

SENTENCIAS

El Tribunal Supremo blindo al distribuidor frente al fabricante

El concedente debe regular de forma expresa estos contratos. Si no lo hace, el Alto Tribunal aplica el contrato de agencia, que compensa al transportista cuando se acaba el servicio.

M. SERRALLER, Madrid

A la hora de suscribir un contrato de distribución o subdistribución, el fabricante o concedente debe regular exhaustivamente los plazos y preavisos en caso de extinción. Y la Justicia hará prevalecer estas cláusulas. Como estos contratos no tienen una regulación específica, en el caso de que no se hayan reflejado unas premisas claras, los tribunales aplican análogamente la Ley que regula el Contrato de Agencia, texto que beneficia al distribuidor o concesionario del contrato, generalmente la parte más débil.

Dos sentencias del Tribunal Supremo muestran estas posibilidades. El 26 de marzo de este año, el Alto Tribunal desestimó un recurso de casación de un fabricante del sector automovilístico y aplicó análogamente la Ley que regula el Contrato de Agencia, ya que las partes no habían pactado plazos y preavisos en el caso de extinción del contrato.

Así, el Tribunal Supremo reconoció en un contrato de distribución en exclusiva la procedencia de la indemnización por clientela aplicando análogamente la idea que inspira el artículo 28 de la Ley del Contrato de Agencia, y combinó la



El distribuidor se beneficia si no consta el acuerdo previo.

El Supremo unificó doctrina y rechazó la aplicación general de la ley de forma "analógica"

prohibición del enriquecimiento injusto con el artículo 1258 del Código Civil, todo ello, previa declaración como hecho probado de la efectiva aportación de la clientela por parte del distribuidor y del aprovechamiento de ésta por parte del concedente. El Alto Tribunal constata que parte de la sentencia que dictó el 15 de enero de este año (R² 13092/2008), la cual unifica la doctrina.

Además, el Supremo rechaza en su jurisprudencia la aplicación "analógica" general de la Ley del Contrato de Agencia, y si procede hacerlo, insta a que no se haga de forma "mimética".

Y en consonancia con dicha línea, la segunda sentencia del Alto Tribunal, de 9 de julio de 2008, estima el recurso de casación de una concesionaria de una compañía de refrescos contra un subdistribuidor, y cuan-

do analiza la extinción del contrato, otorga prevalencia "a lo libremente pactado por las partes" sobre el plazo de preaviso, y declara improcedente "la aplicación imperativa" de la Ley del Contrato de Agencia.

OPINIÓN

Inspiración o aplicación imperativa

Pelayo García-Bernardo Albomoz
Gutiérrez de la Roza Abogados

Las recientes sentencias dictadas por la Sala de lo Civil del Tribunal Supremo, en fechas 26 de marzo de 2008 y 9 de julio de 2008, confirman y dan continuidad a la corriente jurisprudencial que a este respecto sirve de guía al Supremo y que queda patente en su sentencia de 15 de enero de 2008 (R² 13092/2008), recopilatoria de la jurisprudencia del Tribunal en la materia, que aboga por una aplicación analógica de la Ley del Contrato de Agencia a los contratos de distribución o concesión cuando aquéllos se hubiesen pactado verbalmente, o aún cuando, habiéndose documentado, no contuvieran previsión alguna sobre la liquidación de las relaciones entre las partes al extinguirse el contrato, sin que dicha aplicación analógica pueda obedecer a criterios miméticos. Así, a la hora de re-

dar un contrato de distribución o concesión, será necesario que el fabricante o concedente prevea un régimen detallado de la liquidación de las relaciones entre las partes al extinguirse el contrato, en aras de evitar una más que posible aplicación analógica de la Ley del Contrato de Agencia mucho más beneficiosa para el distribuidor o concesionario.

No obstante, ha de destacarse que se ha observado que muchos tribunales menores, a la hora de resolver reclamaciones derivadas de la extinción de contratos de distribución o concesión, más que inspirarse en los criterios orientadores de la Ley del Contrato de Agencia recurren a una aplicación imperativa de sus preceptos, vulnerando así la jurisprudencia sentada por el Tribunal Supremo al respecto.



El ministro de Trabajo e Inmigración, Celestino Corbacho.

Estrasburgo aprobó ayer la directiva sobre los trabajadores temporales.

La UE eleva la protección de los temporales

Escribe M. Valverde

El Parlamento Europeo aprobó ayer de forma definitiva la directiva comunitaria de equiparación desde el primer día de los salarios y derechos de los empleados cedidos por empresas de trabajo temporal (ETT) y los que están en la compañía cliente a la que los primeros han sido cedidos. Es decir, y como ejemplo, que el trabajador de la ETT tiene que cobrar el mismo salario que su compañero de la empresa cliente, cuando sean iguales la función y la responsabilidad. La norma deberá estar en vigor en todos los países en 2011, salvo en España, donde ya está vigente esta equiparación.

Los eurodiputados dieron su visto bueno al acuerdo alcanzado en junio por el Consejo de Ministros de Trabajo de los Veintisiete para desbloquear una directiva comunitaria que ha tenido una larguísima discusión. Su tramitación comenzó en 2002.

No obstante, el pacto permite al Reino Unido aplicar un breve período de transición de tres meses en la introducción de la equiparación salarial entre los trabajadores de la ETT y los de la compañía cliente, en virtud de un pacto entre la patronal y los sindicatos británicos. En el resto de países se producirá desde el primer día de la vigencia del contrato, como ya ocurre en España, donde hubo un período de cuatro años de transición para que los sindicatos obtuviesen la equiparación salarial, a raíz de la entrada de estas empresas en el mercado de trabajo, debido a la reforma laboral de 1994. Incluso, la presencia de las compañías de trabajo temporal fue una de las razones de que los sindicatos convocasen una huelga general en aquel año. Con el tiempo, CCOO y UGT han aceptado a las ETT como una garantía de mayor protección de estos trabajadores ante la subcontratación.

Las condiciones de igualdad se aplican a todos los ámbitos, incluidos el salario, las condiciones de seguridad y derechos como la formación profesional, el transporte o las guarderías, salvo que, por mayor responsabilidad específica, haya mayor salario para el empleado de la ETT o de la empresa cliente. En cualquier caso, la nueva norma afectará a los "trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal y que se pongan a disposición de empresas usuarias a fin de trabajar de manera temporal bajo su control y dirección". El texto establece, además, sanciones contra los Estados que, a partir de 2011, no garanticen el cumplimiento de la normativa y, en todo caso, permite a los gobiernos introducir variaciones en la regulación comunitaria, siempre que sean más favorables para los trabajadores. El acuerdo entre el Consejo de Ministros de Trabajo y la Eurocámara establece también, y para dar mayor protección al empleado, que las ETT "no podrán exigir a los trabajadores el pago de honorarios a cambio de haber gestionado su contratación o por haber obtenido un contrato de trabajo con la empresa usuaria".

Expansión.com



Consulte las sentencias
R² 293/2001 y R² 2343/2001
en expansion.com/juridico