



# Recopilación de la Jurisprudencia

**Asunto C-229/14**

**Ender Balkaya  
contra  
Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH**

(Petición de decisión prejudicial  
planteada por el Arbeitsgericht Verden)

«Procedimiento prejudicial — Directiva 98/59/CE — Artículo 1, apartado 1, letra a) — Despidos colectivos — Concepto de “trabajador” — Miembro de la dirección de una sociedad de capital — Persona que trabaja en el marco de una medida de aprendizaje y de reinserción profesional y que disfruta de una ayuda pública para la formación sin percibir retribución del empresario»

Sumario — Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 9 de julio de 2015

- Política social — Aproximación de las legislaciones — Despidos colectivos — Directiva 98/59/CE — Ámbito de aplicación — Concepto de «trabajador» — Interpretación autónoma y uniforme*  
*[Directiva 98/59/CE del Consejo, art. 1, ap. 1, letra a)]*
- Política social — Aproximación de las legislaciones — Despidos colectivos — Directiva 98/59/CE — Ámbito de aplicación — Cálculo del número de trabajadores empleados — Normativa nacional que excluye de dicho cálculo a un miembro de la dirección de una sociedad de capital — Improcedencia*  
*[Directiva 98/59/CE del Consejo, considerando 2 y art. 1, ap. 1, letra a)]*
- Política social — Aproximación de las legislaciones — Despidos colectivos — Directiva 98/59/CE — Ámbito de aplicación — Concepto de «trabajador» — Trabajador en prácticas que realiza una actividad práctica en una empresa — Inclusión*  
*[Directiva 98/59/CE del Consejo, art. 1, ap. 1, letra a)]*

1. Véase el texto de la resolución.

(véanse los apartados 33, 34, 36 y 37)

2. El artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, 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 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.

A este respecto, 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 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. 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 nacional, al que el empresario puede ordenarle en concreto 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.

Además, esta interpretación se ve corroborada por la finalidad de la Directiva 98/59, 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.

Por último, una normativa o práctica nacional 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.

(véanse los apartados 38, 41, 44, 47 y 48 y el punto 1 del fallo)

3. El artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, 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 ha de considerar que tiene la condición de trabajador a efectos de esta disposición una persona 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.

En efecto, por una parte, 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.

Por otra parte, 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 de ésta mediante subvenciones públicas, pueden tener ningún tipo de consecuencias respecto al reconocimiento o no de una persona como trabajadora.

(véanse los apartados 50 a 52 y el punto 2 del fallo)