

Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Séptima, Sentencia de 28 Jun. 2018, C-57/2017

Ponente: Jarašiūnas, Egidijus.

En el asunto C-57/17,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, mediante auto de 19 de enero de 2017, recibido en el Tribunal de Justicia el 3 de febrero de 2017, en el procedimiento entre

Eva Soraya Checa Honrado

y

Fondo de Garantía Salarial,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima),

integrado por el Sr. A. Rosas, Presidente de Sala, y la Sra. A. Prechal y el Sr. E. Jarašiūnas (Ponente), Jueces;

Abogado General: Sr. Y. Bot;

Secretario: Sra. L. Carrasco Marco, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 25 de enero de 2018;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de la Sra. Checa Honrado, por la Sra. A. de Oyagüe Collados, abogada;
- en nombre del Gobierno español, por el Sr. S. Jiménez García, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. C. Valero e I. Galindo Martín, 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 3, párrafo primero, de la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (DO 2008, L 283, p. 36).

2. Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre la Sra. Eva Soraya Checa Honrado y el Fondo de Garantía Salarial (en lo sucesivo, «Fogasa»), en relación con la negativa de este a asumir, a raíz de la insolvencia del empresario de la Sra. Checa Honrado, el pago de la indemnización debida por extinción de su contrato de trabajo.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3. La Directiva 2008/94 codificó la Directiva 80/987/CEE del Consejo, de 20 de octubre de 1980, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (DO 1980, L 283, p. 23; EE 05/02, p. 219), en la versión modificada en último lugar por la Directiva 2002/74/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002 (DO 2002, L 270, p. 10), y la derogó.

4. Según el considerando 3 de la Directiva 2008/94:

«Son necesarias normas para la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario y para garantizarles un mínimo de protección, especialmente para garantizar el pago de sus créditos impagados, teniendo en cuenta la necesidad de un desarrollo económico y social equilibrado en la [Unión Europea]. A tal efecto, los Estados miembros deben crear una institución que garantice a los trabajadores asalariados afectados el pago de sus créditos impagados.»

5. A tenor del artículo 1, apartados 1 y 2, de la Directiva 2008/94:

«1. La presente Directiva se aplicará a los créditos en favor de los trabajadores asalariados, derivados de contratos de trabajo o de relaciones laborales, frente a empresarios que se encuentren en estado de insolvencia, en el sentido del artículo 2, apartado 1.

2. Los Estados miembros podrán excepcionalmente excluir del ámbito de aplicación de la presente Directiva los créditos de determinadas categorías de trabajadores asalariados, en razón de la existencia de otras formas de garantía que ofrezcan a los trabajadores afectados una protección equivalente a la que resulta de la presente Directiva.»

6. El artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 2008/94 establece lo siguiente:

«La presente Directiva no afectará al Derecho nacional en lo que se refiere a la definición de los términos "trabajador asalariado", "empresario", "remuneración", "derecho adquirido" y "derecho en vías de adquisición".»

7. El artículo 3 de la Directiva 2008/94 dispone lo siguiente:

«Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias a fin de que las instituciones de garantía aseguren, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4, el pago de los créditos impagados de los trabajadores asalariados que resulten de los contratos de trabajo o de relaciones laborales, incluidas las indemnizaciones debidas al término de la relación laboral, cuando así lo disponga el Derecho interno.

Los créditos tenidos en cuenta por la institución de garantía serán las remuneraciones impagadas correspondientes a un período situado antes o, en su caso, después de una fecha determinada por los Estados miembros, o antes y después de la misma.»

8. El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2008/94 confiere a los Estados miembros la facultad de limitar la obligación de pago de las instituciones de garantía prevista en el artículo 3 de esa misma Directiva. Según los apartados 2 y 3 de dicho artículo 4, la limitación de la referida obligación puede afectar tanto a la duración del período que da lugar al pago por la institución de garantía de los créditos impagados como al límite máximo de los pagos efectuados por dicha institución.

9. A tenor del artículo 12 de la Directiva 2008/94:

«La presente Directiva no afectará a la facultad de los Estados miembros:

a) de adoptar las medidas necesarias con el fin de evitar abusos;

[...]».

Derecho español

10. El artículo 33 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), está redactado en los siguientes términos:

«1. El [Fogasa] [...] abonará a los trabajadores el importe de los salarios pendientes de pago a causa de insolvencia o concurso del empresario [...]

2. El [Fogasa], en los casos del apartado anterior, abonará indemnizaciones reconocidas como consecuencia de sentencia, auto, acto de conciliación judicial o resolución administrativa a favor

de los trabajadores a causa de despido o extinción de los contratos, conforme a los artículos 50, 51 y 52 de esta Ley [...]

[...]».

11. El artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores establece lo siguiente:

«1. El traslado de trabajadores que no hayan sido contratados específicamente para prestar sus servicios en empresas con centros de trabajo móviles o itinerantes a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requerirá la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen. Se considerarán tales las que estén relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa, así como las contrataciones referidas a la actividad empresarial.

[...]

Notificada la decisión de traslado, el trabajador tendrá derecho a optar entre el traslado, percibiendo una compensación por gastos, o la extinción de su contrato, percibiendo una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades.

[...]»

12. El artículo 41 de dicho Estatuto dispone en su apartado 3 que, en determinados supuestos previstos en el apartado 1 de ese mismo artículo, si el trabajador resultase perjudicado por la decisión empresarial, tendrá derecho a extinguir su contrato y a percibir una indemnización de 20 días de salario por año de servicio.

13. El artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores regula la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador y enumera las distintas causas de extinción. Así, el apartado 1, letra a), de dicho artículo se refiere a las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo por el empresario sin respetar lo previsto en el artículo 41 del propio Estatuto y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador. Las letras b) y c) de este apartado 1 hacen referencia, respectivamente, a la falta de pago o retrasos continuados en el abono del salario pactado y a cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor. El apartado 2 del referido artículo 50 dispone que, en tales casos, el trabajador tendrá derecho a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

14. El artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores regula el despido colectivo, entendiéndose por tal aquella extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando afecte a un número mínimo de trabajadores en un período determinado.

15. El artículo 52 del Estatuto de los Trabajadores regula la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, entre las cuales se incluyen la ineptitud del trabajador, la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, los despidos individuales por causas objetivas (económicas, técnicas, organizativas y productivas) y por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas, pero intermitentes, que alcancen el 20 % de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos en ciertas condiciones.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

16. Desde el 1 de noviembre de 2000, la Sra. Checa Honrado trabajó como limpiadora en el parque temático «Terra Mítica», situado en Benidorm (Alicante). Estuvo empleada por Cespa, S.A., hasta el 1 de marzo de 2010 y, posteriormente, por Soroma patrimonial, S.L. (en lo sucesivo, «Soroma»). Tenía un contrato de trabajo a tiempo completo.

17. Del auto de remisión se desprende que Soroma informó por escrito a la Sra. Checa Honrado y a otras cinco trabajadoras de su intención de trasladar, a partir del 15 de mayo de 2011, su lugar de trabajo a otro parque temático situado en San Martín de la Vega (Madrid).

18. Según los hechos expuestos por el órgano jurisdiccional remitente, este traslado suponía para la Sra. Checa Honrado un cambio de domicilio, en la medida en que la distancia entre el antiguo y el nuevo lugar de trabajo era de más de 450 km. La Sra. Checa Honrado optó entonces por la extinción de su contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores. Esta opción fue aceptada por Soroma.

19. Sin embargo, como la referida sociedad no abonó voluntariamente la indemnización legalmente debida por dicha extinción, la Sra. Checa Honrado interpuso recurso ante el Juzgado de lo Social n.º 1 de Benidorm (Alicante). Mediante sentencia de 16 de septiembre de 2011, dicho tribunal condenó a Soroma al pago de 7 453,77 euros, de conformidad con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores.

20. Soroma ejecutó dicha sentencia solo parcialmente, por lo que la Sra. Checa Honrado solicitó la apertura de un procedimiento de ejecución judicial. En el marco de dicho procedimiento, Soroma fue declarada insolvente el 11 de junio de 2013. La resolución de insolvencia fue notificada al Fogasa. La Sra. Checa Honrado solicitó entonces al Fogasa que se hiciese cargo de la parte de la indemnización impagada por Soroma a causa de su insolvencia. El Fogasa denegó dicha solicitud, alegando que la indemnización que tiene su origen en la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador afectado por la decisión de su empresario de cambiar el lugar de trabajo no está garantizada por el artículo 33, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores.

21. La Sra. Checa Honrado interpuso recurso contra esta resolución denegatoria ante el Juzgado de lo Social n.º 2 de Alicante, recurso que dicho órgano jurisdiccional no estimó.

22. El Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, órgano jurisdiccional remitente, que conoce en suplicación, señala que alberga dudas acerca de la compatibilidad con el Derecho de la Unión del artículo 33, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores, porque dicha disposición limita la garantía de cobertura de indemnizaciones por el Fogasa a los supuestos de despido o de extinción del contrato de trabajo previstos en los artículos 50 a 52 del referido Estatuto. Indica que, de ese modo, se excluyen del mecanismo de garantía los créditos que resultan de otras formas legales de extinción de la relación laboral que dan lugar a una indemnización, como la establecida en el artículo 40 de dicho Estatuto, que, bajo la forma de una opción, encubre en realidad una verdadera extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

23. En referencia a la sentencia de 11 de noviembre de 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743), el órgano jurisdiccional remitente estima que el artículo 33, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores tendría que haber incluido todos los supuestos de extinción del contrato de trabajo no inherentes a la persona del trabajador. Por tanto, esta disposición del referido Estatuto, al no tener en cuenta otras formas legales de extinción de la relación laboral que dan lugar a indemnizaciones legalmente establecidas, como la prevista en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, supone, según dicho órgano jurisdiccional, una exclusión injustificada, no permitida por la Directiva 2008/94.

24. Además, el órgano jurisdiccional remitente señala que la incorrecta transposición de la Directiva 2008/94 al Derecho español ha propiciado, en el presente asunto, un «trato desigual, por parte del Fogasa, para las varias trabajadoras afectadas».

25. En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Se puede interpretar que una indemnización debida legalmente por una empresa al trabajador, por la extinción de su relación laboral, a consecuencia de la modificación de un elemento esencial del contrato de trabajo, como es una movilidad geográfica que obliga al trabajador a cambiar de residencia, constituye la "indemnización debida al término de la relación laboral", a la que se refiere el artículo 3, primer párrafo, de la [Directiva 2008/94]?»

Sobre la cuestión prejudicial

26. Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 3, párrafo primero, de la Directiva 2008/94 debe interpretarse en el sentido de que cuando, según la normativa nacional de que se trate, determinadas indemnizaciones legales debidas por la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador y las debidas en caso de despido por causas objetivas, como las contempladas por el órgano jurisdiccional remitente, estén comprendidas en el concepto de «indemnizaciones debidas al término de la relación laboral» en el sentido de la referida disposición, las indemnizaciones legales debidas como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador a causa del traslado del lugar de trabajo por decisión del empresario, traslado que obliga al trabajador a cambiar su lugar de residencia, también deben incluirse en dicho concepto.

27. A este respecto, es preciso recordar que el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 2008/94 dispone que esta se aplica a los créditos en favor de los trabajadores asalariados, derivados de contratos de trabajo o de relaciones laborales, frente a empresarios que se encuentren en estado de insolvencia.

28. El artículo 3, párrafo primero, de la Directiva 2008/94 establece que los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias a fin de que las instituciones de garantía aseguren, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 4 de dicha Directiva, el pago de los créditos impagados de los trabajadores asalariados que resulten de los contratos de trabajo o de relaciones laborales, incluidas las indemnizaciones debidas al término de la relación laboral, cuando así lo disponga el Derecho interno. El párrafo segundo de dicho artículo precisa que los créditos tenidos en cuenta por la institución de garantía serán las remuneraciones impagadas correspondientes a un determinado período fijado por los Estados miembros.

29. El artículo 2, apartado 2, de la Directiva 2008/94 precisa que esta no afectará al Derecho nacional en lo que se refiere a la definición del término «remuneración».

30. Así, de la lectura conjunta de dichas disposiciones se desprende que corresponde al Derecho nacional determinar las indemnizaciones comprendidas en el ámbito de aplicación del artículo 3, párrafo primero, de la Directiva 2008/94 (véase, en este sentido, la sentencia de 2 de marzo de 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, apartado 54 y jurisprudencia citada).

31. Sin embargo, el Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que la facultad que la referida Directiva reconoce al Derecho interno de determinar las prestaciones a cargo de la institución de garantía está supeditada a las exigencias que se derivan del principio general de igualdad y no discriminación (sentencia de 21 de febrero de 2008, Robledillo Núñez, C-498/06, EU:C:2008:109, apartado 30 y jurisprudencia citada).

32. Este principio exige que las situaciones comparables no reciban un trato diferente, a no ser que este se justifique objetivamente (sentencias de 12 de diciembre de 2002, Rodríguez Caballero, C-442/00, EU:C:2002:752, apartado 32; de 7 de septiembre de 2006, Cordero Alonso, C-81/05, EU:C:2006:529, apartado 37, y de 17 de enero de 2008, Velasco Navarro, C-246/06, EU:C:2008:19, apartado 36).

33. En el presente asunto, del auto de remisión se desprende que el artículo 33, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores establece explícitamente la garantía de pago de las indemnizaciones por parte del Fogasa en los supuestos de despido o de extinción del contrato de trabajo previstos en los artículos 50 a 52 de dicho Estatuto, pero no se refiere a otras formas legales de extinción de la relación laboral que dan lugar a indemnizaciones legales, entre las que figura, en particular, el procedimiento del artículo 40 de ese mismo Estatuto, con arreglo al cual ha finalizado la relación laboral objeto del litigio principal.

34. A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente precisa, antes de nada, que el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores establece que el traslado de trabajadores por decisión del empresario a un centro de trabajo distinto de la misma empresa que exija cambios de residencia requiere la existencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen, y que, en tal caso, el trabajador tiene derecho a optar por la extinción de su contrato

de trabajo, supuesto en el cual se beneficia de una indemnización de veinte días de salario por año de servicio.

35. A continuación, indica que los artículos 50 a 52 del Estatuto de los Trabajadores, a los que se refiere el artículo 33, apartado 2, de dicho Estatuto regulan, respectivamente, la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, la extinción de la relación laboral como consecuencia de un despido colectivo y la extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

36. Más concretamente, del auto de remisión se desprende que el artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores enumera las causas que permiten a un trabajador solicitar la extinción del contrato de trabajo, entre las que figuran, en particular, las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo por el empresario sin respetar lo previsto en el artículo 41 del citado Estatuto y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador, así como cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, y que el trabajador tiene derecho en esos casos a las indemnizaciones señaladas para el despido improcedente.

37. Por su parte, el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores regula el despido colectivo, entendiendo por tal aquella extinción del contrato de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, cuando afecte a un número mínimo de trabajadores en un período determinado. El artículo 52 del referido Estatuto regula a su vez la extinción del contrato por causas objetivas, que comprenden, en particular, la ineptitud del trabajador, la falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo y los despidos individuales por causas objetivas, esto es, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

38. El órgano jurisdiccional remitente señala, por último, que la extinción de la relación laboral que contempla el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores es una verdadera extinción del contrato de trabajo por causas objetivas, ya que dicha disposición exige causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifiquen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y que la opción que se ofrece al trabajador de extinguir el contrato de trabajo está relacionada con el evidente perjuicio que le ocasiona el cambio de su lugar de trabajo que le obliga a cambiar de residencia.

39. En estas circunstancias, procede considerar que los trabajadores que optan por la extinción del contrato de trabajo de conformidad con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores se encuentran en una situación comparable a la de los trabajadores que optan por la extinción del contrato de trabajo con arreglo al artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores, en la medida en que se decantan por la extinción debido a que el empresario lleva a cabo modificaciones sustanciales de sus condiciones de trabajo que el legislador español ha considerado que no se les pueden imponer, ya que en ambos casos ha previsto que el trabajador pueda optar por la extinción del contrato de trabajo y que reciba, además, una indemnización.

40. Es preciso destacar también que los trabajadores cuya relación laboral ha finalizado en virtud del artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores se encuentran en una situación comparable a la de los trabajadores cuyo contrato se ha extinguido por una de las causas objetivas previstas en los artículos 50 a 52 de dicho Estatuto, en la medida en que del auto de remisión se desprende que la extinción de la relación laboral basada en el referido artículo 40 se considera también una extinción del contrato de trabajo por causas objetivas.

41. Pues bien, con arreglo al artículo 33, apartado 2, del Estatuto de los Trabajadores, solo los trabajadores comprendidos en el ámbito de aplicación de los artículos 50 a 52 del Estatuto, y no los que entran en el ámbito de aplicación del artículo 40 de dicho Estatuto, tienen derecho a que el Fogasa se haga cargo de sus créditos impagados derivados de las indemnizaciones por extinción del contrato de trabajo.

42. Conforme a la jurisprudencia citada en el apartado 32 de la presente sentencia, solo cabe admitir la diferencia de trato que el referido artículo 33, apartado 2, depara de este modo a los trabajadores cuyos créditos derivan de las indemnizaciones por la extinción del contrato de

trabajo basada en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores si está objetivamente justificada (véase también, en este sentido, la sentencia de 16 de diciembre de 2004, Olaso Valero, C-520/03, EU:C:2004:826, apartado 36 y jurisprudencia citada).

43. A este respecto, no puede acogerse la alegación formulada por el Gobierno español según la cual, en esencia, el margen de apreciación conferido a los Estados miembros por la Directiva 2008/94 permitía al legislador español optar por que la institución de garantía asumiese solamente aquellas «indemnizaciones resultantes de una extinción de la relación laboral por causas ajenas a la voluntad del trabajador» y que no cubriese, por tanto, los créditos resultantes de una elección voluntaria del trabajador afectado.

44. En efecto, esta alegación pretende, en realidad, negar el carácter comparable de las situaciones de los trabajadores que hayan optado por la extinción de sus contratos de trabajo de conformidad con el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores, por una parte, y de los trabajadores cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido de conformidad con los artículos 50 a 52 de ese mismo Estatuto, por otra parte. Pues bien, del auto de remisión se desprende que no cabe considerar que la extinción del contrato de trabajo en virtud de dicho artículo 40 sea expresión de la voluntad del trabajador, puesto que es consecuencia del hecho de que el empresario pretende llevar a cabo una modificación tan sustancial de su contrato de trabajo como es el traslado del lugar de trabajo a una distancia que obliga al trabajador a cambiar de lugar de residencia, y que la Ley contempla el pago de una indemnización por parte del empresario cuando el trabajador no acepte ser trasladado y opte por la extinción del contrato de trabajo.

45. Además, debe señalarse que el Gobierno español, preguntado a este respecto por el Tribunal de Justicia, no ha aportado ningún otro dato que permita justificar un trato distinto por lo que respecta a la cobertura por el Fogasa de los créditos derivados de las indemnizaciones previstas en el artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores y de los créditos resultantes de las indemnizaciones previstas en los artículos 50 a 52 de dicho Estatuto.

46. En todo caso, la interpretación del artículo 3, párrafo primero, de la Directiva 2008/94 defendida por el Gobierno español no sería conforme con la finalidad social de dicha Directiva, que consiste, según se desprende de su artículo 1, apartado 1, en relación con su considerando 3, en garantizar a todos los trabajadores asalariados un mínimo de protección a escala de la Unión en caso de insolvencia del empresario, mediante el pago de los créditos impagados que resulten de contratos o de relaciones laborales (véase, en este sentido, la sentencia de 2 de marzo de 2017, Eschenbrenner, C-496/15, EU:C:2017:152, apartado 52 y jurisprudencia citada).

47. Por lo demás, es preciso recordar, por una parte, que el artículo 1, apartado 2, de la Directiva 2008/94 establece que los Estados miembros podrán excepcionalmente excluir del ámbito de aplicación de la Directiva los créditos de determinadas categorías de trabajadores asalariados, en razón de la existencia de otras formas de garantía que ofrezcan a los trabajadores afectados una protección equivalente a la que resulta de la referida Directiva. Por otra parte, el artículo 12, letra a), de dicha Directiva permite a los Estados miembros adoptar las medidas necesarias con el fin de evitar abusos.

48. No obstante, debe señalarse que no se desprende de los autos remitidos al Tribunal de Justicia, y, en particular, de las observaciones del Gobierno español, que circunstancias como las del asunto principal se consideren excepcionales en el sentido del artículo 1, apartado 2, de la Directiva 2008/94 o constitutivas de un abuso a efectos de la aplicación del artículo 12, letra a), de dicha Directiva.

49. En consecuencia, procede responder a la cuestión prejudicial planteada que el artículo 3, párrafo primero, de la Directiva 2008/94 debe interpretarse en el sentido de que cuando, según la normativa nacional de que se trate, determinadas indemnizaciones legales debidas por la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador y las debidas en caso de despido por causas objetivas, como las contempladas por el órgano jurisdiccional remitente, estén comprendidas en el concepto de «indemnizaciones debidas al término de la relación laboral» en el sentido de la referida disposición, las indemnizaciones legales debidas como consecuencia de la

extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador a causa del traslado del lugar de trabajo por decisión del empresario, traslado que obliga al trabajador a cambiar su lugar de residencia, también deben incluirse en dicho concepto.

Costas

50. Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a este 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,

FALLO

el Tribunal de Justicia (Sala Séptima) declara:

El artículo 3, párrafo primero, de la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario, debe interpretarse en el sentido de que cuando, según la normativa nacional de que se trate, determinadas indemnizaciones legales debidas por la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador y las debidas en caso de despido por causas objetivas, como las contempladas por el órgano jurisdiccional remitente, estén comprendidas en el concepto de «indemnizaciones debidas al término de la relación laboral» en el sentido de la referida disposición, las indemnizaciones legales debidas como consecuencia de la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador a causa del traslado del lugar de trabajo por decisión del empresario, traslado que obliga al trabajador a cambiar su lugar de residencia, también deben incluirse en dicho concepto.

Rosas	Prechal	Jarašiunas
-------	---------	------------

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 28 de junio de 2018.

El Secretario	El Presidente de la Sala Séptima
---------------	----------------------------------

(*) Lengua de procedimiento: español.