

BASE DE DATOS DE [NORMACEF](#)

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

Sentencia de 11 de noviembre de 2015

Sala Primera

Asunto C-422/14

SUMARIO:

Despido colectivo. El concepto de trabajador debe definirse según criterios objetivos que caractericen la relación laboral teniendo en cuenta los derechos y deberes de las personas afectadas, siendo la característica esencial de la relación laboral la circunstancia de que una persona realiza, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, ciertas prestaciones, por las cuales percibe una remuneración. El artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59/CE, debe interpretarse en el sentido de que a efectos de cálculo de los efectivos de un centro de trabajo para su aplicación, la naturaleza de la relación laboral no es pertinente, por ello los trabajadores con un contrato celebrado por una duración o para una tarea determinadas deben considerarse incluidos entre los trabajadores habitualmente empleados, en el sentido de este precepto, en el centro de trabajo de que se trate. Para acreditar la existencia de un despido colectivo, en el sentido de dicho precepto, que determina la aplicación de dicha Directiva, la condición establecida en el párrafo segundo de ese precepto según la cual es preciso que los despidos sean al menos 5 debe ser interpretada en el sentido de que se refiere, no a las extinciones de contrato de trabajo asimiladas a un despido, sino exclusivamente a los despidos en sentido estricto. La extinción derivada del hecho de que un empresario proceda, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, a una modificación sustancial de elementos esenciales del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador queda comprendido en el concepto de despido utilizado en el aquel precepto.

PRECEPTOS:

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

PONENTE:

Don Biltgen.

En el asunto C-422/14,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, mediante auto de 1 de septiembre de 2014, recibido en el Tribunal de Justicia el 12 de septiembre de 2014, en el procedimiento entre

Cristian Pujante Rivera

y

Gestora Clubs Dir, S.L.,

Fondo de Garantía Salarial,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. A. Tizzano, Vicepresidente del Tribunal de Justicia, en funciones de Presidente de la Sala Primera, y los Sres. F. Biltgen (Ponente), A. Borg Barthet y E. Levits y la Sra. M. Berger, Jueces;

Abogado General: Sra. J. Kokott;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Sr. Pujante Rivera, por el Sr. V. Aragonés Chicharro, abogado;
- en nombre de Gestora Clubs Dir, S.L., por el Sr. L. Airas Barreal, abogado;
- en nombre del Gobierno español, por la Sra. M.J. García-Valdecasas Dorrego, 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. R. Vidal Puig, M. Kellerbauer y J. Enegren, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones de la Abogado General, presentadas en audiencia pública el 3 de septiembre de 2015;

dicta la siguiente

Sentencia

1. La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 1 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. Esta petición se ha presentado en el marco de un litigio entre el Sr. Pujante Rivera, por una parte, y su empresario, Gestora Clubs Dir, S.L. (en lo sucesivo, «Gestora»), y el Fondo de Garantía Salarial, por otra, en relación con la legalidad de su despido.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. Los considerandos 2 y 8 de la Directiva 98/59 tienen el siguiente tenor:

«(2) Considerando que interesa reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, teniendo en cuenta la necesidad de un desarrollo económico y social equilibrado en la Comunidad;

[...]

(8) Considerando que, con el fin de calcular el número de despidos previsto en la definición de despidos colectivos de la presente Directiva, conviene asimilar a los despidos otras formas de extinción del contrato de trabajo efectuadas por iniciativa del empresario, siempre y cuando los despidos sean como mínimo cinco.

[...]»

4. El artículo 1 de esta Directiva, con el título «Definiciones y ámbito de aplicación», dispone lo siguiente:

«1. 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 de 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.

2. La presente Directiva no se aplicará:

a) a los despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de esos contratos;

[...]».

5. El artículo 5 de dicha Directiva establece:

«La presente Directiva no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o 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 español

6. La Directiva 98/59 fue incorporada al Derecho español por el artículo 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 24 de marzo de 1995 (BOE nº 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654; en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»).

7. El artículo 41, apartados 1 y 3, del Estatuto de los Trabajadores, que trata de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, dispone lo siguiente:

«1. La dirección de la empresa podrá acordar modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa. Tendrán la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afecten a las siguientes materias:

[...]

d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.

[...]

3. [...] En los supuestos previstos en los párrafos a), b), c), d) y f) del apartado 1 de este artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la modificación sustancial tendrá derecho a rescindir su contrato y percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los períodos inferiores a un año y con un máximo de nueve meses. [...]»

8. De conformidad con el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, serán causa justa para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo por el empresario sin respetar lo previsto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador. En tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

9. El artículo 51, apartados 1 y 2, del Estatuto de los Trabajadores establece lo siguiente:

«1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

[...]

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) de esta Ley siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. [...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

10. Gestora pertenece al grupo Dir, cuya actividad principal es la explotación de instalaciones deportivas tales como gimnasios y centros de fitness. Gestora presta a las distintas entidades que administran estas instalaciones servicios relacionados, en particular, con el personal, las promociones y el marketing

11. El Sr. Pujante Rivera fue contratado por Gestora el 15 de mayo de 2008, mediante un contrato de duración determinada de seis meses. Después de varias prórrogas, el 14 de mayo de 2009 dicho contrato pasó a ser un contrato de duración indefinida

12. El 3 de septiembre de 2003, Gestora ocupaba a 126 asalariados, 114 de ellos ligados a la empresa mediante contrato de duración indefinida, y otros 12 contratados por tiempo determinado

13. Entre los días 16 y 26 de septiembre de 2013, Gestora llevó a cabo diez despidos individuales por causas objetivas. Una de las personas despedidas era el Sr. Pujante Rivera que, el 17 de septiembre de 2013, recibió una comunicación en la que se le informaba de que se había puesto fin a su contrato por causas económicas y de producción

14. Durante los 90 días anteriores al último de esos despidos por causas objetivas, producido el 26 de septiembre de 2013, tuvieron lugar las siguientes extinciones contractuales:

- 17 por fin del servicio objeto del contrato (duración del contrato inferior a cuatro semanas).
- 1 por realización de la tarea prevista en el contrato de prestación de servicios.
- 2 bajas voluntarias.
- 1 despido disciplinario reconocido e indemnizado como «improcedente» a efectos del Estatuto de los Trabajadores.
- 1 extinción contractual a instancia de la trabajadora con arreglo al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores

15. La trabajadora afectada por esta última extinción fue informada el 15 de septiembre de 2013, de conformidad con el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, de la modificación de sus condiciones de trabajo, consistente en una reducción del 25 % de su remuneración fija, por las mismas causas objetivas invocadas en las otras extinciones de contrato producidas entre el 16 y el 26 de septiembre de 2013. Cinco días más tarde, la trabajadora afectada aceptó un acuerdo de extinción contractual. En el posterior procedimiento de conciliación

administrativa, Gestora, sin embargo, reconoció que las modificaciones del contrato de trabajo notificadas a la trabajadora habían rebasado el alcance de lo dispuesto en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores y aceptó una extinción del contrato de trabajo fundada en el artículo 50 de esta Ley contra el pago de una indemnización

16. A lo largo de los 90 días que siguieron al último de los despidos por causas objetivas, se produjeron además cinco extinciones de contrato por finalización de contrato de duración determinada inferior a cuatro semanas y tres bajas voluntarias

17. El 29 de octubre de 2013, el Sr. Pujante Rivera interpuso una demanda contra Gestora y el Fondo de Garantía Salarial ante el órgano jurisdiccional remitente, el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona. El trabajador impugna la validez de su despido por causas objetivas porque entiende que Gestora debería haber aplicado el procedimiento de despido colectivo, de conformidad con el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. En efecto, según el Sr. Pujante Rivera, si se tienen en cuenta las extinciones de contrato producidas en los períodos de 90 días que respectivamente precedieron y siguieron a su propio despido, se alcanzó el umbral numérico establecido en el artículo 51, apartado 1, letra b), del Estatuto de los Trabajadores, ya que, excepto las cinco bajas voluntarias, todas las demás extinciones de contrato son despidos o extinciones de contratos asimilables a los despidos

18. Dadas las circunstancias, el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) De entenderse que los trabajadores temporales cuyas extinciones contractuales por cumplimiento regular de la causa de temporalidad quedan fuera del ámbito de aplicación y protección de la Directiva 98/59, en razón de lo dispuesto en su artículo 1, apartado 2, letra a) [...], ¿sería congruente con la finalidad de la Directiva que -por el contrario- sí fueran computados a efectos de determinar el número de trabajadores “habitualmente” empleados en el centro de trabajo (o empresa, en España) a efectos de calcular el umbral numérico del despido colectivo (10 % o 30 trabajadores) regulado en el artículo 1, apartado 1, letra a), inciso i), de la Directiva?

2) El mandato de “asimilación” de las “extinciones” a los “despidos” especificada en el segundo párrafo del apartado b) del artículo 1, apartado 1 de la Directiva 98/59 se condiciona a que “siempre y cuando los despidos sean al menos 5”. ¿Debe interpretarse en el sentido de que tal condición se refiere a los “despidos” efectuados o producidos previamente por el empresario en el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva y no al número mínimo de “extinciones asimilables” para que opere tal asimilación?

3) ¿Comprende el concepto de “extinciones del contrato de trabajo producidas por iniciativa de empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona del trabajador”, definido en el último párrafo del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59, la extinción contractual acordada entre empresario y trabajador que, aun siendo a iniciativa del trabajador, responde a una previa modificación de condiciones de trabajo a iniciativa del empresario por causa de crisis empresarial y que, finalmente, es indemnizada con un importe equivalente al despido improcedente?»

Sobre la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial

19. En sus observaciones escritas, Gestora ha puesto en duda la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial, alegando que lo dispuesto en la Directiva 98/59, cuya interpretación se solicita, así como en el Derecho nacional es claro y carece de contradicciones. A su entender, el órgano jurisdiccional remitente utiliza la petición de decisión prejudicial con el único objetivo de reforzar su interpretación. Sin embargo, considera que no corresponde al Tribunal de Justicia resolver las diferencias de opinión sobre la interpretación o aplicación de las normas de Derecho nacional

20. Procede recordar a este respecto que, según jurisprudencia reiterada del Tribunal de Justicia, las cuestiones sobre la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional en el marco fáctico y normativo definido bajo su responsabilidad, y cuya exactitud no corresponde verificar al Tribunal de Justicia, disfrutan de una presunción de pertinencia. La negativa del Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre una cuestión planteada por un órgano jurisdiccional nacional sólo es posible cuando resulte patente que la interpretación solicitada del Derecho de la Unión no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o también cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los datos de hecho o de Derecho necesarios para dar una respuesta útil a las cuestiones planteadas (véanse, en particular, las sentencias Budějovický Budvar, C-478/07, EU:C:2009:521, apartado 63; Zanotti, C-56/09, EU:C:2010:288, apartado 15, y Melki y Abdeli, C-188/10 y C-189/10, EU:C:2010:363, apartado 27)

21. Sin embargo, no ocurre así en el caso de autos

22. En efecto, se desprende de la petición de decisión prejudicial que la interpretación de la Directiva 98/59 y, en particular, de su artículo 1, apartados 1 y 2, es necesaria para la solución del litigio principal, en especial a fin de determinar si los hechos que lo han originado consisten o no en un despido colectivo a efectos de la citada Directiva

23. De lo expuesto se deduce que la petición de decisión prejudicial es admisible

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión

24. Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que los trabajadores con un contrato celebrado por una duración o para una tarea determinadas deben considerarse incluidos entre los trabajadores «habitualmente» empleados, en el sentido de este precepto, en el centro de trabajo de que se trate

25. Para responder a esta cuestión, con carácter preliminar, debe recordarse que este Tribunal, en el apartado 67 de su sentencia Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318), ya declaró que el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que, para apreciar si se ha llevado a cabo un «despido colectivo» en el sentido de dicha disposición, no han de tenerse en cuenta las extinciones individuales de los contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, cuando dichas extinciones tienen lugar en la fecha en la que el contrato de trabajo llega a su fin o se finaliza la tarea encomendada

26. De ello se desprende que los trabajadores cuyos contratos se extinguen por la llegada regular de su término resolutorio no deben ser tenidos en cuenta a efectos de determinar la existencia de un «despido colectivo», en el sentido de la Directiva 98/59

27. Por lo tanto, sólo resta averiguar si los trabajadores con un contrato celebrado por una duración o para una tarea determinadas deben considerarse incluidos entre los trabajadores «habitualmente» empleados en el centro de trabajo de que se trate, en el sentido del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59

28. A este respecto, en primer lugar, debe precisarse que el concepto de «trabajador» a que se refiere ese precepto 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 (sentencia Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, apartado 33)

29. Asimismo, de conformidad con una reiterada jurisprudencia de este Tribunal, el concepto de «trabajador» debe definirse según criterios objetivos que caractericen la relación laboral teniendo en cuenta los derechos y deberes de las personas afectadas, siendo la característica esencial de la relación laboral la circunstancia de que una persona realiza, durante un cierto tiempo, en favor de otra y bajo la dirección de ésta, ciertas prestaciones, por las cuales percibe una remuneración (véanse, en particular, las sentencias Comisión/Italia, C-596/12, EU:C:2014:77, apartado 17, y Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, apartado 34)

30. En la medida en que, en este caso, no se discute que los contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinados reúnen las características esenciales así definidas, procede concluir que las personas con un contrato de este tipo deben considerarse «trabajadores» en el sentido del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59

31. Finalmente, respecto a la cuestión de si, a efectos del cálculo de los umbrales fijados en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), incisos i) y ii), de la Directiva 98/59, estos trabajadores pueden considerarse «habitualmente» empleados en el centro de trabajo de que se trate, en el sentido de este precepto, procede recordar que esta Directiva no puede interpretarse en el sentido de que los modos de cálculo de dichos umbrales y, por lo tanto, los propios umbrales, estén a disposición de los Estados miembros, ya que tal interpretación les permitiría alterar el ámbito de aplicación de la referida Directiva y privarla, de este modo, de su plena eficacia (sentencia Confédération générale du travail y otros, C-385/05, EU:C:2007:37, apartado 47)

32. Procede añadir que el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la citada Directiva 98/59, al referirse a los «centros de trabajo que empleen habitualmente» a un determinado número de trabajadores, no establece distinciones según la duración de los contratos de dichos trabajadores

33. Por lo tanto, no cabe concluir de inmediato que las personas con un contrato de trabajo celebrado por una duración o para una tarea determinadas no pueden considerarse trabajadores «habitualmente» empleados en el centro de trabajo de que se trate

34. Esta observación queda corroborada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia según la cual el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que excluye, aunque sólo sea temporalmente, a una determinada categoría de trabajadores del cálculo del número de trabajadores empleados previsto en dicha disposición. En efecto, una disposición nacional de ese tipo puede privar, aunque sólo sea temporalmente, al conjunto de trabajadores de determinados centros de trabajo, que emplean habitualmente a más de 20 trabajadores, de los derechos que les reconoce la Directiva 98/59 y por ello menoscaba 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)

35. Pues bien, la interpretación del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 según la cual los trabajadores con contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas no son trabajadores «habitualmente» empleados en el centro de trabajo de que se trate puede privar al conjunto de los trabajadores empleados por dicho centro de trabajo de los derechos que les reconoce dicha Directiva y, por lo tanto, menoscabaría su efecto útil

36. Por lo tanto, en el asunto principal, los diecisiete trabajadores cuyos contratos finalizaron en julio de 2013 deben considerarse «habitualmente» empleados en el centro de trabajo de que se trata, dado que, como ha señalado el órgano jurisdiccional remitente, esos trabajadores habían sido contratados cada año para una tarea determinada

37. Se ha de añadir que la conclusión expresada en el apartado 35 de la presente sentencia no queda cuestionada por el argumento invocado por el órgano jurisdiccional remitente, según el cual resulta contradictorio no conceder la protección garantizada por la Directiva 98/59 a los trabajadores cuyos contratos se extinguen por la llegada regular del término resolutorio, y al mismo tiempo tomar a estos trabajadores en consideración para determinar el número de personas «habitualmente» empleadas en un centro de trabajo

38. En efecto, como ha señalado la Abogado General en los puntos 31 y 32 de sus conclusiones, esta divergencia se explica por las distintas finalidades que persigue el legislador de la Unión

39. Así, por una parte, ese legislador ha considerado que las personas con contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas y cuyos contratos finalizan regularmente por la llegada del término resolutorio o por la conclusión de la tarea encargada no necesitan ser protegidos de la misma manera que los trabajadores por tiempo indefinido. De conformidad con el artículo 1, apartado 2, letra a), de la Directiva 98/59, el primer grupo de personas puede no obstante disfrutar de la misma protección que se concede a los trabajadores contratados por tiempo indefinido si se encuentran en una situación análoga, esto es, si se pone fin a la relación laboral antes del término fijado en el contrato o antes de que haya concluido la tarea para la que fueron contratados

40. Por otra parte, dicho legislador, al supeditar a criterios cuantitativos la aplicación de los derechos concedidos a los trabajadores por el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59, quiso tomar en consideración el total de los efectivos de los centros de trabajo de que se trata con objeto de no imponer a los empresarios una carga desmesurada con respecto al tamaño de su centro de trabajo. Sin embargo, a efectos de cálculo de los efectivos de un centro de trabajo para la aplicación de la Directiva 98/59, la naturaleza de la relación laboral no es pertinente (véase, en este sentido, la sentencia Balkaya, C-229/14, EU:C:2015:455, apartados 35 y 36)

41. Considerado lo anterior, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que los trabajadores con un contrato celebrado por una duración o para una tarea determinadas deben considerarse incluidos entre los trabajadores «habitualmente» empleados, en el sentido de este precepto, en el centro de trabajo de que se trate.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

42. Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta esencialmente si, para acreditar la existencia de un «despido colectivo», en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59, que determina la aplicación de dicha Directiva, la condición establecida en el párrafo

segundo de ese precepto según la cual es preciso que «los despidos sean al menos 5» debe ser interpretada en el sentido de que se refiere exclusivamente a los despidos o comprende las extinciones de contratos de trabajo asimiladas a un despido

43. A este respecto, basta con señalar, como hace la Abogado General en el punto 40 de sus conclusiones, que del propio tenor del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 se desprende claramente que la condición impuesta en el párrafo segundo de este precepto sólo se refiere a los «despidos», lo que excluye las extinciones de contratos asimiladas a un despido

44. En efecto, puesto que el párrafo segundo del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 precisa el método de cálculo de los «despidos» definidos en el párrafo primero, letra a), de ese mismo apartado y que este último precepto establece los umbrales de «despidos» por debajo de los cuales dicha Directiva no puede aplicarse, cualquier otra interpretación destinada a ampliar o restringir el ámbito de aplicación de esta Directiva tendría la consecuencia de privar de todo efecto útil a la condición de que se trata, esto es, la que exige que «los despidos sean al menos 5»

45. Esta interpretación, además, queda corroborada por la finalidad de la Directiva 98/59, tal como se desprende de su exposición de motivos. En efecto, según el considerando 8 de la citada Directiva, con el fin de calcular el número de despidos previsto en la definición de despidos colectivos, conviene asimilar a los despidos otras formas de extinción del contrato de trabajo efectuadas por iniciativa del empresario, siempre y cuando los «despidos» sean como mínimo cinco. Como ha señalado la Abogado General en el punto 43 de sus conclusiones, es a estos «verdaderos» despidos a los que el legislador de la Unión pretendía referirse al adoptar las disposiciones relativas a los despidos colectivos

46. A la vista de las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión que, para acreditar la existencia de un «despido colectivo», en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59, que determina la aplicación de dicha Directiva, la condición establecida en el párrafo segundo de ese precepto según la cual es preciso que «los despidos sean al menos 5» debe ser interpretada en el sentido de que se refiere, no a las extinciones de contrato de trabajo asimiladas a un despido, sino exclusivamente a los despidos en sentido estricto

Sobre la tercera cuestión prejudicial

47. Mediante su tercera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que queda comprendido en el concepto de «despido» utilizado en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de esa Directiva el hecho de que un empresario proceda, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, a una modificación sustancial de elementos esenciales del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador, o si ese hecho constituye una extinción del contrato de trabajo asimilable a tal despido, en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo segundo, de dicha Directiva

48. A este respecto, debe recordarse que la Directiva 98/59 no define de forma expresa el concepto de «despido». No obstante, atendiendo al objetivo perseguido por dicha Directiva y al contexto en que se integra su artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), procede considerar que se trata de un concepto de Derecho de la Unión que no puede ser definido mediante remisión a las legislaciones de los Estados miembros. En el caso de autos, este concepto debe interpretarse en el sentido de que engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento (sentencias Comisión/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, apartados 49 a 51, y Agorastoudis y otros, C-187/05 a C-190/05, EU:C:2006:535, apartado 28)

49. Además, debe señalarse que de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que los despidos se distinguen de las extinciones del contrato de trabajo, que, en las condiciones mencionadas en el artículo 1, apartado 1, último párrafo, de la Directiva 98/59, se equiparan a los despidos por falta de consentimiento del trabajador (sentencia Comisión/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, apartado 56)

50. En cuanto al asunto principal, dado que fue la trabajadora la que solicitó la extinción del contrato de trabajo con arreglo al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, podría entenderse, a primera vista, que accedió a esta ruptura. No obstante, no es menos cierto que, como ha señalado la Abogado General en los puntos 54 y 55 de sus conclusiones, el origen de la extinción de esa relación de trabajo es la modificación unilateral introducida por el empresario en un elemento esencial del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona de la trabajadora

51. En efecto, por una parte, atendiendo a la finalidad de la Directiva 98/59 que pretende en especial, tal como se desprende de su considerando 2, reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, no puede darse una interpretación restringida a los conceptos que determinan el ámbito de aplicación de dicha Directiva, incluido el concepto de «despido», que figura en su artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a) (véase, en este sentido, la sentencia *Balkaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, apartado 44)

52. Sin embargo, como revela el auto de remisión, la reducción de la remuneración fija de la trabajadora en cuestión fue impuesta unilateralmente por el empresario, por razones económicas y de producción, y, al no ser aceptada por la persona afectada, dio lugar a la rescisión del contrato de trabajo, acompañada del pago de una indemnización calculada del mismo modo que las que se aplican en caso de despido improcedente

53. Por otra parte, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, al armonizar las normas aplicables a los despidos colectivos, el legislador comunitario 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 (sentencias *Comisión/Reino Unido*, C-383/92, EU:C:1994:234, apartado 16, y *Comisión/Portugal*, C-55/02, EU:C:2004:605, apartado 48)

54. Ahora bien, como se desprende de los apartados 43 a 45 de la presente sentencia, el concepto de «despido» que aparece en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 condiciona directamente la aplicación de la protección y de los derechos que esta Directiva otorga a los trabajadores. Dicho concepto, por tanto, tiene una repercusión inmediata en las cargas que esta protección supone. Así pues, cualquier normativa nacional o interpretación de dicho concepto que llevase a considerar que, en una situación como la debatida en el litigio principal, la rescisión del contrato de trabajo no es un despido, en el sentido de la Directiva 98/59, alteraría el ámbito de aplicación de dicha Directiva y la privaría así 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)

55. Por cuanto antecede, procede responder a la tercera cuestión prejudicial que la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que el hecho de que un empresario proceda, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, a una modificación sustancial de elementos esenciales del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador queda comprendido en el concepto de «despido» utilizado en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de dicha Directiva

Costas

56. 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 han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia sin ser partes del litigio principal 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, párrafo primero, 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 los trabajadores con un contrato celebrado por una duración o para una tarea determinadas deben considerarse incluidos entre los trabajadores «habitualmente» empleados, en el sentido de este precepto, en el centro de trabajo de que se trate.

2) Para acreditar la existencia de un «despido colectivo», en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59, que determina la aplicación de dicha Directiva, la condición establecida en el párrafo segundo de ese precepto según la cual es preciso que «los despidos sean al menos 5» debe ser interpretada en el sentido de que se refiere, no a las extinciones de contrato de trabajo asimiladas a un despido, sino exclusivamente a los despidos en sentido estricto.

3) La Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que el hecho de que un empresario proceda, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, a una modificación sustancial de elementos esenciales del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador queda comprendido en el concepto de «despido» utilizado en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de dicha Directiva.

Firmas

* Lengua de procedimiento: español.

Fuente: sitio internet del Tribunal de Justicia.