



## Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima)

de 21 de septiembre de 2017\*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Despidos colectivos — Directiva 98/59/CE — Artículos 1, apartado 1, y 2 — Concepto de “despidos” — Equiparación con los despidos de las “extinciones de contrato de trabajo producidas por iniciativa del empresario” — Modificación unilateral, por parte del empresario, de las condiciones de trabajo y retribución — Determinación de la “intención” del empresario de efectuar despidos»

En el asunto C-429/16,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Tribunal Regional de Łódź, Sala VII de lo Laboral y Seguros Sociales, Polonia), mediante resolución de 30 de junio de 2016, recibida en el Tribunal de Justicia el 2 de agosto de 2016, en el procedimiento entre

**Małgorzata Ciupa,**

**Jolanta Deszczka,**

**Ewa Kowalska,**

**Anna Stańczyk,**

**Marta Krzesińska,**

**Marzena Musielak,**

**Halina Kaźmierska,**

**Joanna Siedlecka,**

**Szymon Wiaderek,**

**Izabela Grzegora**

y

**II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi,**

\* Lengua de procedimiento: polaco.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Décima),

integrado por la Sra. M. Berger, Presidenta de Sala, y los Sres. A. Borg Barthet y F. Biltgen (Ponente),  
Jueces;

Abogado General: Sr. M. Wathelet;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi, por el Sr. B. Marchel, radca prawny;
- en nombre del Gobierno polaco, por el Sr. B. Majczyna, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. A. Stobiecka-Kuik y los Sres. L. Baumgart y M. Kellerbauer, 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, y el artículo 2 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 1998, L 225, p. 16).
- 2 Esta petición se ha presentado en un litigio entre la Sra. Małgorzata Ciupa y otros, por una parte, y su empresario, por otra, II Szpital Miejski im. L. Rydygiera w Łodzi obecnie Szpital Ginekologiczno-Położniczy im. dr L. Rydygiera sp. z o.o. w Łodzi (Hospital municipal n.º 2 L. Rydygier de Łódź, actualmente Clínica de ginecología y obstetricia Doctor L. Rydygier de Łódź, Polonia; en lo sucesivo, «Hospital de Łódź»), en relación con la decisión del Hospital de Łódź de notificar a sus trabajadores la novación modificativa de sus relaciones de trabajo, que, en algunos casos, llevó a la extinción de estas relaciones sin observarse el procedimiento de despido establecido en la normativa nacional aprobada para transponer la citada Directiva.

## Marco jurídico

### *Directiva 98/59*

- 3 El artículo 1 de la referida Directiva 98/59, que lleva por título «Definiciones y ámbito de aplicación», dispone:

«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 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.

2. La presente Directiva no se aplicará:

[...]

- b) a los trabajadores de las administraciones públicas o de las instituciones de Derecho público (o las entidades equivalentes en los Estados miembros en que no conozcan esta noción);

[...]».

- 4 El artículo 2 de la Directiva 98/59 está redactado en estos términos:

«1. Cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo.

2. Las consultas versarán, 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 destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

[...]»

5 El artículo 5 de dicha Directiva establece:

«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 polaco*

6 El artículo 23<sup>1</sup> del Kodeks Pracy (Código Laboral), que se refiere a los efectos de la transmisión de la empresa, dispone lo siguiente:

«§ 1 Cuando una empresa o parte de ella sea transmitida a otro empresario, éste quedará subrogado en las relaciones laborales existentes, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5.

§ 2. El empresario anterior y el nuevo empresario responderán solidariamente de las obligaciones resultantes de la relación laboral que hayan nacido antes de la transmisión de una parte de la empresa al nuevo empresario.

§ 3. Cuando en los centros de los empresarios indicados en el apartado 1 no haya representación sindical, el empresario anterior y el nuevo empresario comunicarán a sus trabajadores por escrito la fecha previsible para la transmisión de la empresa o de alguna de sus partes al nuevo empresario, sus motivos y sus consecuencias jurídicas, económicas y sociales para los trabajadores, así como las medidas previstas relativas a las condiciones de empleo de los trabajadores, en particular las condiciones laborales, retributivas y de readaptación profesional. La comunicación deberá efectuarse al menos 30 días antes del día de transmisión previsto de la empresa o alguna parte de ella al nuevo empresario.

§ 4. En el plazo de dos meses contados desde la transmisión de la empresa o de parte de ella al nuevo empresario, el trabajador podrá, sin necesidad de observar el plazo de preaviso legal ordinario, poner fin a la relación laboral, siete días después de haberlo comunicado. La rescisión del contrato de trabajo por este medio determina, respecto al trabajador, las consecuencias que la normativa vigente atribuye a la rescisión del contrato de trabajo con preaviso por parte del empresario.

§ 5. El empresario está obligado a ofrecer a los trabajadores que hasta la fecha hayan trabajado sobre una base distinta a la de un contrato laboral, a partir del día de la asunción de la empresa o parte de ella, nuevas condiciones laborales y salariales y a establecer un plazo de al menos siete días, dentro del cual los trabajadores podrán aceptar o rechazar las condiciones ofrecidas. Cuando no se acuerden nuevas condiciones laborales y salariales, la anterior relación laboral quedará resuelta al expirar un plazo equivalente al plazo de preaviso, que se computará desde el día de la negativa del trabajador a aceptar las condiciones ofrecidas o desde el día hasta el cual podría haber comunicado esta negativa. Las disposiciones del apartado 4, segunda frase, serán de aplicación mutatis mutandis.

§ 6. La transmisión de la empresa o de parte de ella a otro empresario no podrá constituir una causa para la rescisión de la relación laboral por parte del empresario.»

7 El artículo 42 del Código Laboral, aprobado por la Ley de 26 de junio de 1974 (Dz. U. de 1974, n.º 24, posición 141), en su versión modificada (en lo sucesivo, «Código Laboral»), establece en su apartado 1 que las disposiciones relativas a la extinción del contrato de trabajo también se aplicarán por analogía a la novación modificativa de las condiciones laborales y retributivas resultantes del contrato. De acuerdo con el apartado 2 del mismo artículo, las condiciones de trabajo o retributivas se consideran modificadas cuando por escrito se proponen nuevas condiciones a los trabajadores. Dicho artículo, en su apartado 3, establece que, en caso de que el trabajador se niegue a aceptar las condiciones de trabajo

o retribución propuestas, el contrato de trabajo quedará rescindido al llegar a su término el plazo establecido para el despido. Si, transcurrida la mitad de éste, el trabajador no ha manifestado su oposición a las condiciones propuestas, se entenderá que las acepta.

- 8 El artículo 241<sup>7</sup> del Código Laboral, referente a las normas de extinción y denuncia del convenio colectivo, dispone lo siguiente en su apartado 1:

«El convenio se extinguirá:

- 1) por declaración de mutuo acuerdo de las partes;
- 2) por expirar el período de tiempo para el que fue concertado;
- 3) por expirar el plazo de preaviso, en caso de denuncia por alguna de las partes.»

- 9 El artículo 241<sup>8</sup> del Código Laboral, referente a la aplicación de lo dispuesto por vía convencional después de la transmisión de la empresa, establece lo siguiente en su apartado 2:

«Tras expirar la vigencia del anterior convenio colectivo, las condiciones del contrato de trabajo, o de cualquier otro acto que sea fundamento de la relación laboral, derivadas de este convenio se aplicarán hasta la expiración del plazo de preaviso para la modificación de dichas condiciones. Será aplicable lo dispuesto en el artículo 241<sup>13</sup>, apartado 2, párrafo segundo.»

- 10 El artículo 241<sup>13</sup>, apartado 2, del Código Laboral dispone:

«Las disposiciones del convenio colectivo que sean menos favorables para los trabajadores serán introducidas mediante novación modificativa del anterior contrato de trabajo o del acto que constituya el fundamento de la relación laboral. A la modificación mediante novación modificativa de las condiciones iniciales del contrato de trabajo o de cualquier otro acto que constituya el fundamento de la relación laboral, no se aplicarán las normas que limitan la posibilidad de modificar las condiciones de ese contrato o acto mediante novación modificativa.»

- 11 Con arreglo al artículo 1 de la ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Ley relativa a las normas específicas de extinción de la relación laboral por razones no imputables a los trabajadores), de 13 de marzo de 2003 (Dz. U. de 2003 n.º 90, posición 844), en su versión modificada (en lo sucesivo, «Ley de 2003»):

«1. Se aplicará lo dispuesto en esta Ley cuando un empresario que emplee al menos a 20 trabajadores deba efectuar despidos por motivos no imputables a los trabajadores, mediante rescisión por iniciativa del empresario o en virtud de un acuerdo entre las partes, siempre que, en un período máximo de 30 días, el procedimiento de despido afecte al menos a:

- 1) 10 trabajadores, si el empresario tiene en plantilla a menos de 100 trabajadores;
- 2) el 10 % de los trabajadores, si el empresario tiene en plantilla a como mínimo 100 pero menos de 300 trabajadores;
- 3) 30 trabajadores, si el empresario tiene en plantilla 300 trabajadores o más [...]».

- 12 El artículo 2 de la Ley de 2003 es del siguiente tenor:

«1. Al llevar a cabo los despidos colectivos previstos, el empresario debe consultar a la representación sindical en la empresa.

2. La consulta mencionada en el apartado 1 se referirá, entre otras cosas, a la posibilidad de evitar el despido colectivo o de reducir su alcance y a los problemas de los trabajadores afectados, especialmente en cuanto a las posibilidades de readaptación o de formación profesional, así como de nuevos empleos para los trabajadores despedidos.

3. El empresario notificará por escrito a los representantes sindicales en la empresa los motivos del despido colectivo previsto, el número de trabajadores y los grupos profesionales a que pertenecen, los grupos de trabajadores afectados por el despido colectivo, el período en el cual se producirán estos despidos, los criterios propuestos para incluir a determinados trabajadores en el procedimiento de despido colectivo, el orden en que se despedirá a los trabajadores y las propuestas para resolver los problemas de los trabajadores afectados por el despido colectivo previsto; si se contemplan prestaciones en metálico, el empresario también estará obligado a notificar los métodos para calcularlas.

[...]»

13 El artículo 3, apartado 1, de la Ley de 2003 establece que el empresario y la representación sindical deben llegar a un acuerdo en el plazo máximo de 20 días desde la fecha de la comunicación mencionada en el artículo 2, apartado 3. De conformidad con el apartado 2 de este artículo, en dicho acuerdo se fijarán las reglas aplicables a los trabajadores afectados por el despido colectivo previsto, así como las obligaciones del empresario en la medida necesaria para resolver los demás problemas de los trabajadores afectados por el despido colectivo previsto.

14 El artículo 5 de la Ley de 2003, aplicable en la fecha de los hechos del procedimiento principal, disponía lo siguiente:

«1. Los artículos 38 y 41 del Código Laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 a 4, y las disposiciones especiales sobre la protección particular de los trabajadores contra el despido o contra la extinción de la relación laboral, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 5, no serán aplicables a la ruptura del contrato de trabajo por iniciativa del empresario en el procedimiento de despido colectivo.

2. A falta de acuerdo con arreglo al artículo 3, el artículo 38 del Código Laboral se aplicará a la ruptura del contrato de trabajo por iniciativa del empresario y asimismo a la novación modificativa.

[...]

5. A lo largo de un período de protección especial contra el despido o la extinción de la relación laboral, el empresario sólo podrá modificar las condiciones de trabajo y retribución vigentes respecto a un trabajador:

- 1) a quien le resten no más de cuatro años para alcanzar la edad de jubilación; que se trate de una trabajadora embarazada; de un trabajador en permiso de maternidad o adopción o en permiso de paternidad;
- 2) perteneciente al comité de empresa de una empresa pública;
- 3) miembro de la junta directiva de un sindicato de empresa;

[...]

6. En caso de que la novación modificativa de las condiciones laborales y salariales suponga una reducción de la remuneración, los trabajadores mencionados en el apartado 5 tendrán derecho, hasta la conclusión del período de especial protección contra el despido o la extinción del contrato de trabajo, a un complemento de compensación cuyo importe se determinará con arreglo a los principios del Código Laboral.

7. En caso de rescisión de las relaciones laborales mediante un despido colectivo, los contratos de trabajo temporales y los celebrados para la ejecución de una determinada obra o servicio podrán ser resueltos por cualquiera de las partes observando un plazo de preaviso de dos semanas.»

### **Litigio principal y cuestión prejudicial**

- 15 La Sra. Ciupa y otros son empleados del Hospital de Łódź a tiempo completo en virtud de contratos de trabajo indefinidos.
- 16 Desde el año 2009, las pérdidas económicas del Hospital de Łódź se han incrementado todos los años. En 2013, se decidió que el Hospital de Łódź se transformara en sociedad mercantil en vez de procederse a su liquidación, lo cual habría supuesto suprimir más de cien puestos de trabajo. Al efectuarse esta transformación, no se previó reducir el número de puestos, con objeto de que el Hospital de Łódź conservara el contrato de prestación de servicios médicos suscrito con el Fondo Nacional de Salud. Tras haber agotado todas las posibles medidas de ahorro distintas de las salariales, el Hospital de Łódź tuvo que reducir las retribuciones del conjunto de su personal. Por lo tanto, propuso a todos los trabajadores una reducción transitoria del 15 % del salario. Aproximadamente el 20 % de los trabajadores aceptó esa reducción. Se notificó a los demás trabajadores una novación modificativa de las condiciones de trabajo y retribución justificada por la «necesidad de llevar a cabo una reestructuración de los gastos de personal [del Hospital de Łódź] impuesta por la difícil situación económica». En ese escrito se proponía a los trabajadores, después de que expirara el plazo de preaviso, una reducción del salario aplicable hasta el 1 de febrero de 2015.
- 17 La Sra. Ciupa y otros recurrieron ante el Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (Tribunal de Distrito de Łódź-Śródmieście en Łódź, Polonia) con objeto de que la modificación de sus condiciones de trabajo y salariales fuera declarada inaplicable. La demanda fue desestimada por dicho tribunal. El Hospital de Łódź, tras consultar individualmente sobre este proyecto de modificación a los trabajadores miembros de la representación sindical, no contempló la opción de tramitar un despido colectivo y, por lo tanto, no inició el procedimiento aplicable a ese tipo de despido.
- 18 Según el tribunal remitente, que conoce del recurso de apelación interpuesto por la Sra. Ciupa y otros contra la resolución del Sąd Rejonowy dla Łodzi-Śródmieścia w Łodzi (Tribunal de Distrito de Łódź-Śródmieście en Łódź), no está claramente asentada la jurisprudencia del Sąd Najwyższy (Tribunal Supremo, Polonia) acerca de si cabe imponer al empresario las obligaciones establecidas en los artículos 2 a 4 de la Ley de 2003 cuando dirige a sus trabajadores una novación modificativa. No obstante, el tribunal remitente considera que tal jurisprudencia más bien se inclina por la aplicación de esos artículos en un asunto como el controvertido en el litigio principal.
- 19 Por lo demás, el tribunal remitente entiende que, en el caso de un empresario con al menos 20 trabajadores que planea modificar las condiciones del contrato de unos trabajadores cuyo número es igual o superior al número de trabajadores contemplado en el artículo 1, apartado 1, de la Ley de 2003, la obligación de consultar a los sindicatos concurre con la de observar los procedimientos establecidos por dicha ley, en particular, en sus artículos 2 a 4 y 6. En tal supuesto, considera que carecen de pertinencia tanto el número de relaciones laborales extinguidas a consecuencia del rechazo de las nuevas condiciones de empleo propuestas por el empresario como el hecho de que esas extinciones provengan de la voluntad de los trabajadores. A su entender, lo único relevante es que la modificación de las condiciones de empleo parta del empresario y que, posteriormente, la

consiguiente rescisión del contrato no dependa de la voluntad del empresario. De conformidad con el artículo 2, apartado 1, de la Ley de 2003, cuando un empresario tenga intención de efectuar despidos colectivos debe consultar a la representación sindical en la empresa. Estas consultas, por lo tanto, se refieren a lo «planeado» por el empresario, y no a las modificaciones aceptadas o a las rescisiones de contratos de trabajo que puedan derivarse de la negativa de los trabajadores a aceptarlas. En consecuencia, el empresario que planea proponer a sus trabajadores novaciones modificativas debe tener en cuenta su número para determinar si las modificaciones planeadas se rigen por lo dispuesto sobre los despidos colectivos y, por consiguiente, si está obligado a consultar a los sindicatos.

- 20 Sin embargo, puesto que el Tribunal de Justicia todavía no se ha pronunciado sobre la cuestión de cómo han de calificarse las novaciones modificativas a la luz de la Directiva 98/59, el tribunal remitente manifiesta sus dudas sobre la interpretación de dicha Directiva.
- 21 En estas circunstancias, el Sąd Okręgowy w Łodzi, VII Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Tribunal Regional de Łódź, Sala VII de lo Laboral y Seguros Sociales, Polonia) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Debe interpretarse el artículo 2 de la Directiva 98/59 [...] en el sentido de que un empresario que emplee al menos a 20 trabajadores y que tenga la intención, respecto a un número de trabajadores como el indicado en el artículo 1, apartado 1, de la [Ley de 2003], de modificar las condiciones de empleo, está obligado a aplicar los procedimientos establecidos en los artículos 2 a 4 y 6 de la Ley citada?; es decir, ¿se aplica dicha obligación en los supuestos de los siguientes artículos:

- artículo 241<sup>13</sup>, apartado 2, en relación con el artículo 241<sup>8</sup>, apartado 2, y el artículo 23<sup>1</sup> del [Código Laboral];
- artículo 241<sup>13</sup>, apartado 2, en relación con el artículo 77<sup>2</sup>, apartado 5, o el artículo 241<sup>7</sup>, apartado 1, del Código Laboral;
- artículo 42, apartado 1, del Código Laboral, en relación con el artículo 45, apartado 1, del Código Laboral?»

### **Sobre la cuestión prejudicial**

- 22 De forma preliminar, debe señalarse que, en su cuestión prejudicial, el tribunal remitente se refiere a varias disposiciones de Derecho nacional al tiempo que sugiere diversas posibles calificaciones, en Derecho nacional, de la situación debatida en el litigio principal.
- 23 Sin embargo, procede recordar que, en relación con la interpretación de las disposiciones del ordenamiento jurídico nacional, el Tribunal de Justicia debe, en principio, basarse en las calificaciones que resultan de la resolución de remisión. En efecto, según reiterada jurisprudencia, el Tribunal de Justicia no es competente para interpretar el Derecho interno de un Estado miembro (sentencia de 17 de marzo de 2011, Naftiliaki Etaireia Thasou y Amaltheia I Naftiki Etaireia, C-128/10 y C-129/10, EU:C:2011:163, apartado 40 y jurisprudencia citada).
- 24 Por consiguiente, el Tribunal de Justicia debe resolver sobre la petición de decisión prejudicial atendiendo a las premisas de la resolución de remisión, sin por ello abordar una interpretación del Derecho nacional derivada de las tres hipótesis mencionadas en la cuestión.
- 25 En estas circunstancias, debe entenderse que, mediante su cuestión, el tribunal remitente pregunta, en esencia, si el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 debe entenderse en el sentido de que una modificación unilateral en perjuicio de los trabajadores, por iniciativa del empresario, de las condiciones de retribución que, en caso de negativa del trabajador, implica la extinción del contrato de

trabajo, debe calificarse como «despido» en el sentido de ese precepto y si el artículo 2 de esta Directiva debe interpretarse en el sentido de que el empresario está obligado a tramitar las consultas previstas en este último artículo 2 cuando planea ese tipo de modificación unilateral de las condiciones retributivas.

- 26 Para responder a la cuestión, debe recordarse de inmediato que del artículo 1, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 —con arreglo al cual esta Directiva sólo puede aplicarse cuando los «despidos» sean al menos cinco— se desprende que dicha Directiva distingue los «despidos» de las «extinciones del contrato de trabajo producida[s] por iniciativa del empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores» (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de noviembre de 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, apartados 44 y 45).
- 27 En cuanto al concepto de «despido», enunciado en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59, el Tribunal de Justicia ha declarado que esta Directiva 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 este concepto (sentencia de 11 de noviembre de 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, apartado 55).
- 28 De ello resulta que el hecho de que un empresario lleve a cabo, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, una modificación no sustancial de un elemento esencial del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona de ese trabajador o a una modificación sustancial de un elemento no esencial de dicho contrato por motivos no inherentes a la persona de ese trabajador no puede calificarse como «despido», en el sentido de dicha Directiva.
- 29 Respecto a la novación modificativa de que se trata en el litigio principal, debe señalarse que prevé una reducción temporal del 15 % del importe de la retribución y, después de varios meses, el restablecimiento de la retribución inicial. Pues bien, aun cuando no cabe negar que la retribución es un elemento esencial del contrato de trabajo y que una reducción del 15 % de ésta, en principio, podría calificarse como «modificación sustancial», no es menos cierto que el carácter transitorio de esa reducción aminora notablemente el alcance de la modificación del contrato de trabajo planeada.
- 30 No obstante, corresponde en definitiva al tribunal remitente, único competente para apreciar los hechos, determinar, atendiendo a todas las circunstancias del caso de autos, si esta reducción temporal de la retribución debe calificarse como modificación sustancial.
- 31 En cualquier caso, aun suponiendo que el tribunal remitente considere que la novación modificativa de que se trata en el litigio principal no está comprendida en el concepto de «despido», la rescisión del contrato de trabajo que es consecuencia de la negativa del trabajador a aceptar una modificación como la propuesta en dicha revisión modificativa debe tener la consideración de extinción del contrato de trabajo, producida por iniciativa del empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, a efectos de lo dispuesto en el artículo 1, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 98/59, de tal modo que debe incluirse en el cómputo para obtener el número total de despidos producidos.
- 32 Respecto a la cuestión de a partir de qué momento un empresario tiene la obligación de tramitar las consultas establecidas en el artículo 2 de dicha Directiva, procede recordar que el Tribunal de Justicia considera que las obligaciones de consulta y notificación nacen con anterioridad a la decisión del empresario de extinguir los contratos de trabajo (sentencias de 27 de enero de 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, apartado 37, y de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartado 38) y que la realización del objetivo, expresado en el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 98/59, de evitar las extinciones de contratos de trabajo o de reducir su número, quedaría amenazada si la consulta a los representantes de los trabajadores fuese

posterior a la decisión del empresario (sentencias de 27 de enero de 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, apartado 38, y de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartado 46).

- 33 Debe añadirse que el litigio principal, al igual que el que dio lugar a la sentencia de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros (C-44/08, EU:C:2009:533), apartado 37, guarda relación con decisiones que, como se desprende de la resolución de remisión, no tenían directamente por objeto extinguir relaciones laborales específicas, pero que, no obstante, podían tener repercusiones sobre el empleo de un determinado número de trabajadores dentro de una empresa.
- 34 Ahora bien, en el apartado 48 de su sentencia de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros (C-44/08, EU:C:2009:533), el Tribunal de Justicia consideró que el procedimiento de consulta previsto en el artículo 2 de la Directiva 98/59 debe iniciarse por el empresario en el momento en el que se ha adoptado una decisión estratégica o empresarial que le obligue a examinar o proyectar despidos colectivos.
- 35 En el caso de autos, como se desprende del apartado 16 de esta sentencia, con objeto de evitar la liquidación del Hospital de Łódź y la supresión de puestos de trabajo, se llevaron a cabo una serie de cambios. Dado que estos cambios resultaron insuficientes para garantizar la continuidad del Hospital de Łódź, su dirección consideró necesario realizar las modificaciones propuestas para no tener que tomar decisiones cuyo objeto directo fuera poner fin a relaciones laborales específicas. Ahora bien, en esa situación, el Hospital de Łódź debía prever lógicamente que cierto número de trabajadores no aceptara la modificación de sus condiciones de trabajo y que, en consecuencia, su contrato fuera rescindido.
- 36 Por lo tanto, puesto que la decisión de notificar las novaciones modificativas implicaba necesariamente que el Hospital de Łódź previera despidos colectivos, correspondía a éste, siempre que concurrieran los requisitos definidos en el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59, tramitar las consultas establecidas en el artículo 2 de la misma Directiva.
- 37 Esta conclusión se impone con mayor razón por cuanto la finalidad de la obligación de consulta establecida en el artículo 2 de dicha Directiva, esto es, evitar las extinciones de contratos de trabajo o reducir su número, así como atenuar sus consecuencias (sentencia de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartado 46), y el objetivo perseguido, según el tribunal remitente, por las novaciones modificativas, consistente en evitar los despidos individuales, se solapan en gran medida. En efecto, puesto que una decisión que supone una modificación de las condiciones de trabajo puede evitar los despidos colectivos, el procedimiento de consulta previsto en el artículo 2 de la misma Directiva debe iniciarse en el momento en que el empresario planea realizar tales modificaciones (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartado 47).
- 38 Por cuanto antecede, debe responderse a la cuestión prejudicial que el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que una modificación unilateral en perjuicio de los trabajadores, por iniciativa del empresario, de las condiciones de retribución que, en caso de negativa del trabajador a aceptarla, determina la extinción del contrato de trabajo, puede ser calificada como «despido», a efectos de ese precepto, y que el artículo 2 de dicha Directiva debe interpretarse en el sentido de que el empresario está obligado a tramitar las consultas previstas en dicho artículo cuando planea llevar a cabo ese tipo de modificación unilateral de las condiciones de retribución, siempre que concurren los requisitos establecidos en el artículo 1 de dicha Directiva, lo cual debe comprobar el tribunal remitente.

## Costas

- <sup>39</sup> 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 Décima) declara:

**El artículo 1, apartado 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, debe interpretarse en el sentido de que una modificación unilateral en perjuicio de los trabajadores, por iniciativa del empresario, de las condiciones de retribución que, en caso de negativa del trabajador a aceptarla, determina la extinción del contrato de trabajo, puede ser calificada como «despido», a efectos de ese precepto, y el artículo 2 de dicha Directiva debe interpretarse en el sentido de que el empresario está obligado a tramitar las consultas previstas en dicho artículo cuando planea llevar a cabo ese tipo de modificación unilateral de las condiciones de retribución, siempre que concurren los requisitos establecidos en el artículo 1 de dicha Directiva, lo cual debe comprobar el tribunal remitente.**

Firmas