las sentencias Bartsch, C-427/06, EU:C:2008:517, apartado 18; Küçükdeveci, C-555/07, EU:C:2010:21, apartado 25, y Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, apartado 61). Por tanto, el solo hecho de que una medida nacional guarde relación con un ámbito en el que la Unión dispone de competencias no puede integrarla en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión y originar por ello la aplicabilidad de la Carta (véanse en ese sentido las sentencias Gueye y Salmerón Sánchez, C-483/09 y C-1/10, EU:C:2011:583, apartados 55, 69 y 70, y Pringle, C-370/12, EU:C:2012:756, apartados 104, 105, 180 y 181).
- 37 Conforme a reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, para determinar si una normativa nacional guarda relación con la aplicación del Derecho de la Unión en el sentido del artículo 51 de la Carta se ha de comprobar, entre otros aspectos, si la finalidad de la normativa nacional considerada es aplicar una disposición del Derecho de la Unión, el carácter de esa normativa, si ésta persigue objetivos distintos de los previstos por el Derecho de la Unión, aun cuando pueda afectar indirectamente a este último, y si existe una normativa específica del Derecho de la Unión en la materia o que la pueda afectar (véanse las sentencias Annibaldi, EU:C:1997:631, apartados 21 a 23; Iida, C-40/11, EU:C:2012:691, apartado 79; Ymeraga y otros, C-87/12, EU:C:2013:291, apartado 41, y Siragusa, EU:C:2014:126, apartado 25).
- 38 En lo referente, en primer lugar, a los objetivos que persigue la normativa discutida en el litigio principal, se pone de manifiesto, según las indicaciones contenidas en los autos obrantes ante el Tribunal de Justicia y las explicaciones del Gobierno español en la vista, que esa normativa establece un régimen de responsabilidad del Estado en virtud del «funcionamiento anormal» de la Administración de Justicia. Con ese objeto, los artículos 57 del Estatuto de los Trabajadores y 116, apartado 1, de la LPL atribuyen al empresario, cuando la duración del procedimiento por despido excede de 60 días, el derecho a reclamar al Estado el pago de los salarios de tramitación abonados después del 60º día hábil siguiente a la presentación de la demanda por despido. En virtud del artículo 116, apartado 2, de la LPL, el trabajador asalariado puede reclamar directamente al Estado el pago de esos salarios cuando el empresario se encuentra en estado de insolvencia provisional y no ha pagado aún esos salarios, y ello como efecto de una subrogación legal en el derecho nacido a favor del empresario frente al Estado.
- 39 De ello se sigue que el artículo 116, apartado 2, de la LPL no tiene por objeto el reconocimiento de un crédito del trabajador derivado de su relación de trabajo y existente frente a su empresario, al que pudiera aplicarse la Directiva 2008/94 en virtud de su artículo 1, apartado 1, sino el de un derecho de diferente naturaleza, a saber, el derecho del empresario a reclamar al Estado la indemnización del perjuicio sufrido a causa de un «funcionamiento anormal» de la Administración de Justicia, como consecuencia del hecho de que la legislación nacional obliga al empresario a pagar los salarios durante el procedimiento de impugnación del despido. Se pone así de manifiesto que el artículo 116, apartado 2, de la LPL reconoce el derecho al pago de los salarios de tramitación devengados después del 60º día hábil de ese procedimiento en concepto de indemnización atribuida al empresario por el legislador español, cuyo pago sólo puede reclamar el trabajador asalariado en virtud de una subrogación legal.

- 40 Además, se ha de observar que el derecho derivado de los artículos 57 del Estatuto de los Trabajadores y 116 de la LPL no abarca los salarios devengados durante los primeros 60 días hábiles del procedimiento de impugnación del despido. Así pues, dado que esas disposiciones no confieren derecho a pago alguno cuando la duración del procedimiento de impugnación del despido no excede de 60 días hábiles, no garantizan el pago de la remuneración correspondiente al período mínimo de los tres últimos meses de la relación laboral, exigido por los artículos 3 y 4, apartado 2, de la Directiva 2008/94. En cambio, durante el período posterior al 60º día hábil y hasta la notificación de la sentencia que declare improcedente el despido, ese derecho comprende todos los salarios sin ningún límite máximo.
- 41 De esas características de la normativa discutida en el litigio principal se deduce que ésta persigue un objetivo distinto al de garantizar una protección mínima de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, previsto por la Directiva 2008/94, consistente en asegurar la indemnización por el Estado de las consecuencias lesivas de una duración de los procedimientos judiciales superior a 60 días hábiles.
- 42 De las observaciones del Gobierno español resulta que el hecho de que el importe de las cantidades pagadas en aplicación del artículo 116, apartado 2, de la LPL pueda superar el de los créditos salariales garantizados por el Fogasa se debe a que dicha disposición crea un derecho a indemnización cuyo importe no tiene un límite máximo, con el objetivo de establecer la responsabilidad del Estado por una duración excesiva del procedimiento judicial, por una parte, y por otra parte que ello no es la expresión de una voluntad del legislador de conceder a los trabajadores asalariados una protección adicional a la garantía del Fogasa.
- 43 En segundo término, debe observarse que las reclamaciones de pago de los demandantes en el litigio principal fundadas en el artículo 116, apartado 2, de la LPL, de las que conoce el Juez remitente, no guardan relación con un período cubierto por la garantía del Fogasa, sino que van más allá de esa garantía. Como resulta del apartado 30 de esta sentencia, esos trabajadores obtuvieron del Fogasa los pagos de créditos salariales hasta el límite legal, que cumplían la obligación de protección mínima de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario impuesta por la Directiva 2008/94. Siendo así, el hecho de reconocer o no a los demandantes en el litigio principal el derecho derivado del artículo 116, apartado 2, de la LPL no puede afectar a la protección mínima que el Estado les garantiza a través del Fogasa, conforme a los artículos 3 y 4 de esa Directiva, ni limitada.
- 44 En tercer lugar, el artículo 11, párrafo primero, de esa Directiva, al que se refiere el juez remitente en su resolución de remisión, se limita a establecer que la Directiva 2008/94 «no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o establecer disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores asalariados». A la luz de esos términos, esa disposición, incluida en el capítulo V, titulado «Disposiciones generales y finales», no confiere a los Estados miembros una facultad de legislar en virtud del Derecho de la Unión sino que, a diferencia de las facultades previstas en los capítulos I y II de la misma Directiva, se limita a reconocer la facultad de los Estados miembros, en virtud del Derecho nacional, de establecer disposiciones más favorables al margen del régimen establecido por esa Directiva.
- 45 De ello se sigue que una disposición del Derecho nacional, como la discutida en el litigio principal, que se limita a conceder a los trabajadores asalariados una protección más favorable, derivada del ejercicio de la competencia exclusiva de los Estados miembros, confirmada por el artículo 11, párrafo primero, de la Directiva 2008/94, no puede considerarse comprendida en el ámbito de aplicación de esa Directiva.
- 46 Por otro lado, en virtud de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia citada en el apartado 36 de esta sentencia, la sola circunstancia de que la normativa discutida en el litigio principal guarde relación con un ámbito en el que la Unión dispone de competencias en virtud del artículo 153 TFUE, apartado 2, no lleva consigo la aplicabilidad de la Carta.

- 47 Finalmente, ha de recordarse que la prosecución del objetivo de la protección de los derechos fundamentales en el Derecho de la Unión, tanto en relación con la acción de la Unión como con la aplicación del Derecho de la Unión por los Estados miembros, está motivada por la necesidad de evitar que una protección de los derechos fundamentales que pudiera variar según el Derecho nacional aplicado afectara a la primacía, la unidad y la efectividad del Derecho de la Unión (véanse en ese sentido las sentencias *Internationale Handelsgesellschaft*, 11/70, EU:C:1970:114, apartado 3; *Melloni*, C-399/11, EU:C:2013:107, apartado 60, y *Siragusa*, EU:C:2014:126, apartados 31 y 32). Ahora bien, por las consideraciones expuestas en los apartados 40, 41 y 43 de esta sentencia, la normativa discutida en el litigio principal no crea ese riesgo.
- 48 De todos esos fundamentos resulta que no puede considerarse que el artículo 116, apartado 2, de la LPL aplique el Derecho de la Unión, en el sentido del artículo 51, apartado 1, de la Carta y, por tanto, no puede ser examinado a la luz de las garantías de la Carta y, en particular, de su artículo 20.
- 49 Por el conjunto de las anteriores consideraciones, procede responder a las cuestiones planteadas que una normativa nacional como la discutida en el litigio principal, según la cual el empresario puede reclamar al Estado miembro interesado el pago de los salarios de tramitación devengados durante el procedimiento de impugnación de un despido después del 60º día hábil siguiente a la presentación de la demanda, y, según la cual, cuando el empresario no ha pagado esos salarios y se encuentra en estado de insolvencia provisional, el trabajador interesado puede, como consecuencia de una subrogación legal, reclamar directamente a ese Estado el pago de dichos salarios, no está comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 2008/94 y, por tanto, no puede ser examinada a la luz de los derechos fundamentales garantizados por la Carta y, en particular, de su artículo 20.

Costas

- 50 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

Una normativa nacional, como la discutida en el litigio principal, según la cual el empresario puede reclamar al Estado miembro interesado el pago de los salarios de tramitación devengados durante el procedimiento de impugnación de un despido después del 60º día hábil siguiente a la presentación de la demanda, y, según la cual, cuando el empresario no ha pagado esos salarios y se encuentra en estado de insolvencia provisional, el trabajador interesado puede, como consecuencia de una subrogación legal, reclamar directamente a ese Estado el pago de dichos salarios, no está comprendido en el ámbito de aplicación 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, por tanto, no puede ser examinada a la luz de los derechos fundamentales garantizados por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y, en particular, de su artículo 20.

Firmas