
Sentencia nº C-352/14 de Tribunal de Justicia, 15 de Octubre de 2015

Tribunal de Justicia (Octubre 2015)

Texto

«Procedimiento prejudicial - Artículos 107 TFUE y 108 TFUE - Crisis financiera - Ayudas al sector financiero - Compatibilidad de una ayuda con el mercado interior - Decisión de la Comisión - Entidad financiera sometida a un proceso de reestructuración - Despido de un trabajador - Normativa nacional relativa al importe de la indemnización en caso de despido

En los asuntos acumulados C-352/14 y C-353/14,

que tienen por objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa (Barcelona), mediante autos de 8 de julio de 2014, recibidas en el Tribunal de Justicia el 22 de julio de 2014, en los procedimientos entre

Juan Miguel Iglesias Gutiérrez (asunto C-352/14),

Elisabet Rion Bea (asunto C-353/14),

y

Bankia, S.A.,

Sección Sindical UGT,

Sección Sindical CCOO,

Sección Sindical ACCAM,

Sección Sindical CSICA,

Sección Sindical SATE,

Fondo de Garantía Salarial,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Sexta),

integrado por el Sr. E. Levits, en funciones de Presidente de Sala, y la Sra. M. Berger (Ponente) y el Sr. S. Rodin, Jueces;

Abogado General: Sr. M. Wathelet;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Bankia, S.A., por la Sra. H. Monzón Pérez, abogada;
- en nombre del Gobierno español, por el Sr. M. Sampol Pucurull, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. L. Flynn y É. Gippini Fournier, en calidad de agentes,

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 Las peticiones de decisión prejudicial tienen por objeto la interpretación de los artículos 107 TFUE y 108 TFUE.

2 Estas peticiones han sido planteadas en el marco de sendos litigios entre el Sr. Iglesias Gutiérrez, por una parte, y la Sra. Rion Bea, por otra parte, y Bankia, S.A. (en lo sucesivo, «Bankia»), diversas secciones sindicales y el Fondo de Garantía Salarial, con motivo de su despido por parte de Bankia.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

Reglamento (CE) nº 659/1999

3 El Reglamento (CE) nº 659/1999 del Consejo, de 22 de marzo de 1999, por el que se establecen disposiciones de aplicación del artículo [108 TFUE] (DO L 83, p. 1), establece en el artículo 7, apartados 1 a 5, que figura en su capítulo II, titulado «Procedimiento aplicable a las ayudas notificadas:

«1. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 8, el procedimiento de investigación formal se dará por concluido mediante una decisión de conformidad con los apartados 2 a 5 del presente artículo.

2. Si la Comisión comprueba, en su caso previa modificación por el Estado miembro interesado, que la medida notificada no constituye una ayuda estatal, lo declarará mediante decisión.

3. Si la Comisión comprueba, en su caso previa modificación por el Estado miembro interesado, que se han disipado las dudas en cuanto a la compatibilidad con el mercado

común de la medida notificada, decidirá que la ayuda es compatible con el mercado común (denominada en lo sucesivo “decisión positiva”). La decisión especificará la excepción del Tratado [FUE] que haya sido aplicada.

4. La Comisión podrá disponer que su decisión positiva vaya acompañada de condiciones para que la ayuda pueda considerarse compatible con el mercado común y establecer obligaciones que le permitan controlar la observancia de dicha decisión (denominada en lo sucesivo “decisión condicional”).

5. Si la Comisión llega a la conclusión de que la ayuda notificada no es compatible con el mercado común, decidirá que no se ejecute la ayuda (denominada en lo sucesivo “decisión negativa”).

4 El artículo 25 de dicho Reglamento precisa:

«El destinatario de las decisiones adoptadas con arreglo a lo dispuesto en los capítulos II, III, IV, V y VII será el Estado miembro interesado. [...]

Decisión sobre la reestructuración del Grupo BFA

5 En el contexto de la crisis financiera que estalló en el año 2008, las autoridades españolas notificaron a la Comisión, el 9 de noviembre de 2012, un plan de reestructuración del Banco Financiero y de Ahorro, S.A., y de su filial Bankia (en lo sucesivo, conjuntamente, «Grupo BFA»).

6 El 28 de noviembre de 2012, la Comisión adoptó la Decisión C(2012) 8764 final, relativa a la ayuda concedida por las autoridades españolas para la reestructuración y recapitalización del Grupo BFA (en lo sucesivo, «Decisión sobre la reestructuración del Grupo BFA»). En los apartados 217 y 218 de esta Decisión, la Comisión declaró que las medidas notificadas constituían una ayuda en el sentido del artículo 107 TFUE, apartado 1, pero que, habida cuenta de los compromisos adquiridos por el Reino de España, dichas medidas debían considerarse compatibles con el mercado interior con arreglo al artículo 107 TFUE, apartado 3, letra b).

7 En el marco de su apreciación sobre la compatibilidad de las medidas notificadas, la Comisión se refiere a determinados compromisos del Reino de España. En el apartado 215 de la Decisión sobre la reestructuración del Grupo BFA, la Comisión indica en particular:

«Además de las medidas estructurales de largo alcance, España también se comprometió a varias restricciones adicionales de comportamiento hasta diciembre de 2017, que es el final del período de reestructuración [...], a saber, que el Grupo BFA hará lo siguiente:

(i) [...] respetará la normativa vigente en materia de salarios e indemnizaciones, en particular las disposiciones relativas a los límites salariales aplicables a las entidades de crédito, así como las restricciones que puedan resultar del hecho de ser una entidad o un grupo controlado por el Gobierno [...]

El gobierno también se compromete a garantizar el uso más eficiente de los recursos públicos, en relación con cuestiones de indemnización y salarios, inspirados en los principios del Real Decreto Ley 24/2012. Por lo tanto, se encargará de supervisar que el proceso de reestructuración sea muy exigente, en busca de que el pago por despido se aproxime al mínimo legal, pero con cierta flexibilidad para evitar retrasar el proceso; también evaluará, en

su caso, proponer reducciones de gastos generales y de gastos de personal, si la evolución de la cuenta de resultados es desfavorable.

[...]

8 Los compromisos propuestos por el Reino de España se recogen en un pliego de obligaciones anexo a la mencionada Decisión. Entre ellos figuran, en los apartados 84 y 85 de dicho pliego, en concepto de medidas de comportamiento y directrices para su gobierno corporativo, los compromisos mencionados en el apartado 215 de la misma Decisión.

Derecho español

9 El artículo 51, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (BOE nº 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654), en su versión resultante de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE nº 162, de 7 de julio de 2012, p. 49113) (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), define el concepto de despido colectivo como «la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, dicha extinción afecte a los contratos de un número mínimo de trabajadores fijado en función del número total de trabajadores de la empresa de que se trate. Esta disposición precisa que «se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas.

10 El artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores establece que el contrato de trabajo podrá extinguirse por causas objetivas «cuando concorra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 [de este Estatuto] y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo.

11 Por lo que se refiere a la forma y los efectos de la extinción del contrato por razones objetivas, el artículo 53, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores dispone:

«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.

[...]

12 El artículo 56, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores establece:

«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 o el abono de una indemnización equivalente a treinta y tres días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades. La opción por la indemnización determinará la extinción del

contrato de trabajo, que se entenderá producida en la fecha del cese efectivo en el trabajo.

13 La disposición transitoria quinta de la Ley 3/2012 prevé:

«1. La indemnización por despido prevista en el apartado 1 del artículo 56 del [Estatuto de los Trabajadores] será de aplicación a los contratos suscritos a partir del 12 de febrero de 2012.

2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012 se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios posterior, prorrateándose igualmente por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior al 12 de febrero de 2012 resultase un número de días superior, en cuyo caso se aplicará éste como importe indemnizatorio máximo, sin que dicho importe pueda ser superior a 42 mensualidades, en ningún caso.

[...]

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

14 El Sr. Iglesias Gutiérrez y la Sra. Rion Bea eran empleados de Bankia desde el 1 de abril de 1991 y el 2 de junio de 2008, respectivamente.

15 El 8 de febrero de 2013, Bankia, en el marco de la reducción de sus actividades en ejecución del plan de reestructuración, llegó a un acuerdo con los sindicatos que representan al 97,86 % de los trabajadores. Este acuerdo preveía la supresión de 4 500 puestos de trabajo, hasta el 31 de diciembre de 2015, en las condiciones económicas que fijaba. El acuerdo establecía, en particular, que en caso de despido se abonaría una indemnización equivalente, por término medio, a 30 días de salario por año de servicio.

16 A la Sra. Rion Bea y al Sr. Iglesias Gutiérrez se les comunicó, el 25 de octubre de 2013 y el 21 de noviembre de 2013, respectivamente, la resolución de sus contratos de trabajo, con efectos a 12 de noviembre de 2013, para la primera, y a 10 de diciembre de 2013, para el segundo, y que se les abonaría una indemnización cuyo importe se calcularía con arreglo a las disposiciones establecidas en el acuerdo de 8 de febrero de 2013.

17 El Sr. Iglesias Gutiérrez y la Sra. Rion Bea interpusieron sendos recursos ante el Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa, solicitando que se declarara la improcedencia del despido y que se les concediera la indemnización legal máxima correspondiente en este caso, es decir, una indemnización comprendida entre 33 y 45 días de salario por año de servicio.

18 En estas circunstancias, el Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes, que se formulan de modo idéntico en los asuntos C-352/14 y C-353/14:

«En el marco de la impugnación por parte de un trabajador de Bankia [...] de su afectación en un despido colectivo, cuyo acuerdo está sometido a la [Decisión sobre la reestructuración del Grupo BFA]:

«1) ¿Se [opone el artículo 56] del Estatuto de los Trabajadores [...] [la] Disposición Transitoria

Quinta de la Ley 3/2012 [...] y [los] artículos 123 y 124.13 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social -Ley 36/2011 de 10 de octubre- (por remisión implícita a los preceptos anteriores) a los artículos 107 y 108 del Tratado de [Funcionamiento de] la Unión Europea -en su versión consolidada- en cuanto materialmente aumentan las indemnizaciones autorizadas por la [Decisión sobre la reestructuración del Grupo BFA]?

2) ¿Sería contraria al Derecho de la Unión expuesto y a la [Decisión sobre la reestructuración del Grupo BFA] una interpretación de dichos preceptos que permitiera al órgano judicial modular las indemnizaciones en caso de declaración del despido como procedente al mínimo legal establecido en la normativa interna?

3) ¿Sería contraria al Derecho de la Unión expuesto y a la [Decisión sobre la reestructuración del Grupo BFA] una interpretación de dichos preceptos que permitiera al órgano judicial modular las indemnizaciones en caso de declaración del despido como improcedente a las cantidades pactadas en el acuerdo del período de consultas siempre que sean superiores al mínimo legal pero inferiores al máximo legal?

19 Mediante decisión del Presidente del Tribunal de Justicia de 9 de septiembre de 2014, se ordenó la acumulación de los asuntos C-352/14 y C-353/14 a efectos de las fases escrita y oral del procedimiento, así como de la sentencia.

Sobre las cuestiones prejudiciales

20 Mediante sus cuestiones prejudiciales, tal como han sido redactadas, el tribunal remitente solicita al Tribunal de Justicia que se pronuncie sobre la conformidad con el Derecho de la Unión de determinadas disposiciones del Derecho nacional.

21 A este respecto, procede recordar que el sistema de cooperación establecido por el artículo 267 TFUE se basa en una clara separación de funciones entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia. En el marco de un procedimiento entablado con arreglo a dicho artículo, la interpretación de las normas nacionales incumbe a los órganos jurisdiccionales de los Estados miembros y no al Tribunal de Justicia, y no corresponde a éste pronunciarse sobre la compatibilidad de las normas de Derecho interno con el Derecho de la Unión. En cambio, el Tribunal de Justicia es competente para facilitar al órgano jurisdiccional nacional todos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que le permitan apreciar la compatibilidad de las normas de Derecho interno con el Derecho de la Unión (véase, en particular, el auto Debiasi, C-560/11, EU:C:2012:802, apartado 19 y jurisprudencia citada).

22 Si bien es cierto que mediante las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional remitente se solicita literalmente al Tribunal de Justicia que se pronuncie sobre la compatibilidad de una disposición de Derecho interno con el Derecho de la Unión, nada impide al Tribunal de Justicia dar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente proporcionándole los elementos de interpretación relativos al Derecho de la Unión que le permitan pronunciarse sobre la compatibilidad con éste del Derecho interno (véase, en particular, el auto Debiasi, C-560/11, EU:C:2012:802, apartado 20 y jurisprudencia citada).

23 Por tanto, debe entenderse que, mediante el planteamiento de las presentes cuestiones prejudiciales, el tribunal remitente pretende que se dilucide, en esencia, si la Decisión sobre la reestructuración del grupo BFA y los artículos 107 TFUE y 108 TFUE, en los que se basa dicha Decisión, se oponen a la aplicación, en el marco de un litigio relativo a un despido colectivo comprendido en el ámbito de aplicación de dicha Decisión, de una normativa

nacional que, en caso de despido improcedente del trabajador, fija un importe de indemnización superior al mínimo legal.

24 Estas cuestiones deben ser examinadas conjuntamente.

25 La aplicación del sistema de control de las ayudas de Estado previsto en el Derecho de la Unión se basa en un control preventivo de los proyectos de ayuda que tiene como finalidad que sólo se ejecuten aquellos que sean compatibles con el mercado interior.

26 La aplicación de este sistema de control incumbe, por una parte, a la Comisión y, por otra, a los órganos jurisdiccionales nacionales, cuyas funciones respectivas son complementarias pero distintas. Mientras que la apreciación de la compatibilidad de las medidas de ayuda con el mercado interior es competencia exclusiva de la Comisión Europea, que actúa bajo el control de los órganos jurisdiccionales de la Unión, los órganos jurisdiccionales nacionales velan por la salvaguarda de los derechos de los justiciables frente a un posible incumplimiento, por parte de las autoridades estatales, de la prohibición, establecida en el artículo 108 TFUE, apartado 3, de ejecutar un proyecto de ayuda antes de que la Comisión se pronuncie sobre la compatibilidad de éste (véase, en este sentido, la sentencia *Deutsche Lufthansa*, C-284/12, EU:C:2013:755, apartados 27 y 28 y jurisprudencia citada).

27 Cuando la Comisión, al término de su examen, adopta una decisión positiva en el sentido del artículo 7, apartado 3, del Reglamento nº 659/1999, se considera que el objetivo mencionado en el apartado 25 de la presente sentencia queda protegido y que puede ejecutarse la ayuda de que se trate (véase, en este sentido, la sentencia *CELF y Ministre de la Culture et de la Communication*, C-199/06, EU:C:2008:79, apartado 49).

28 No obstante, esta autorización de ejecución sólo es válida si se respetan todos los elementos que la Comisión tomó en consideración al apreciar la compatibilidad de dicha ayuda. En concreto, cuando la medida notificada incluya, a propuesta del Estado miembro de que se trate, compromisos asumidos por éste, deberá considerarse que dichos compromisos también forman parte integrante de la medida autorizada. Así sucede en los asuntos principales, en los que la Comisión, al realizar su apreciación, tuvo en cuenta los compromisos propuestos por el Reino de España y estos fueron incluidos en un pliego de obligaciones anexo a la Decisión de autorización.

29 Corresponde al Estado miembro de que se trate, que, conforme al artículo 25 del Reglamento nº 659/1999, es el destinatario de la Decisión, comprobar que podrá cumplir los compromisos incluidos en la autorización. En este sentido, le incumbe, en particular, cerciorarse de que dichos compromisos sean conformes con la legislación nacional y apreciar, en su caso, si procede iniciar un procedimiento de adaptación de aquella conforme a los procedimientos previstos en la Constitución.

30 En los asuntos principales, los compromisos recogidos en los apartados 84 y 85 del pliego de obligaciones anexo a la Decisión sobre la reestructuración del grupo BFA mencionan que el Reino de España adoptará todas las medidas necesarias para garantizar que el grupo BFA respete «la normativa vigente en materia de salarios e indemnizaciones y velará por que el proceso de reestructuración de ese grupo sea «muy exigente, de modo que «el pago por despido se aproxime al mínimo legal, si bien permitiendo «cierta flexibilidad.

31 Los propios términos en los que están redactados estos compromisos muestran, por una parte, que estos deben ejecutarse en el marco de la legislación nacional vigente y, por otra parte, que su ejecución precisa un margen de flexibilidad.

32 Las referencias a la legislación aplicable implican que los importes que deban abonarse a los trabajadores despedidos puedan calcularse, con arreglo a la normativa laboral española, conforme a criterios distintos según que, a la vista de los elementos de hecho y de Derecho de cada caso concreto, el despido pueda calificarse de procedente o deba calificarse de improcedente.

33 El margen de flexibilidad expresamente reconocido implica, por otro lado, que, si bien los importes que el grupo BFA debe abonar a sus empleados en el marco de su plan de reestructuración han de acercarse a las cantidades mínimas previstas por las normas nacionales aplicables en materia laboral, no es necesario que aquellos se correspondan estrictamente con las mencionadas cantidades.

34 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a las cuestiones prejudiciales planteadas que la Decisión sobre la reestructuración del grupo BFA y los artículos 107 TFUE y 108 TFUE, en los que se basa dicha Decisión, no se oponen a la aplicación, en el marco de un litigio relativo a un despido colectivo comprendido en el ámbito de aplicación de dicha Decisión, de una normativa nacional que, en caso de despido improcedente del trabajador, fija un importe de indemnización superior al mínimo legal.

Costas

35 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 Sexta) declara:

La Decisión C(2012) 8764 final de la Comisión, de 28 de noviembre de 2012, relativa a la ayuda concedida por las autoridades españolas para la reestructuración y recapitalización del grupo BFA, y los artículos 107 TFUE y 108 TFUE, en los que se basa dicha Decisión, no se oponen a la aplicación, en el marco de un litigio relativo a un despido colectivo comprendido en el ámbito de aplicación de dicha Decisión, de una normativa nacional que, en caso de despido improcedente del trabajador, fija un importe de indemnización superior al mínimo legal.

Firmas