

Referencia al centro de trabajo y no a la empresa. Doctrina judicial europea en materia de despido colectivo

Lourdes López Cumbre

Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria

Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo

1. Cuestión prejudicial española: cómputo del umbral de trabajadores para imputar el despido de colectivo a la empresa o al centro de trabajo

1.1. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea acaba de dictar la Sentencia de 13 de mayo del 2015 (as. C-392/13, Rabal Cañas), por la que resuelve la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona sobre interpretación de algunos aspectos de la Directiva 98/59 en materia de despidos colectivos.

La Directiva 98/59 considera 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: *a)* para un periodo de treinta días: al menos igual a diez, en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de veinte y menos de cien trabajadores; al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo cien y menos de trescientos trabajadores; al menos igual a treinta, en los centros de trabajo que empleen habitualmente trescientos trabajadores como mínimo; *b)* o bien, para un periodo de noventa días, al menos igual a veinte, sea cual fuere el número de los trabajadores

habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados. A efectos de este cálculo, se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidas por iniciativa del empresario basadas en uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos cinco. Esta directiva no se aplicará a los despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de dichos contratos.

1.2. Este pronunciamiento surge por la reclamación de un trabajador (señor Rabal Cañas) contra la empresa Nexea (integrada en el grupo mercantil Correos, participado, a su vez, por la Sociedad Estatal de Participaciones Estatales). La empresa tenía dos centros de trabajo, uno en Madrid y otro en Barcelona, en los que trabajaban ciento sesenta y cuatro y veinte trabajadores, respectivamente. La empresa despide a catorce trabajadores del centro de Madrid, dos del centro de Barcelona y uno más en Madrid con posterioridad. Después procede a despedir a otros cinco trabajadores, tres en Madrid y dos en Barcelona. Finalmente se notifica al señor Rabal Cañas su despido junto con el de otros doce trabajadores del centro de Barcelona, comunicando el cierre de

N. de la C.: En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

este centro y la transferencia del resto del personal a Madrid.

El señor Rabal Cañas impugna su despido por la actuación fraudulenta de la empresa al eludir la aplicación del procedimiento de despido colectivo según la Directiva 98/59 y solicita la nulidad de aquél. Entiende que la empresa debería haber aplicado dicho procedimiento porque el cierre del centro de Barcelona, que supuso la extinción de dieciséis contratos, podía considerarse un despido colectivo puesto que este cierre y el despido de toda la plantilla se asimilan al cierre de la sociedad o al cese de su actividad comercial. Por lo demás, considera que se había alcanzado el umbral numérico establecido por la normativa nacional que transpone la Directiva 98/59, dado que debían computarse todas las extinciones de contratos de trabajo, incluidas igualmente las de los contratos de trabajo de duración determinada.

- 1.3. Conviene precisar que el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores considera que, a efectos de esta norma, se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a: a) diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; b) el 10 % del número de trabajadores de la empresa, en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; c) treinta trabajadores, en las empresas que ocupen a más de trescientos trabajadores. Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de la actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

El contraste entre la normativa comunitaria y la nacional genera dudas en el órgano jurisdiccional remitente de la cuestión

prejudicial. Y no sólo con relación a si el núcleo de imputación de los despidos ha de ser la empresa o el centro de trabajo, sino sobre si han de computarse, a estos efectos, las extinciones individuales de los contratos de duración determinada, contratos que quedarán excluidos, a juicio del tribunal (apdos. 67 y 72, principalmente).

2. Una respuesta que obliga a interpretar (modificar) la normativa española: la prioridad del centro de trabajo sobre la empresa si facilita la información y consulta a los representantes de los trabajadores

- 2.1. Con todo, la duda de mayor interés —por los efectos que su resolución pudiera tener en la normativa nacional— es si el concepto *centro de trabajo* de la Directiva 98/59 es el que determina el umbral aplicable al número de despidos necesarios para calificarlo de despido colectivo o la referencia ha de efectuarse, como establece el Estatuto de los Trabajadores, con respecto a la empresa.

El juzgado solicitante entiende que la normativa nacional trata de modo distinto los despidos que se producen como consecuencia del cierre de la empresa (que se considerará despido colectivo si afecta a más de cinco trabajadores) respecto del cierre de un centro de trabajo (que se regirá por las reglas generales del despido colectivo). Corresponde, pues, al Tribunal de Justicia de la Unión Europea resolver si los artículos 1.1 y 5 de la directiva deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en la que el umbral numérico establecido se refiere exclusivamente al conjunto de la empresa, con exclusión de aquellas situaciones en las que —de haberse acogido el centro de trabajo como unidad de referencia— se habría superado dicho umbral numérico.

- 2.2. El tribunal ya había considerado con carácter previo (as. C-449/93, Sentencia Rockfon) que el concepto *centro de trabajo* de la Directiva 98/59 designa, según las circunstancias, aquella unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores

afectados por el despido para desempeñar su cometido. A efectos de la definición del concepto *centro de trabajo*, no resulta esencial que dicha unidad disponga de una dirección facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos. Por otra parte, en el asunto C-270/05, Sentencia Athinaiki Chartopoiia, entendería que, a efectos de la aplicación de esta directiva, puede constituir *centro de trabajo*, en el marco de una empresa, una entidad diferenciada que tenga cierta permanencia y estabilidad, que esté adscrita a la ejecución de una o varias tareas determinadas y que disponga de un conjunto de trabajadores, así como de medios técnicos y de un grado de estructura organizativa, que le permita llevar a cabo esas tareas. De ahí que la sentencia que ahora se analiza entienda que, al utilizar las expresiones «entidad diferenciada» y en el «marco de una empresa», el citado tribunal ya «precisó que los conceptos de *empresa* y de *centro de trabajo* son distintos y que el centro de trabajo es, por regla general, una parte de una empresa. No obstante, ello no excluye que el centro de trabajo y la empresa puedan coincidir en aquellos casos en los que la empresa no disponga de varias unidades distintas» (apdo. 46). Por lo demás, la entidad en cuestión no debe estar dotada necesariamente de autonomía jurídica alguna ni de una autonomía económica, financiera, administrativa o tecnológica para poder ser calificada de centro de trabajo.

Por consiguiente, cuando una empresa incluye varias entidades que cumplen los criterios precisados, el «centro de trabajo es la entidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido y son los despidos efectuados en dicha entidad los que han de tomarse en consideración separadamente de los efectuados en otros centros de trabajo de esa misma empresa» (apdo. 49). Ello «exige que se tomen en consideración los despidos efectuados en cada centro de trabajo considerado por separado» (apdo. 49, as. C-182/13, Lyttle y otros, STJUE de 13 de mayo del 2015), sin observar que en unas

legislaciones aparezca la expresión «centro de trabajo» y, en otras, la versión en plural «centros de trabajo», pues se excluye que la directiva establezca el umbral de referencia para todos los «centros de trabajo» de una misma empresa (apdo. 55, as. C-80/14, USDAW y Wilson, STJUE de 30 de abril del 2015).

Esto supone que la sustitución del término «centro de trabajo» por el de «empresa» sólo pueda considerarse favorable a los trabajadores si «dicho elemento constituye un plus y no implica el abandono o la reducción de la protección conferida a los trabajadores en aquellos casos en los que, si se aplicase el concepto de centro de trabajo, se alcanzaría el número de despidos de la directiva para aplicar la calificación de despido colectivo» (apdo. 52). Así, más concretamente, una normativa nacional sólo puede considerarse conforme a la Directiva 98/59 si impone la aplicación de las obligaciones de información y consulta, al menos, «en caso de despido de diez trabajadores en centros de trabajo que empleen habitualmente más de veinte trabajadores y menos de cien. Esta obligación es independiente de adicionales exigencias impuestas por el derecho nacional a las empresas que empleen habitualmente menos de cien trabajadores» (apdo. 53).

En conclusión, «infringe el artículo 1.1 de la Directiva 98/59 una normativa nacional que introduce como única unidad de referencia la empresa y no el centro de trabajo, cuando la aplicación de dicho criterio conlleva obstaculizar el procedimiento de información y consulta establecido en los artículos 2 a 4 de la directiva, siendo así que, si se utilizase como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos de que se trata deberían calificarse de despido colectivo a la luz de la definición que figura en el citado artículo 1.1 de la directiva» (apdo. 54).

- 2.3. Como puede comprobarse, no se trata de una interpretación novedosa de la directiva por parte del tribunal —que ya había manifestado la misma en anteriores

pronunciamientos—, aunque sí próxima —por cuanto se refiere, en esta ocasión y expresamente, a la legislación española—. Con todo, esta última, basada en la consideración de la empresa como núcleo de imputación del despido colectivo en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, había relativizado esa referencia en la norma reglamentaria.

En efecto. El Real Decreto 1483/2012 precisa la información requerida «cuando el procedimiento de despido colectivo afecte a más de un centro de trabajo» (arts. 3 y 17, respectivamente) o la obligación de remitir información sobre el inicio del procedimiento a la autoridad laboral considerando los «centros de trabajo sin representación unitaria» (art. 6.2); señala que la competencia será de la comunidad autónoma si los trabajadores afectados se encuentran «adscritos a centros de trabajo ubicados en su totalidad dentro del territorio de una comunidad autónoma» (art. 25.1) correspondiendo al Ministerio de Empleo y de Seguridad Social la competencia cuando los centros se ubican en dos o más comunidades autónomas (salvo que el 85 % de la plantilla afectada radique en el ámbito territorial de una comunidad autónoma) o cuando el procedimiento afecte a «empresas o centros de trabajo relacionados con créditos extraordinarios o avales acordados por el Gobierno de la nación» (art. 25.2); y, a su vez, dispone que «la consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento» (art. 27.1), por lo que «los acuerdos en el periodo de consultas requerirán la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría del centro o de los centros de trabajo afectados» (art. 28.1). Por su parte, la jurisprudencia había admitido asimismo la negociación por centros o la falta de

legitimación de representantes de un centro de trabajo para impugnar las decisiones adoptadas en otros (STS de 20 de mayo del 2014, Ar. 5097).

Bien es cierto que la delimitación conceptual del despido colectivo sobre el despido individual (un trabajador) o plural (varios trabajadores por debajo del umbral legalmente establecido) se hace sobre la «empresa». El artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores no deja margen a la confusión al referirse al «número de trabajadores de la empresa». Del mismo modo, alude a la «empresa» como núcleo de imputación del número de extinciones de contratos que se han de considerar en este caso. Y, en fin, el Real Decreto 1483/2012 citado también se refiere al «cómputo de la plantilla de la empresa».

Se impone, pues, una adaptación de la normativa nacional, legal y reglamentaria, a la interpretación llevada a cabo por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en la sentencia analizada y en los pronunciamientos anteriores, sin menospreciar la salvedad que esta sentencia efectúa a que la aplicación de la referencia a la empresa únicamente conlleve «obstaculizar el procedimiento de información y consulta [...] siendo así que, si se utilizase como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos de que se trata deberían calificarse de despidos colectivos». Quizá pudiera interpretarse que esta solución se circunscribe exclusivamente a la garantía de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores que han de quedar preservados en la transposición de la directiva. Sin embargo, una recapitulación de todas las decisiones judiciales europeas en la materia obliga a extrapolar dicha interpretación y a considerar que, a todos los efectos, el umbral de referencia para delimitar la aplicación o no del procedimiento de despido colectivo es el centro de trabajo y no la empresa.