



Modificación colectiva sustancial de las condiciones de trabajo y procedimiento de despido colectivo.

Interpretación de las implicaciones de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (-Asunto C-429/16- de 21 de septiembre de 2017)

Legal Alert



10 de octubre de 2017

kpmgabogados.es
kpmg.es

Modificación colectiva sustancial de las condiciones laborales y procedimiento de despido colectivo.

Interpretación de las implicaciones de la Sentencia del TJUE -Caso Ciupa- de 21 de septiembre de 2017)

El pasado 21 de septiembre de 2017 la Sala Décima del Tribunal Superior de Justicia Europeo (TJUE) ha dictado un nuevo pronunciamiento (Asunto C-429/17) –con notables similitudes a otro pronunciamiento de esa misma Sala en la misma fecha, Asunto C-149/16- sobre la interpretación de los artículos 1, apartado 1, y 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. En este caso, el TJUE declara que una modificación colectiva unilateral 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 la Directiva 98/59/CE del Consejo (despidos colectivos).

Supuesto de hecho

El origen de este asunto parte de la modificación de las condiciones retributivas (prima de antigüedad) aplicada por un Hospital polaco a sus empleados ante una situación de pérdidas económica. El Hospital, realizó dicha modificación sin seguir un procedimiento previo de consultas con los representantes de los trabajadores, que, de conformidad con la normativa laboral polaca, resultaba de aplicación únicamente para la adopción de una decisión de despido colectivo y, por el contrario, no era preceptivo para una medida modificativa como la implantada por el Hospital.

La modificación salarial, fue impugnada judicialmente por varias de sus empleadas que no aceptaron la misma y optaron por la extinción de su relación laboral con el Hospital. **El Tribunal polaco que conoció el asunto, se cuestionó si la pretensión real del Hospital era llevar a cabo una modificación salarial o, si realmente, pretendía con dicha decisión, extinciones de la relación laboral de sus empleados sin someterse a un periodo de consultas**

El Tribunal Polaco, ante esas dudas, planteó al TJUE una **cuestión prejudicial** consistente en determinar (i) si la **modificación salarial de los trabajadores requería, con carácter previo a su aplicación, un procedimiento de consultas con los representantes de los trabajadores como establece la citada Directiva, en su artículo 2, para los despidos colectivos** (aunque en la normativa nacional –polaca- no estableciera dicho periodo de consultas y, adicionalmente, (ii) **si la extinción del contrato de trabajo, cuya causa radicara en la no aceptación de la medida modificativa de las condiciones impuesta por el Hospital, debía de considerarse, de acuerdo con el artículo 1.1 de la citada Directiva, como una extinción equivalente a un despido a efectos del cómputo de extinciones en un despido colectivo.**

Pronunciamiento del TJUE

Es relevante esta resolución del TJUE porque **se pronuncia sobre la interpretación y extensión del concepto de despido, y la posible inclusión en dicho concepto de las MSCT colectivas, en el marco de un despido colectivo, todo ello de conformidad con la regulación preceptuada en la Directiva 98/59.**

El TJUE declara que, en aplicación de la doctrina establecida en su sentencia dictada en 11 de noviembre de 2015 (Asunto C-422/14, Pujante Rivera), el **art. 1.1 de la Directiva 98/59** debe interpretarse en el sentido de determinar 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** (extinciones contractuales computables en una empresa para observar el procedimiento de despido colectivo).

Adicionalmente a lo anterior, el TJUE, establece que en el supuesto de que una Empresa tenga intención de aplicar una **MSCT colectiva de sus trabajadores que, previsiblemente, pueda implicar una ulterior extinción de los contratos de trabajo de una parte de los trabajadores afectados por dicha decisión modificativa**, la Empresa, de forma previa, a implantar la medida, debe de tramitar un **periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores de conformidad con el artículo 2 de la Directiva 98/59.**

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

Modificación colectiva sustancial de las condiciones laborales y procedimiento de despido colectivo.

Por tanto, este nuevo pronunciamiento del TJUE argumenta que aquellas decisiones empresariales relativas a **modificaciones colectivas de las condiciones laborales que puedan conllevar extinciones contractuales posteriores** –como consecuencia de la no aceptación de dicha medida por parte de los empleados afectados-, **han de observar las mismas garantías que los procedimientos de despido colectivo**. Es decir, con carácter previo a que pueda implantarse una medida laboral de esta naturaleza, y con independencia de la eventual procedencia y/o conveniencia de la misma, es necesario en todo caso realizar un **periodo de consultas previas** con la representación legal de los trabajadores con la finalidad de evitar el mayor número de extinciones de trabajadores a resultas de la decisión empresarial.

Igualmente, este pronunciamiento resulta muy interesante dado que, a partir de su contenido, el TJUE vuelve a poner de manifiesto la primacía de la normativa comunitaria en la aplicación de la misma a los países miembro de la Unión Europea, tal y como sucede en el presente caso, en el que el TJUE concluye determinando la obligatoriedad de observar un procedimiento de consultas previas con los representantes de los trabajadores, aunque dicho supuesto de hecho no se contemplara expresamente en la normativa nacional del estado miembro de la Unión Europea (regulación de las modificaciones de las condiciones laborales en la legislación laboral polaca).

Ámbito español

En nuestro ámbito, la doctrina contenida en la Sentencia del Tribunal de Justicia Europeo de fecha 21 de Septiembre de 2017, supone un reforzamiento de la normativa laboral española, (i) tanto en la dimensión de la obligación empresarial de realizar un periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores, en cumplimiento del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, con carácter previo a la adopción de una modificación colectiva sustancial, como, igualmente, (ii) la consideración de las extinciones producidas como consecuencia de una MSCT, a los efectos de computar las mismas para el cálculo de umbrales de extinciones que implican la obligación de efectuar un procedimiento de despido colectivo en un periodo temporal de 90 días ex artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Principales implicaciones de la sentencia

Finalmente, a modo de reflexión, consideramos que esta sentencia del TJUE puede tener **incidencia** en supuestos de reestructuración empresarial que impliquen tanto modificaciones sustanciales como extinciones de contratos.

Teniendo en cuenta que este pronunciamiento judicial establece la obligación de efectuar, en todo caso, un **procedimiento de consultas previo para la adopción de una MSCT colectiva con la misma finalidad que en los supuestos de despido colectivo** –evitar/reducir el mayor número posible de extinciones- de conformidad con la regulación de la Directiva 98/59- precisamente por considera el TJUE esas MSCT s como despido a esos efectos, cabe la posibilidad de que los **órganos judiciales españoles** del orden social, de acuerdo con el razonamiento anterior, **interpreten que las MSCTs individuales que se implementen deben sumarse a otras extinciones por causa no imputable al trabajador a los efectos de considerar la existencia de un supuesto de despido colectivo, extendiendo en consecuencia las obligaciones y garantías que nuestra legislación contempla para ese proceso.**

Por tanto, en los próximos meses deberemos de estar muy atentos a los pronunciamientos que, a la luz de esta sentencia, efectúen nuestros Tribunales de Justicia para determinar qué efectos tiene ese pronunciamiento en el ámbito de las decisiones empresariales que implican un procedimiento de despido colectivo.

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 septiembre 2009, Akavan Erytisalojen 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.

Contactos

Javier Hervás
KPMG Abogados
Tel. 91 456 59 33
jhervas@kpmg.es

Antonio Bartolomé
KPMG Abogados
Tel. 91 456 59 76
abartolome@kpmg.es

Francisco Artacho
KPMG Abogados
Tel. 91 456 59 76
fartacho@kpmg.es

Oficinas de KPMG en España

A Coruña

Calle de la Fama, 1
15001 A Coruña
T: 981 21 8241
Fax: 981 20 02 03

Alicante

Edificio Oficentro
Avda. Maisonnave, 19
03003 Alicante
T: 965 92 0722
Fax: 965 22 75 00

Barcelona

Torre Realía
Plaça de Europa, 41
08908 L'Hospitalet de Llobregat
Barcelona
T: 932 53 2900
Fax: 932 80 49 16

Bilbao

Torre Iberdrola
Plaza Euskadi, 5
48009 Bilbao
T: 944 79 7300
Fax: 944 15 29 67

Girona

Edifici Sèquia
Sèquia, 11
17001 Girona
T: 972 22 0120
Fax: 972 22 22 45

Las Palmas de Gran Canaria

Edificio San Marcos
Dr. Verneau, 1
35001 Las Palmas de Gran Canaria
T: 928 33 2304
Fax: 928 31 91 92

Madrid

Torre de Cristal
Paseo de la Castellana, 259 C
28046 Madrid
T: 91 456 3400
Fax: 91 456 59 39

Málaga

Marqués de Larios, 12
29005 Málaga
T: 952 61 1460
Fax: 952 30 53 42

Oviedo

Ventura Rodríguez, 2
33004 Oviedo
T: 985 27 6928
Fax: 985 27 49 54

Palma de Mallorca

Edifici Ca'n de Segura
Avda. del Comte de Sallent, 2
07003 Palma de Mallorca
T: 971 72 1601
Fax: 971 72 58 09

Pamplona

Edificio Iruña Park
Arcadio M. Larraona, 1
31008 Pamplona
T: 948 17 1408
Fax: 948 17 35 31

San Sebastián

Avenida de la Libertad, 17-19
20004 San Sebastián
T: 943 42 2250
Fax: 943 42 42 62

Sevilla

Edificio Menara
Avda. Buhaira, 31
41018 Sevilla
T: 954 93 4646
Fax: 954 64 70 78

Valencia

Edificio Condes de Buñol
Isabel la Católica, 8
46004 Valencia
T: 963 53 4092
Fax: 963 51 27 29

Vigo

Arenal, 18
36201 Vigo
T: 986 22 8505
Fax: 986 43 85 65

Zaragoza

Centro Empresarial de Aragón
Avda. Gómez Laguna, 25
50009 Zaragoza
T: 976 45 8133
Fax: 976 75 48 96

[Privacidad](#) | [Darse de baja](#) | [Contacto](#)

© 2017 KPMG Abogados S.L., sociedad española de responsabilidad limitada y miembro de la red KPMG de firmas independientes, miembros de la red KPMG, afiliadas a KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza. Todos los derechos reservados.

KPMG y el logotipo de KPMG son marcas registradas de KPMG International Cooperative ("KPMG International"), sociedad suiza.

La información aquí contenida es de carácter general y no va dirigida a facilitar los datos o circunstancias concretas de personas o entidades. Si bien procuramos que la información que ofrecemos sea exacta y actual, no podemos garantizar que siga siéndolo en el futuro o en el momento en que se tenga acceso a la misma. Por tal motivo, cualquier iniciativa que pueda tomarse utilizando tal información como referencia, debe ir precedida de una exhaustiva verificación de su realidad y exactitud, así como del pertinente asesoramiento profesional.