



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea
COMUNICADO DE PRENSA nº 135/15

Luxemburgo, 11 de noviembre de 2015

Sentencia en el asunto C-422/14
Cristian Pujante Rivera / Gestora Clubs Dir, S.L., y Fondo de Garantía
Salarial

La rescisión de un contrato de trabajo a raíz de la negativa del trabajador a aceptar una modificación unilateral y sustancial de los elementos esenciales de dicho contrato en su perjuicio es un despido a efectos de la Directiva sobre los despidos colectivos

Considerar que la falta de aceptación del trabajador de una reducción salarial del 25 % no está incluida en el concepto de despido privaría a la Directiva de su eficacia plena, menoscabando la protección de los trabajadores

Con objeto de determinar si existe un despido colectivo, una Directiva de la Unión ¹ establece que, a efectos del cálculo del número de despidos, se asimilarán a éstos las extinciones de contrato de trabajo producidas por iniciativa del empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos cinco.

Según la Ley española, en las empresas que ocupen a entre 100 y 300 trabajadores, se entiende por «despido colectivo» la extinción de contratos de trabajo por causas objetivas cuando, en un período de 90 días, la extinción afecte como mínimo al 10 % del número de trabajadores.

El 3 de septiembre de 2013, la sociedad Gestora Clubs Dir, S.L., ocupaba a 126 asalariados, 114 de ellos ligados a la empresa mediante contrato por tiempo indefinido, y otros 12 con contrato de duración determinada. Entre el 16 y el 26 de septiembre de 2013, Gestora llevó a cabo diez despidos individuales por causas objetivas, entre ellos el del D. Cristian Pujante Rivera. Durante los 90 días anteriores y siguientes al último de esos despidos por causas objetivas, tuvieron lugar otras 27 extinciones contractuales, debidas a distintas causas (como, en particular, la finalización de los contratos o la baja voluntaria de los trabajadores). Entre estas extinciones se produjo la de una trabajadora que aceptó un acuerdo de extinción contractual tras ser informada de la modificación de sus condiciones de trabajo (concretamente, 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). Gestora reconoció posteriormente que las modificaciones del contrato de trabajo notificadas a la trabajadora habían ido más allá de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo permitidas por la Ley española y aceptó indemnizar a la trabajadora.

El Sr. Pujante Rivera interpuso una demanda contra Gestora y el Fondo de Garantía Salarial ante el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, pues entiende que dicha sociedad debería haber aplicado el procedimiento de despido colectivo. 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 por la Ley española, ya que, aparte de las cinco bajas voluntarias, todas las demás extinciones de contrato son despidos o extinciones de contrato asimilables a los despidos.

El órgano jurisdiccional nacional plantea al Tribunal de Justicia varias cuestiones acerca de la interpretación de la Directiva.

¹ 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).

Mediante su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia declara 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 la Directiva, en el centro de trabajo de que se trate**. Si fuera de otro modo, podría privarse al conjunto de los trabajadores empleados por dicho centro de los derechos que les reconoce la Directiva, lo cual menoscabaría su efecto útil. No obstante, el Tribunal de Justicia recuerda² 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.

El Tribunal de Justicia añade que, para determinar si se está en presencia de un despido colectivo en el sentido de la Directiva, la condición según la cual es preciso que los despidos sean al menos cinco no se refiere a las extinciones de contrato de trabajo asimiladas a un despido, sino exclusivamente a los despidos en sentido estricto. Ello se desprende claramente del propio tenor de la Directiva, y cualquier otra interpretación que pretendiese ampliar o restringir su ámbito de aplicación privaría de todo efecto útil a dicha condición –la de que «los despidos sean al menos cinco».

Por último, el Tribunal de Justicia declara que **el hecho de que un empresario proceda, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, a modificar sustancialmente elementos esenciales del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador está comprendido en el concepto de «despido» en el sentido de la Directiva**. El Tribunal de Justicia recuerda que los despidos se caracterizan por la falta de consentimiento del trabajador. En el presente asunto, la extinción de la relación laboral de la trabajadora que accedió a un acuerdo de rescisión encuentra su origen en 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. Dicha extinción es, por lo tanto, un despido. En efecto, por una parte, dado que la Directiva pretende reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, no puede darse una interpretación restringida al concepto de despido. Por otra parte, el objetivo de la armonización de las normas aplicables a los despidos colectivos es 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. El concepto de despido condiciona directamente la aplicación de la protección y de los derechos que esta Directiva otorga a los trabajadores. Por lo tanto, dicho concepto tiene una repercusión inmediata en las cargas que supone la protección de los trabajadores. Así pues, cualquier normativa nacional o interpretación de dicho concepto que llevase a considerar que, en una situación como la aquí debatida, la rescisión del contrato de trabajo no es un despido en el sentido de la Directiva, alteraría su ámbito de aplicación y la privaría así de su plena eficacia.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667

*Las imágenes del pronunciamiento de la sentencia se encuentran disponibles en
«[Europe by Satellite](#)» ☎ (+32) 2 2964106*

² Sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de mayo de 2015, *Rabal Cañas* (C-392/13); véase asimismo el CP [nº 55/15](#).