

EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Universidad Internacional de La Rioja

NUEVO PRONUNCIAMIENTO (Y ¿DEFINITIVO?) SOBRE LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE SEGÚN LA DT 5ª RDL 3/2012

Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de febrero de 2016

RAQUEL POQUET CATALÁ*

SUPUESTO DE HECHO: El Departamento de Justicia de la Generalitat de Cataluña acuerda la amortización del puesto de trabajo de un trabajador (el demandante), el cual había sido contratado para la prestación de servicios de educador en un centro educativo mediante sucesivos contratos temporales: contrato de fomento de ocupación al amparo del RD 1989/1984 desde el 1 de agosto hasta el 8 de octubre de 1992, contrato de interinidad por sustitución del 23 al 25 de noviembre de 1992, contrato de fomento de ocupación entre el 4 de enero de 1993 y el 3 de enero de 1994 y contrato por interinidad por sustitución desde el 4 de enero de 1996 hasta el 24 de marzo de 2013, fecha en que cesa en su puesto de trabajo mediante despido objetivo.

RESUMEN: El TS (rec. núm. 3257/2014, Ponente: A. V. Sempere Navarro) estima el recurso de casación en unificación de doctrina interpuesto por el trabajador demandante contra la sentencia dictada por el TSJ de Cataluña, sobre impugnación del despido acordado por el Departament de Justicia de la Generalitat de Cataluña. Se discute la antigüedad del trabajador a efectos de calcular el importe indemnizatorio teniendo en cuenta los diferentes contratos temporales que ha tenido, así como, que es lo que se va analizar en este trabajo, el tope indemnizatorio a tener en cuenta en las indemnizaciones por despidos improcedentes de contratos celebrados con anterioridad al RDL 3/2012 y que continúan vigentes con posterioridad al mismo.

El iter procedimental seguido se resume en lo siguiente. En un primer momento, frente al despido, el trabajador interpone reclamación previa, que fue desestimada. Posteriormente, interpone demanda judicial y la sentencia de instancia reconoció al trabajador su condición de indefinido no fijo, pero deses-

* Profesora Asociada

timó la demanda de despido al considerar adecuada a Derecho la extinción operada.

Frente a ello, interpone recurso de suplicación y el TSJ estima el recurso del trabajador y revoca la resolución de la instancia declarando la improcedencia del despido. La empleadora condenada interesó aclaración del importe indemnizatorio y el TSJ dictó auto en el que establecía la cantidad a satisfacer teniendo en cuenta que la fecha inicial de prestación de servicios a efectos del cómputo indemnizatorio es la de 4 de enero de 1996.

ÍNDICE

1. MARCO LEGAL
2. INTERPRETACIÓN INICIAL Y PRIMER PRONUNCIAMIENTO DEL TS
3. SENTENCIA DE 18 DE FEBRERO DE 2016
4. CONCLUSIÓN

1. MARCO LEGAL

Con el fin de favorecer la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral, el RDL 3/2012 introdujo una serie de medidas en relación con la extinción de los contratos de trabajo. Una de ellas fue, como es de sobra conocido, rebajar la indemnización del despido improcedente de los 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades a los 33 días con un tope de 24 mensualidades, pues según declaró dicho RDL “*constituye un elemento que acentúa demasiado la brecha existente entre el coste de la extinción del contrato temporal y el indefinido, además de ser un elemento distorsionador para la competitividad de las empresas, especialmente para las más pequeñas en un momento como el actual de dificultad de acceso a fuentes de financiación*”¹.

Para los trabajadores cuyo contrato era anterior a dicho RDL se estableció una disposición transitoria, concretamente, la quinta, punto 2, en la cual, literalmente se prevé que “*2. La indemnización por despido improcedente de los contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto-ley se calculará a razón de 45 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de servicios anterior a dicha fecha de entrada en vigor y a razón de 33 días de salario por año de servicio por el tiempo de prestación de*

¹ Exposición de Motivos del RDL 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

servicios posterior. El importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley 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”.

Esta misma disposición transitoria se reitera en la Ley 3/2012² con ligeras modificaciones, pues en lugar de “*contratos formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del presente real decreto ley*”, en la Ley se dice “*contratos formalizados con anterioridad al 12 de febrero de 2012*”, mencionando directamente la fecha inicial del nuevo sistema de indemnizaciones. Se especifica también para el cómputo de los dos períodos, anterior y posterior al Real Decreto-Ley, que el cálculo se hace “*prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año*”, de modo que tanto en las indemnizaciones viejas como en las nuevas se aplica la prorrata mensual de la fracción de tiempo inferior al año, más como norma aclaratoria de la precedente norma de urgencia.

2. INTERPRETACIÓN INICIAL Y PRIMER PRONUNCIAMIENTO DEL TS

La interpretación inicial generalizada fue que la indemnización generada antes del RDL 3/2012 se garantiza bajo ciertas condiciones y límites, pero que su cómputo e importe queda congelado desde ese momento. Así lo estimó también el TC³ en el que tras reseñar el contenido de la exposición de motivos del RDL 3/2012 señala que “*para el caso de los contratos celebrados con anterioridad la indemnización se seguirá calculando de acuerdo con las reglas anteriormente vigentes, si bien tan sólo con respecto al tiempo de servicios prestados antes de la entrada en vigor de esta norma para el tiempo de servicios restante se tendrán en cuenta la nueva cuantía de 33 días por año de servicio (...) con estas reglas se es respetuoso con el principio de igualdad ante la ley consagrado en el art. 14 CE al tiempo que se tienen en cuenta las expectativas indemnizatorias de los trabajadores con contrato en vigor*”. El TC convalida expresamente la constitucionalidad de la disposición transitoria quinta del RDL 3/2012 en la interpretación generalmente admitida de su texto sobre el sistema de cálculo dual de la indemnización por despido improcedente para los contratos formalizados con anterioridad al

² De 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

³ ATC de 12 de febrero de 2014.

RDL donde el importe indemnizatorio resultante no podrá ser superior a 720 días de salario, *“salvo que del cálculo de la indemnización por el periodo anterior a la entrada en vigor de este real decreto-ley 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”*. Es más, el TC convalida expresamente *“las variaciones introducidas por el Real Decreto-Ley 3/2012 en el factor multiplicador y en el tope máximo de la indemnización por despido improcedente”*, porque es libertad del legislador tasar los elementos de cálculo de la indemnización y revisar los establecidos anteriormente, así como ordenar la transición normativa al nuevo sistema.

Desde una interpretación literal, sistemática y finalista y siguiendo al TC, no cabe sino concluir que dicha disposición transitoria pretende reconocer los derechos adquiridos en ese momento, derechos que quedan asegurados pero paralizados, es decir, mantenidos en el estado que tenían en ese momento. Todo ello con arreglo a la finalidad de Derecho transitorio, a su carácter intertemporal y al objeto propio del acto normativo considerado, que es regular un problema de derechos adquiridos. Así se asegura el reconocimiento de la indemnización ganada individualmente antes de la entrada en vigor del RDL 3/2012, en el que se aplicaba un módulo de 45 días año con límite de 42 mensualidades.

Por tanto, en un primer momento, la interpretación literal y sistemática del precepto era que los trabajadores que antes del día 12 de febrero de 2012 hubiesen devengado un importe indemnizatorio superior a 720 días de su salario pero inferior a 42 mensualidades del mismo (equivalente a 1260 días) en caso de despido ya no devengaba más indemnización por los años de servicios posteriores a dicha fecha, quedando, por consiguiente, su indemnización tomada en ese momento. Esta disposición contempla, pues, un límite general de las indemnizaciones en 720 días de salario y congela el devengo de nuevos derechos indemnizatorios cuando la indemnización que corresponda al trabajador en la fecha de la reforma supere esa cifra. Asimismo, establece que si la indemnización de esa fecha fuera superior a 42 mensualidades, el máximo a percibir en todo caso sería el de 42 mensualidades.

Posteriormente, el TS, en concreto en su sentencia de 29 de septiembre de 2014⁴, a la luz de la diversidad de pronunciamientos de la doctrina judicial, dio

⁴ Rec. núm. 3065/2013, que enjuicia el caso de los trabajadores de una conservera despedidos con carácter objetivo y cuyo despido se declara improcedente.

una matización a esta disposición transitoria, aunque curiosamente, sin ninguna fundamentación jurídica que justifique su criterio interpretativo. En dicha sentencia el TS analiza las indemnizaciones percibidas por dos trabajadores a raíz de despidos objetivos fijadas en la STSJ Castilla y León⁵ en el que se establecía que en el cálculo del primer tramo de su indemnización se había considerado un tope de 24 mensualidades y no de 42. Frente a ello, se opone como sentencia de contraste una del TSJ de Extremadura⁶ que considera como el tope adecuado a ese primer tramo el de 42 mensualidades de salario. El TS valida el criterio de la sentencia de contraste, confirmando que al primer tramo indemnizatorio le es de aplicación el tope de las 42 mensualidades de salario. Sin embargo, va más allá y reconoce una mayor indemnización por la antigüedad devengada con posterioridad al 12 de febrero de 2012. Es decir, una vez superado el tope indemnizatorio de los 720 días de salario a la fecha de entrada en vigor de la norma, la indemnización no queda congelada, sino que puede seguir devengándose hasta el límite absoluto de 42 mensualidades.

Por tanto, el TS estima que no hay límite alguno en la generación de una mayor indemnización posterior a la fecha de febrero del 2012 para los trabajadores cuya indemnización fuera, en esa fecha, superior a los 720 días. Así, dichos trabajadores seguirán devengando indemnización hasta que ésta no sea superior a 42 mensualidades, computada la indemnización a partir de febrero de 2012 a razón de 33 días de salario por año de servicio, de tal forma que el tope de los 720 días quedaría sustituido por el de 42 mensualidades. Como se ha señalado, lo sorprendente de este pronunciamiento es la ausencia de una construcción jurídica que respalde su giro interpretativo, pues, no ofrece ninguna argumentación para vislumbrar los motivos de su fallo, lo cual dificulta su valoración y su consideración como doctrina unificadora.

De esta forma, según este pronunciamiento de nuestro Tribunal Supremo, la indemnización ganada antes de la reforma laboral queda garantizada, pero pudiendo ser acrecentada con el período posterior a dicha fecha, de tal forma que el trabajador podrá incrementar la indemnización ganada con la vieja norma, aunque sea superior a 720 días, siempre que no supere, a su vez, las 42 mensualidades el importe generado bajo la anterior legislación. En resumen, las situa-

⁵ De 21 de junio de 2013, rec. núm. 281/2013, que entiende que el límite indemnizatorio máximo son 720 días, y ello aunque los trabajadores a día 12 de febrero de 2012 superan los 720 días, de tal forma que los días devengados con posterioridad no generan indemnización.

⁶ De 16 de julio de 2013, rec. núm. 239/2013, que señala que el límite indemnizatorio máximo podría llegar a ser de 42 mensualidades.

ciones indemnizatorias de un trabajador con contrato en vigor el 12 de febrero de 2012, pueden ser esencialmente tres. Por un lado, una indemnización en parte anterior y en parte después del RDL, pero que no supera los 720 días, en cuyo caso percibe el importe resultante. En segundo lugar, una indemnización con períodos también anterior y posterior al citado RDL, que por la parte anterior a febrero de 2012 supera los 720 días, sin que supere las 42 mensualidades, en cuyo caso a ese importe se suma la indemnización por el tramo posterior a la reforma, siendo el tope global el de 42 mensualidades. Y, por último, una indemnización también en parte anterior y posterior al RDL, que por la parte de indemnización anterior a febrero de 2012 supera las 42 mensualidades, en cuyo caso no puede percibir más que 42 mensualidades.

De cualquier forma, se trata de un único pronunciamiento, por lo que no crea jurisprudencia en el sentido del art. 1 del CC pese al efecto reforzado que puede tener por haberse dictado en unificación de doctrina, más aun teniendo en cuenta la polémica que creó entre la doctrina.

Según criterio sistemático, la disposición transitoria reduce el tope con carácter general para todos los trabajadores equivalente a 24 mensualidades de salario, por lo que queda justificado el mantenimiento de los derechos adquiridos por los trabajadores. Sin embargo, permitir que continúen generando nuevos derechos indemnizatorios a partir del 12 de febrero de 2012, una vez se han superado a esa fecha los 720 días de indemnización, supone establecer una doble salvedad para ese colectivo⁷.

Si se atiende a la justificación de la exposición de motivos del RDL 3/2012 con ello se intenta “*reducir la brecha existente entre el coste de la extinción del contrato temporal y el indefinido*”, y se señala que el establecimiento de los dos tramos indemnizatorios “*es respetuoso con el principio de igualdad ante la ley consagrado en el artículo 14 de la Constitución Española*”. Además, debe tenerse en cuenta que la congelación de la indemnización del primer tramo no es absoluta, ya que el salario regulador con el que se calcula la indemnización es el del momento del despido, que puede ser diferente al que tuviera el trabajador el 12 de febrero de 2012.

⁷ FOLGUERA CRESPO, J.A., “¿Ha cambiado el Supremo las indemnizaciones de la reforma laboral? Comentario a la STS, Sala 4ª, de 29 de septiembre de 2014, rec. 3065/2013”, en *Diario La Ley*, núm. 8522, 2015 (versión on line)

Como conclusión, esta sentencia estaría bastante alejada del objetivo perseguido por el legislador con la reforma de 2012, pues se permite que si a 12 de febrero de 2012 se tienen superados los 720 días de indemnización, se puede seguir acumulando días indemnizatorios hasta el tope de 1260 días, de tal forma que el límite indemnizatorio volvería a ser de 42 mensualidades para estos supuestos.

Por su parte, la doctrina judicial recaída al respecto ha sido muy escasa. La mayoría de los pronunciamientos sobre las indemnizaciones por despido improcedente se limitan a señalar que existe un doble tramo indemnizatorio establecido por la citada disposición transitoria calculando, por un lado, la indemnización del tiempo trabajado con anterioridad al 12 de febrero de 2012 a razón de 45 días de salario por año de servicio, y por otro lado, la del período posterior a razón de 33 días de salario por año de servicios, pero sin pronunciarse en ningún momento sobre el tope indemnizatorio de 720 días y 42 mensualidades⁸. Son muy escasos los pronunciamientos que se han declarado sobre dicho tope indemnizatorio, remitiéndose simplemente a la literalidad de la disposición transitoria quinta estableciendo como límite 720 días de salario, salvo que del cálculo de la indemnización por el período anterior a 12 de febrero de 2012 resulte un número de días superior⁹. Algún pronunciamiento ha considerado que como existe un doble tramo indemnizatorio existe también un doble tope, estimando así que por un lado, para el período anterior a febrero de 2012 la indemnización se calcula a razón de 45 días por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, y para el período posterior a razón de 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades sumándose posteriormente ambos importes¹⁰. No obstante, cabe señalar que un sector judicial¹¹ ha acogido la línea marcada por el TS en su sentencia de septiembre de 2014, en la que considera que como los trabajadores a fecha 12 de febrero de 2012 acumulan una antigüedad superior a los dieciséis años, estima que el límite de la indemnización debe ser de 42 mensualidades y no de 720 días.

⁸ SSTSJ Andalucía, de 23 de abril de 2015, rec. núm. 379/2015; Castilla-La Mancha, de 8 de abril de 2013, rec. núm. 101/2013; Galicia, de 22 de marzo de 2013, rec. núm. 19/2013; Castilla y León, de 20 de marzo de 2013, rec. núm. 2453/2012;

⁹ STSJ Andalucía, de 30 de septiembre de 2014, rec. núm. 1759/2014. En el mismo sentido, SSTSJ Andalucía, de 14 de noviembre de 2013, rec. núm. 2724/2012; Andalucía, de 18 de septiembre de 2014, rec. núm. 971/2014.

¹⁰ STSJ Castilla y León, de 28 de marzo de 2012, rec. núm. 123/2012.

¹¹ STSJ Cataluña, de 22 de enero de 2016. En el mismo sentido, SSTSJ Cantabria de 19 de diciembre de 2014, rec. núm. 807/2014; Cataluña, de 8 de junio de 2015, rec. núm. 1665/2015. No

3. SENTENCIA DE 18 DE FEBRERO DE 2016

En esta sentencia, el TS resuelve el recurso de casación en unificación de doctrina de la STSJ Cataluña de 20 de junio de 2014¹² y de la sentencia de contraste del propio TS de 16 de abril de 1999¹³. En la primera de ellas, se enjuicia el caso de un trabajador del Departamento de Justicia de la Generalidad de Cataluña que prestaba sus servicios mediante varios contratos temporales hasta que se amortiza su puesto de trabajo y le es extinguida su relación laboral. La sentencia de instancia reconoció al trabajador su condición de indefinido no fijo, pero desestimó la demanda de despido al considerar adecuada a Derecho la extinción operada. El TSJ estima el recurso del trabajador y revoca la resolución de instancia considerando que el despido es improcedente, con las consecuencias legales derivadas de dicha declaración.

La sentencia de contraste aborda un pleito por despido de un trabajador de Correos y Telégrafos, estando centrada la discusión en el modo de calcularse la indemnización por despido improcedente. La sentencia de suplicación toma en cuenta el último de los contratos de la serie, pero el TS accede a la pretensión del trabajador para que se contabilice el tiempo de servicio de todos ellos, sean o no ajustados a Derecho.

En este pronunciamiento, nuestro alto tribunal analiza de nuevo la disposición transitoria quinta de la Ley 3/2012 y aunque indica que “no es fácil determinar el exacto alcance que posea esta norma intertemporal, dirigida a dulcificar la rebaja de la cuantía indemnizatoria que la Ley 3/2012 llevó a cabo”, señala expresamente que en la sentencia de 29 de septiembre de 2014 realizó una primera aproximación al tema, permitiendo que los trabajadores que a día 12 de febrero de 2012 hubieran superado los 720 días sería posible seguir devengando indemnizaciones hasta alcanzar el tope de 42 mensualidades. Posteriormente, en la sentencia de 2 de febrero de 2016¹⁴ se advierte que el importe indemnizatorio por el período de servicios anterior al 12 de febrero de 2012 no puede ser superior a 42 mensualidades en ningún caso, con independencia de que con posterioridad se hayan prestado servicios.

obstante, es rechazada por las SSTSJ Extremadura, de 30 de junio de 2015, rec. núm. 118/2015; País Vasco, de 29 de septiembre de 2015, rec. núm. 1421/2015.

¹² Rec. núm. 1315/2014.

¹³ Rec. núm. 2779/1998.

¹⁴ Rec. núm. 1624/2014.

Por ello, con este pronunciamiento se trata de precisar el alcance adecuado de la citada disposición transitoria, del cual se pueden extraer las siguientes reglas. Como regla general, cuando se toman en cuenta períodos trabajados antes y después del 12 de febrero 2012, el tope son 720 días de salario. Como excepción a esta norma general, este tope de 720 días de salario puede obviarse si por el período anterior a 12 de febrero de 2012 ya se ha devengado una cuantía superior. Además, se señalan una serie de puntualizaciones. En primer lugar, si por el período de prestación de servicios anterior a 12 de febrero de 2012 no se ha sobrepasado el tope de 720 días, tampoco puede superarse como consecuencia de la actividad desarrollada con posterioridad a dicha fecha. En segundo lugar, si los 720 días indemnizatorios se superan atendiendo a los servicios prestados antes del 12 de febrero de 2012, debe aplicarse otro tope, que es el importe correspondiente a lo devengado hasta esta fecha, sin que la cuantía resultante pueda ser superior a 42 mensualidades. Por último, si a 12 de febrero de 2012 no se han alcanzado los 720 días indemnizatorios, con el módulo de 45 días por año, siguen generando indemnización por el período posterior, con el módulo de 33 días, siendo el tope absoluto y global para ambos períodos el de 720 días. Además, cabe señalar que el cálculo de cada uno de los dos períodos es autónomo y se realiza tomando en cuenta los años de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año.

Por tanto, según este último pronunciamiento de nuestro Tribunal Supremo, la indemnización ganada antes de la reforma laboral es lo que queda garantizado al trabajador, de tal forma que el trabajador no podrá siempre incrementar la indemnización conseguida con la vieja norma pero la conserva como garantía, aunque sea superior a 720 días, siempre que no supere, a su vez, las 42 mensualidades el importe generado bajo la anterior legislación. Así, las mismas situaciones indemnizatorias de un trabajador con contrato en vigor el 12 de febrero de 2012 planteadas anteriormente quedarían como se sigue. Por un lado, una indemnización en parte anterior y en parte después del RDL, pero que no supera sumando ambos tramos los 720 días, en cuyo caso percibe el importe resultante. En segundo lugar, una indemnización con períodos también anterior y posterior al citado RDL, que por la parte anterior a febrero de 2012 supera los 720 días, sin que supere las 42 mensualidades, en cuyo caso percibía ese importe sin que se pueda añadir la parte del tramo posterior a la reforma. Y, por último, una indemnización también en parte anterior y posterior al RDL, que por la parte de indemnización anterior a febrero de 2012 supera las 42 mensualidades, en cuyo caso no puede percibir más que 42 mensualidades.

Evidentemente, tal y como se desprende de esta sentencia, la misma no

trata de rebatir el fundamento y la argumentación de la anterior de 29 de septiembre de 2014, de tal forma que en la medida que no aborda de forma frontal la existencia de una contradicción con la anterior sentencia, no quedan justificados los motivos por los que deba entenderse que aquella doctrina ha quedado superada por esta nueva sentencia. Según parte de la doctrina¹⁵, la clave de la regla prevista en la disposición transitoria quinta Ley 3/2012 es qué significado debe darse al término “*máximo*”, en cuyo caso se aplicaría este como importe indemnizatorio máximo, y especialmente, por qué el legislador empleó dicho término, si realmente quería referirse a “*único*”. Por otro lado, al igual que se había indicado anteriormente, se trata de una única sentencia que no constituye tampoco propiamente jurisprudencia, y no parece que constituya una doctrina unificada y pacífica.

4. CONCLUSIÓN

Los objetivos del RDL 3/2012 y su homóloga Ley 3/2012 son la reducción de las indemnizaciones por despido improcedente y el resto de las expectativas indemnizatorias de los trabajadores con contratos en vigor a fecha 12 de febrero de 2012.

La dificultad interpretativa de la disposición transitoria quinta del RDL 3/2012 ha llevado al Tribunal Supremo a pronunciarse al respecto. Aunque en un primer momento pareció ampliar notablemente el tope indemnizatorio a favor de los trabajadores considerando que el tope único es el de 42 mensualidades se haya llegado o no a fecha 12 de febrero al tope de 720 días, no obstante, en los momentos actuales, con su más reciente pronunciamiento parece aclarar esta interpretación y establecer una regla mucho más acorde, según mi parecer, con la intención del legislador de 2012, esto es, establecer un tope general, pero relativo, de 720 días, y permitiendo, de esta forma, que en caso de que se supere dicho tope a 12 de febrero de 2012 se pueda llegar a las 42 mensualidades, siendo éste el tope absoluto.

No obstante, como se ha indicado se trata de una única sentencia dictada al respecto, por lo que no puede crear propiamente jurisprudencia. Se tendrá que esperar a otro pronunciamiento que consolide esta línea y que sea la seguida por la doctrina judicial evitando así contradicciones e inseguridad jurídica.

¹⁵ BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, I., “STS 18/2/16, indemnización por despido improcedente y DT 5ª Ley 3/12: ¿jurisprudencia unificada?”, en *Una mirada crítica a las relaciones laborales*. Recuperado el día 30 de marzo de 2016 de <http://ignasibeltran.com/> (blog del autor)

De cualquier forma, con la nueva reedición del ET, se hubiera podido aclarar dicha disposición transitoria que aparece recogida en el número 11 del mismo y así se soslayarían procesos judiciales y situaciones interminables e incertidumbres para los trabajadores.