

**BASE DE DATOS NORMACEF SOCIO-LABORAL
TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA**

Sentencia de 9 de julio de 2015

Sala Primera

Asunto C-229/14

SUMARIO:

Despidos colectivos. Concepto de trabajador. Administrador societario. Personas que realizan trabajos en prácticas en la empresa. El concepto de trabajador a que se refiere el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59/CE no puede remitirse a las legislaciones de los Estados miembros, sino que debe interpretarse de manera autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión, y debe definirse de acuerdo con criterios objetivos que caractericen la relación laboral teniendo en cuenta los derechos y deberes de las personas afectadas. En este contexto, la característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra persona y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución.

Relación laboral de un administrador social. Dependencia o subordinación. Contrato de administrador. El hecho de que una persona tenga la condición de miembro de un órgano de dirección de una sociedad de capital no puede excluir por sí solo que esa persona se halle en una relación de subordinación respecto a dicha sociedad. En efecto, procede examinar en cada caso las condiciones en las que ese administrador, miembro del consejo de administración o de dirección fue contratado, la naturaleza de las funciones que se le encomendaron, el marco en que se ejercen estas últimas, el alcance de las facultades del interesado y el control de que es objeto en el seno de la sociedad, así como las circunstancias en que puede ser destituido. Un miembro de un consejo de dirección de una sociedad de capital, que, a cambio de una retribución, presta servicios a la sociedad que lo ha nombrado y de la que forma parte, que ejerce su actividad bajo la dirección o el control de otro órgano de la sociedad y que puede, en todo momento, ser destituido de sus funciones sin limitación alguna, cumple los requisitos para poder ser calificado de trabajador en el sentido del Derecho de la Unión.

Trabajo en prácticas. El concepto de trabajador en Derecho de la Unión comprende también a las personas que desarrollan una actividad en prácticas de carácter preparatorio o períodos de aprendizaje en una profesión, los cuales pueden ser considerados una preparación práctica relacionada con el propio ejercicio de la profesión de que se trate, dado que tales períodos se efectúan en las condiciones de una actividad retribuida real y efectiva, en favor de un empresario y bajo la dirección de éste, y esta conclusión no queda desvirtuada por el hecho de que la productividad del interesado sea escasa, no realice una tarea completa y, por tanto, sólo trabaje durante un número reducido de horas por semana y consecuentemente no perciba más que una retribución limitada. No pueden tener ningún tipo de consecuencias respecto al reconocimiento o no de una persona como trabajadora ni el contexto jurídico de la relación laboral en Derecho nacional en el marco de la cual se realiza una formación profesional o una actividad en prácticas, ni el origen de los recursos destinados a la retribución del interesado y, en particular, la financiación, por lo que no es trascendente que no perciba ninguna retribución del empresario pero sí una ayuda económica del organismo público encargado de fomentar el empleo por esa actividad, reconocida por este organismo.

PRECEPTOS:

Directiva 98/59/CE (Despidos colectivos), art. 1.1 a).

PONENTE:

Don S. Rodin.

En el asunto C-229/14,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Arbeitsgericht Verden (Alemania), mediante resolución de 6 de mayo de 2014, recibida en el Tribunal de Justicia el 12 de mayo de 2014, en el procedimiento entre

Ender Balkaya

y

Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. A. Tizzano, Presidente de Sala, y los Sres. S. Rodin (Ponente), A. Borg Barthet y E. Levits y la Sra. M. Berger, Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Balkaya, por el Sr. M. Barton, Rechtsanwalt;
- en nombre de Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH, por el Sr. P. Wallenstein, Rechtsanwalt;
- en nombre del Gobierno estonio, por la Sra. N. Grünberg, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. M. Kellerbauer y J. Enegren, 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. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO L 225, p. 16).

2. Dicha petición fue presentada en el marco de un litigio entre el Sr. Balkaya y Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH (en lo sucesivo, «Kiesel Abbruch») relativo a la licitud de un despido por causas económicas efectuado por ésta, con ocasión del cierre de un centro de trabajo, sin haber notificado el proyecto de despido colectivo a la Bundesagentur für Arbeit (Agencia federal de empleo) antes de proceder al despido.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 establece lo siguiente:

«A efectos de la aplicación de la presente Directiva:

a) se entenderá por "despidos colectivos" los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros:

i) para un período de 30 días:

- al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores,
- al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores,
- al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo;

ii) o bien, para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados;

b) se entenderá por "representantes de los trabajadores" los representantes de los trabajadores previstos por la legislación o la práctica de los Estados miembros.

A efectos del cálculo del número de despidos previsto en la letra a) del párrafo anterior se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidas por iniciativa del empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5.»

4. El artículo 3 de la Directiva 98/59 dispone lo siguiente:

«1. El empresario estará obligado a notificar por escrito cualquier proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente.

[...]

2. El empresario estará obligado a transmitir a los representantes de los trabajadores una copia de la notificación prevista en el apartado 1.

Los representantes de los trabajadores podrán dirigir sus eventuales observaciones a la autoridad pública competente.»

5. El artículo 4, apartados 1 y 2, de la citada Directiva prescribe lo siguiente:

«1. Los despidos colectivos cuyo proyecto haya sido notificado a la autoridad pública competente, surtirán efecto no antes de treinta días después de la notificación prevista en el apartado 1 del artículo 3, sin perjuicio de las disposiciones que regulan los derechos individuales en materia de plazos de preaviso.

Los Estados miembros podrán conceder a la autoridad pública competente la facultad de reducir el plazo contemplado en el párrafo anterior.

2. La autoridad pública competente aprovechará el plazo señalado en el apartado 1 para buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados.»

6. A tenor del artículo 5 de la misma Directiva:

«La presente Directiva no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores o de permitir o de fomentar la aplicación de disposiciones convencionales más favorables para los trabajadores.»

Derecho alemán

7. El artículo 17 de la Ley de protección frente al despido (Kündigungsschutzgesetz; en lo sucesivo, «KSchG»), relativo a la obligación de notificación de los despidos colectivos, presenta la siguiente redacción:

«(1) El empresario deberá efectuar una notificación a la agencia de empleo antes de despedir:

I. en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 60 trabajadores, a más de 5 trabajadores;

[...]

en el transcurso de un período de 30 días naturales. Se asimilarán al despido otras formas de extinción del contrato de trabajo por iniciativa del empresario.

(2) Cuando un empresario tenga intención de llevar a cabo despidos que deban notificarse en virtud del apartado 1, estará obligado a aportar al comité de empresa, a su debido tiempo, toda la información pertinente y a informarle por escrito, en particular, de los siguientes extremos:

1. Los motivos de los despidos proyectados;
2. El número y las categorías profesionales de los trabajadores que vayan a ser despedidos;
3. El número y las categorías profesionales de los trabajadores empleados habitualmente;
4. El período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos;
5. Los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos;
6. Los criterios tenidos en cuenta para el cálculo de las posibles indemnizaciones.

[...]

(3) El empresario transmitirá simultáneamente a la agencia de empleo una copia de la comunicación al comité de empresa, la cual deberá contener al menos la información prevista en el apartado 2, puntos 1 a 5.

[...]

(5) No se considerarán trabajadores a efectos del presente apartado:

1. En los centros de trabajo de una persona jurídica, los miembros del órgano encargado de la representación legal de la misma;

2. En los centros de trabajo de una entidad sin personalidad jurídica, las personas habilitadas por la ley, los estatutos o el contrato de sociedad para representar a la entidad;

3. Los directores o gerentes de empresa, los responsables de centros de trabajo y cualesquiera otras personas que ocupen puestos de dirección análogos, en la medida en que estén facultados para tomar ellos mismos decisiones relativas a la contratación y al despido de trabajadores.»

8. El artículo 6 de la Ley de sociedades de responsabilidad limitada (Gesetz betreffend die Gesellschaft mit beschränkter Haftung; en lo sucesivo, «GmbHG»), relativo al estatuto del administrador, preceptúa lo siguiente:

«(1) La sociedad deberá tener uno o varios administradores.

(2) Sólo podrá ser administrador una persona física que tenga plena capacidad para realizar actos jurídicos. [...]

(3) Podrán ser nombrados administradores los socios o cualquier otra persona. El nombramiento se efectuará, bien mediante el contrato de sociedad, o bien conforme a las disposiciones del tercer capítulo de la presente ley.

[...]»

9. El artículo 35 de la GmbHG prevé lo siguiente:

«(1) La sociedad será representada judicial y extrajudicialmente por los administradores. [...]

(2) Si se designan varios administradores, sólo podrán representar a la sociedad conjuntamente, salvo disposición en contrario del contrato de sociedad. [...]

[...]»

10. El artículo 37 de la GmbHG, titulado «Limitación de los poderes de representación», dispone lo siguiente:

«(1) Los administradores estarán obligados frente a la sociedad a respetar las limitaciones impuestas a su poder de representación por los estatutos o, salvo cláusula estatutaria en contrario, por las decisiones de los socios.

(2) Las limitaciones al poder de representación de los administradores no podrán oponerse a terceros. Así sucederá en particular cuando la representación esté limitada a determinados actos jurídicos o categorías de actos jurídicos, o a determinadas circunstancias, o a un período concreto, o a lugares determinados, o cuando se requiera el consentimiento de los socios o de un órgano de la sociedad para determinados actos.»

11. El artículo 38 de la GmbHG, relativo al cese de los administradores, establece lo siguiente:

«(1) Los administradores podrán ser cesados en cualquier momento, sin perjuicio del derecho a una indemnización que pueda resultar de los contratos existentes.

(2) Los estatutos podrán limitar la facultad de cesar exigiendo motivos graves que justifiquen esta decisión. Se considerará motivo grave, en particular, una falta grave o la ineptitud para llevar adecuadamente los asuntos de la sociedad.»

12. El artículo 43 de la GmbHG, relativo a la responsabilidad de los administradores, prescribe lo siguiente:

«(1) Los administradores deberán llevar los asuntos de la sociedad con la diligencia de un ordenado comerciante.

(2) Los administradores que incumplan sus obligaciones responderán solidariamente frente a la sociedad de los perjuicios que ocasionen.

[...]

13. El artículo 46 de la GmbHG, titulado «Facultades de los socios», es del siguiente tenor:

«Se someterá al acuerdo de los socios:

1. La verificación de las cuentas anuales y la aplicación del resultado;

1a. La decisión sobre la publicación de los estados financieros según las normas internacionales de rendición de cuentas [...] y sobre la aprobación de las cuentas anuales elaboradas por los administradores;

1b. La aprobación de un balance consolidado del grupo elaborado por los administradores;

2. El reintegro de liberación de aportaciones;

3. El reintegro de abonos suplementarios;

4. El fraccionamiento, reagrupación y amortización de las participaciones sociales;

5. El nombramiento y el cese de los administradores, así como su descargo;

6. Las medidas de control y de supervisión de la gestión;

7. El nombramiento de los apoderados y de las persona habilitadas, en relación con cualquier aspecto de la gestión, para realizar actos por cuenta de la sociedad;

8. El ejercicio de las acciones de indemnización de la sociedad frente a administradores o socios, por la constitución de la sociedad o su gestión, así como la representación de la sociedad cuando litigue con los administradores.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

14. Kiesel Abbruch, una sociedad alemana de responsabilidad limitada, contrató al Sr. Balkaya, a partir del 1 de abril de 2011, como técnico. Se le encomendaron tareas en el seno de la empresa y ante la clientela.

15. Kiesel Abbruch rescindió, con efectos a partir del 15 de febrero de 2013, todos los contratos de trabajo de sus empleados, entre ellos el del Sr. Balkaya, y puso fin a todas sus actividades, que se habían convertido en deficitarias, en Achim (Alemania). El despido del Sr. Balkaya se notificó a éste mediante escrito de 7 de enero de 2013.

16. Consta que Kiesel Abbruch no notificó el proyecto de despido colectivo a la Bundesagentur für Arbeit antes de proceder al despido del Sr. Balkaya.

17. El Sr. Balkaya invoca esta omisión para impugnar la validez de su despido ante el órgano jurisdiccional remitente, alegando que, al ser el número de trabajadores empleados habitualmente por Kiesel Abbruch en su centro de trabajo de Achim superior al umbral de 20 personas previsto en el artículo 17, apartado 1, punto 1, de la KSchG, dicha sociedad estaba obligada, según lo estipulado por esta disposición, a efectuar aquella notificación antes de proceder al despido.

18. Tal como se desprende de la resolución de remisión, no se cuestiona, con respecto a 18 personas entre las que figura el Sr. Balkaya, que éstas formaban parte de los trabajadores empleados habitualmente por Kiesel Abbruch en dicho centro de trabajo en la fecha en que se produjo el despido.

19. En cambio, las partes del litigio principal discrepan acerca de si debe incluirse además en esta categoría, para determinar si se alcanzaba el umbral de 20 personas previsto en el artículo 17, apartado 1, punto 1, de la KSchG, a otras tres personas que también empleaba Kiesel Abbruch.

20. Se trata en primer lugar del Sr. S., que fue contratado como constructor y que resolvió su contrato de trabajo por voluntad propia con efectos a partir del 7 de diciembre de 2012.

21. En segundo lugar, Kiesel Abbruch empleaba, en la fecha en la que llevó a cabo los despidos, al Sr. L., en calidad de administrador. Éste no poseía ninguna participación social de Kiesel Abbruch y sólo estaba habilitado para representarla conjuntamente con otro administrador.

22. En tercer lugar, en esa misma fecha, Kiesel Abbruch empleaba a la Sra. S., que seguía en ella una formación de reciclaje profesional en relación con las funciones de auxiliar de ofimática financiada por el Jobcenter im Landkreis Diepholz (servicio público de empleo del distrito de Diepholz). La Bundesagentur für Arbeit le abonaba directamente una ayuda económica, que equivalía a la totalidad de la retribución que debía abonarse a la Sra. S. por su actividad en el marco de su formación.

23. De la resolución del órgano jurisdiccional remitente se desprende que éste considera acreditado que el Sr. S. pertenece a la categoría de los trabajadores empleados habitualmente que deben ser tenidos en cuenta conforme al artículo 17, apartado 1, punto 1, de la KSchG, disposición mediante la que se llevó a cabo la transposición al Derecho alemán del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59. Así, es un hecho que 19 trabajadores pertenecen a dicha categoría.

24. Por lo tanto, se plantea la cuestión de si debe incluirse también en la categoría de los trabajadores empleados, a efectos de las citadas disposiciones, a un administrador, como el Sr. L., y a una persona que sigue una formación de reciclaje profesional, como la Sra. S., de modo que, en el asunto principal, más de 20 trabajadores habrían sido empleados habitualmente por Kiesel Abbruch en su centro de trabajo en la fecha en que se produjo el despido de que se trata.

25. A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente precisa, en primer término, por lo que se refiere al Sr. L., que, según el artículo 17, apartado 5, punto 1, de la KSchG, no se consideran trabajadores o empleados a efectos de dicha disposición los miembros del órgano de una persona jurídica encargado de la representación legal de la misma. El grupo más numeroso de tales miembros sería el de los administradores de las sociedades de responsabilidad limitada («Gesellschaften mit beschränkter Haftung»).

26. Además, el órgano jurisdiccional remitente señala, con respecto a las relaciones entre el administrador y una sociedad de este tipo, que el Derecho alemán distingue estrictamente el estatuto del administrador como órgano, por una parte, de los derechos y obligaciones del administrador frente a esa sociedad, por otra. Arguye que, mientras que la adquisición de tal estatuto resulta del nombramiento del administrador por la junta de socios, el órgano más poderoso de dicha sociedad, los derechos y obligaciones del administrador frente a la sociedad se rigen por el contrato de administrador. Añade que este contrato es un contrato de servicio que adopta la forma de un contrato de mandato y no constituye, según la jurisprudencia alemana predominante, un contrato de trabajo.

27. En este contexto, el órgano jurisdiccional remitente se interroga, en particular, sobre la interpretación del criterio, resultante de la sentencia Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674) atinente a un miembro del consejo de dirección de una sociedad y propuesto para determinar la condición de trabajador en el sentido del Derecho de la Unión, del ejercicio de una actividad bajo la dirección o el control de otro órgano de la sociedad.

28. En segundo término, en lo que atañe a una persona como la Sra. S., calificada de «trabajadora en prácticas», que realiza una actividad práctica en una empresa para adquirir conocimientos o profundizar en éstos o que sigue una formación profesional, el órgano jurisdiccional remitente señala que, mientras que, normalmente, la formación profesional reconocida da lugar a la celebración de un contrato a tal efecto entre la empresa formadora y el aprendiz y al pago de una retribución por esta empresa, la formación impartida a la Sra. S. no fue objeto de contrato y Kiesel Abbruch no le pagó retribución alguna.

29. En consecuencia, el órgano jurisdiccional remitente se interroga sobre los criterios pertinentes para determinar si la persona que sigue tal formación profesional o tal período de prácticas es un trabajador, a efectos del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, y, en particular, sobre la pertinencia a este respecto del hecho de que el empresario abone directamente una retribución.

30. En estas circunstancias, el Arbeitsgericht Verden decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el Derecho de la Unión pertinente, especialmente el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, en el sentido de que se opone a disposiciones legales o a prácticas nacionales que, en el cálculo del número de trabajadores previsto en aquella disposición, no tienen en cuenta a un miembro de la dirección de una sociedad de capital, aunque éste ejerza su actividad bajo la dirección y el control de otro órgano de la sociedad, perciba una retribución por su actividad y él mismo no posea participaciones en la sociedad?

2) ¿Debe interpretarse el Derecho de la Unión pertinente, especialmente el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, en el sentido de que obliga, en el cálculo del número de trabajadores previsto en dicha disposición, a contar también como trabajadores a las personas que realizan una actividad práctica en una

empresa para adquirir conocimientos o profundizar en éstos o para seguir una formación profesional ("trabajador en prácticas"), que no perciben una retribución del empresario pero disfrutan de una ayuda económica del organismo público encargado de fomentar el empleo por esa actividad reconocida por este organismo, o bien corresponde a los Estados miembros adoptar disposiciones legales o prácticas nacionales a este respecto?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la primera cuestión prejudicial

31. Mediante la primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pide esencialmente que se dilucide si el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa o práctica nacional que no tiene en cuenta, en el cálculo del número de trabajadores empleados previsto en dicha disposición, a un miembro de la dirección de una sociedad de capital, como el controvertido en el asunto principal, que ejerce su actividad bajo la dirección y el control de otro órgano de la sociedad, que percibe una retribución a cambio de su actividad y que él mismo no posee participaciones en la sociedad.

32. A fin de responder a esta cuestión, procede recordar antes de nada que, al armonizar las normas aplicables a los despidos colectivos, el legislador de la Unión ha querido, a la vez, garantizar una protección comparable de los derechos de los trabajadores en los diferentes Estados miembros y equiparar las cargas que estas normas de protección suponen para las empresas de la Unión Europea (véanse, en particular, las sentencias Comisión/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, apartado 48, y Comisión/Italia, C-596/12, EU:C:2014:77, apartado 16).

33. Por consiguiente, en contra de lo que sostiene Kiesel Abbruch, el concepto de «trabajador» a que se refiere el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 no puede definirse mediante una remisión a las legislaciones de los Estados miembros, sino que debe interpretarse de manera autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión (véase, por analogía, la sentencia Comisión/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, apartado 49). De no ser así, los modos de cálculo de los umbrales que prevé dicho precepto, y por tanto los propios umbrales, estarían a disposición de los Estados miembros, lo que permitiría a éstos alterar el ámbito de aplicación de la citada Directiva y privarla de su plena eficacia (véase, en este sentido, la sentencia Confédération générale du travail y otros, C-385/05, EU:C:2007:37, apartado 47).

34. A continuación, de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que el mencionado concepto de «trabajador» debe definirse de acuerdo con criterios objetivos que caractericen la relación laboral teniendo en cuenta los derechos y deberes de las personas afectadas. En este contexto, la característica esencial de la relación laboral es la circunstancia de que una persona realiza, durante cierto tiempo, en favor de otra persona y bajo la dirección de ésta, determinadas prestaciones a cambio de las cuales percibe una retribución (véase la sentencia Comisión/Italia, C-596/12, EU:C:2014:77, apartado 17, que remite, por analogía, a la sentencia Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, apartado 39).

35. A este respecto, en la medida en que el órgano jurisdiccional remitente pone de relieve el hecho de que la relación laboral de un administrador como el controvertido en el asunto principal se rige, en particular, por un contrato de administrador, el cual, según la jurisprudencia alemana, no constituye un contrato de trabajo, cabe señalar, en primer lugar, que de reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia se deduce que la naturaleza de la relación laboral con respecto al Derecho nacional no puede tener consecuencias de ningún tipo en cuanto a la condición de trabajador a efectos del Derecho de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, apartado 26 y jurisprudencia citada).

36. De lo anterior resulta que, en la medida en que una persona reúne los requisitos enumerados en el apartado 34 de la presente sentencia, la naturaleza del vínculo jurídico que la une a la otra parte de la relación laboral no es pertinente para la aplicación de la Directiva 98/59 (véase, por analogía, la sentencia Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, apartado 40).

37. En segundo lugar, en la medida en que el órgano jurisdiccional remitente se interroga concretamente acerca de la existencia, en el asunto principal, de una relación de subordinación, conforme a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia relativa al concepto de trabajador, debido a que el grado de dependencia o de subordinación de un administrador, como el controvertido en el asunto principal, en el ejercicio de sus funciones sería de menor intensidad que el de un trabajador en el sentido habitual del Derecho alemán, procede señalar que la existencia de semejante relación de subordinación debe apreciarse en cada caso concreto, en función del conjunto de hechos y

de circunstancias que caractericen a las relaciones existentes entre las partes (véase, en este sentido, la sentencia Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, apartado 46).

38. A este respecto, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, aplicable en el contexto de la Directiva 98/59, se desprende que el hecho de que una persona tenga la condición de miembro de un órgano de dirección de una sociedad de capital no puede excluir por sí solo que esa persona se halle en una relación de subordinación respecto a dicha sociedad (véanse, en este sentido, las sentencias Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, apartado 47, y Comisión/Italia, C-596/12, EU:C:2014:77, apartados 14, 17 y 18). En efecto, procede examinar las condiciones en las que ese miembro fue contratado, la naturaleza de las funciones que se le encomendaron, el marco en que se ejercen estas últimas, el alcance de las facultades del interesado y el control de que es objeto en el seno de la sociedad, así como las circunstancias en que puede ser destituido (véase la sentencia Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, apartado 47).

39. Así, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que un miembro de un consejo de dirección de una sociedad de capital, que, a cambio de una retribución, presta servicios a la sociedad que lo ha nombrado y de la que forma parte, que ejerce su actividad bajo la dirección o el control de otro órgano de la sociedad y que puede, en todo momento, ser destituido de sus funciones sin limitación alguna, cumple los requisitos para poder ser calificado de «trabajador» en el sentido del Derecho de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, apartados 51 y 56).

40. En este caso, es preciso señalar que de la resolución de remisión se desprende que un directivo de una sociedad de capital, como el controvertido en el asunto principal, es nombrado por la junta de socios de la sociedad, la cual puede poner fin a su mandato en todo momento contra la voluntad del directivo. Además, éste, en el ejercicio de su actividad, está sujeto a la dirección y al control de dicho órgano así como, en particular, a las prescripciones y limitaciones que se le imponen a tal efecto. Por añadidura, y sin que este elemento sea determinante por sí solo en este contexto, cabe observar que un directivo como el del asunto principal no posee ninguna participación en la sociedad para la que desempeña sus funciones.

41. En estas circunstancias, debe constatarse que, si bien un miembro de la dirección de una sociedad de capital dispone de un margen de apreciación en el ejercicio de sus funciones que excede, en particular, el de un trabajador en el sentido del Derecho alemán, al que el empresario puede ordenarle en concreto, tal como ha indicado el órgano jurisdiccional nacional, las tareas que debe realizar y la manera en que debe realizarlas, no es menos cierto que aquél se halla en una relación de subordinación con respecto a dicha sociedad en el sentido de la jurisprudencia citada en los apartados 38 y 39 de la presente sentencia (véase, en este sentido, la sentencia Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, apartados 49 a 51).

42. Además, consta que un directivo como el controvertido en el asunto principal percibe una retribución a cambio de su actividad.

43. En atención a las consideraciones anteriores, procede declarar que un miembro de la dirección de una sociedad de capital, como el controvertido en el asunto principal, debe ser calificado de «trabajador» a efectos del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 y, por ello, ha de ser tenido en cuenta en el cálculo de los umbrales previstos en ese precepto.

44. Por otra parte, esta interpretación se ve corroborada por la finalidad de la citada Directiva, que pretende concretamente, tal como se desprende de su considerando 2, reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos. De acuerdo con este objetivo, no puede darse una definición restringida a los conceptos que determinan el ámbito de aplicación de dicha Directiva, incluido el concepto de «trabajador» que figura en el artículo 1, apartado 1, letra a), de la propia Directiva (véanse, en este sentido, las sentencias Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, apartados 25 y 26, así como, por analogía, Union syndicale Solidaires Isère, C-428/09, EU:C:2010:612, apartado 22).

45. Por último, debe rechazarse la argumentación de Kiesel Abbruch y del Gobierno estonio según la cual un administrador como el controvertido en el asunto principal no necesita la protección que ofrece la Directiva 98/59 en caso de despidos colectivos.

46. Ha de señalarse a este respecto, de un lado, que nada indica que un empleado que es miembro de la dirección de una sociedad de capital, concretamente de una pequeña o mediana sociedad como la controvertida en el asunto principal, se encuentra forzosamente en una situación diferente a la de otras personas empleadas por esa sociedad en lo que respecta a la necesidad de mitigar las consecuencias de su despido y, en particular, de

prevenir, a tal fin, conforme al artículo 3, apartado 1, de la citada Directiva, a la autoridad pública competente para que ésta pueda buscar soluciones a los problemas planteados por todos los despidos considerados (véanse, en este sentido, las sentencias Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, apartado 48, y Claes y otros, C-235/10 a C-239/10, EU:C:2011:119, apartado 56).

47. De otro lado, cabe destacar que una normativa o práctica nacional, como la controvertida en el asunto principal, que no tiene en cuenta a los miembros de la dirección de una sociedad de capital en el cálculo del número de trabajadores empleados previsto en el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, puede no sólo afectar a la protección que esta Directiva concede a tales miembros, sino sobre todo privar al conjunto de trabajadores empleados por determinadas empresas, que cuentan normalmente con más de 20 trabajadores, de los derechos que les confiere dicha Directiva y menoscabar por ello el efecto útil de ésta (véase, en este sentido, la sentencia Confédération générale du travail y otros, C-385/05, EU:C:2007:37, apartado 48).

48. Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa o práctica nacional que no tiene en cuenta, en el cálculo del número de trabajadores empleados previsto en esa disposición, a un miembro de la dirección de una sociedad de capital, como el controvertido en el asunto principal, que ejerce su actividad bajo la dirección y el control de otro órgano de la sociedad, que percibe una retribución a cambio de su actividad y que no posee él mismo ninguna participación en dicha sociedad.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

49. Mediante la segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente desea saber esencialmente si el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se ha de considerar que tiene la condición de trabajador a efectos de esta disposición una persona, como aquella de que se trata en el asunto principal, que realiza una actividad práctica en una empresa, como trabajo en prácticas, para adquirir conocimientos o profundizar en éstos o para seguir una formación profesional, sin percibir una retribución del empresario pero sí una ayuda económica del organismo público encargado de fomentar el empleo por esa actividad, reconocida por este organismo.

50. Cabe recordar a este respecto, en primer término, que de una jurisprudencia bien asentada del Tribunal de Justicia resulta que el concepto de trabajador en Derecho de la Unión comprende también a las personas que desarrollan una actividad en prácticas de carácter preparatorio o períodos de aprendizaje en una profesión, los cuales pueden ser considerados una preparación práctica relacionada con el propio ejercicio de la profesión de que se trate, dado que tales períodos se efectúan en las condiciones de una actividad retribuida real y efectiva, en favor de un empresario y bajo la dirección de éste. El Tribunal de Justicia ha precisado que esta conclusión no queda desvirtuada por el hecho de que la productividad del interesado sea escasa, no realice una tarea completa y, por tanto, sólo trabaje durante un número reducido de horas por semana y consecuentemente no perciba más que una retribución limitada (véanse, en este sentido, en particular, las sentencias Lawrie-Blum, 66/85, EU:C:1986:284, apartados 19 a 21; Bernini, C-3/90, EU:C:1992:89, apartados 15 y 16; Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, apartados 33 y 34, y Kranemann, C-109/04, EU:C:2005:187, apartado 13).

51. En segundo término, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende asimismo que ni el contexto jurídico de la relación laboral en Derecho nacional en el marco de la cual se realiza una formación profesional o una actividad en prácticas, ni el origen de los recursos destinados a la retribución del interesado y, en particular, como sucede en este caso, la financiación de ésta mediante subvenciones públicas, pueden tener ningún tipo de consecuencias respecto al reconocimiento o no de una persona como trabajadora (véanse, en este sentido, en particular, las sentencias Bettray, 344/87, EU:C:1989:226, apartados 15 y 16; Birden, C-1/97, EU:C:1998:568, apartado 28, y Kurz, C-188/00, EU:C:2002:694, apartado 34).

52. En estas circunstancias, y a la luz de las consideraciones expuestas, en particular, en los apartados 33, 34 y 44 de la presente sentencia, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se ha de considerar que tiene la condición de trabajador a efectos de esta disposición una persona, como aquella de que se trata en el asunto principal, que realiza una actividad práctica en una empresa, como trabajo en prácticas, para adquirir conocimientos o profundizar en éstos o para seguir una formación profesional, sin percibir una retribución del empresario pero sí una ayuda económica del organismo público encargado de fomentar el empleo por esa actividad, reconocida por este organismo.

Costas

53. 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 Primera) declara:

1) El artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa o práctica nacional que no tiene en cuenta, en el cálculo del número de trabajadores empleados previsto en esa disposición, a un miembro de la dirección de una sociedad de capital, como el controvertido en el asunto principal, que ejerce su actividad bajo la dirección y el control de otro órgano de la sociedad, que percibe una retribución a cambio de su actividad y que no posee él mismo ninguna participación en dicha sociedad.

2) El artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se ha de considerar que tiene la condición de trabajador a efectos de esta disposición una persona, como aquella de que se trata en el asunto principal, que realiza una actividad práctica en una empresa, como trabajo en prácticas, para adquirir conocimientos o profundizar en éstos o para seguir una formación profesional, sin percibir una retribución del empresario pero sí una ayuda económica del organismo público encargado de fomentar el empleo por esa actividad, reconocida por este organismo.

Firmas

* Lengua de procedimiento: alemán.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.