

LA NUEVA RELEVANCIA DEL CENTRO DE TRABAJO EN LOS DESPIDOS COLECTIVOS

La nueva relevancia del centro de trabajo en los despidos colectivos

La sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de mayo de 2015 confirma el centro de trabajo, y no la empresa, como unidad organizativa de referencia para la aplicación de las reglas de despidos colectivos, declarando que la normativa española en esta materia no se ajusta al Derecho de la Unión.

En consecuencia, hasta que la normativa comunitaria sea adecuadamente adaptada por el legislador español, deben analizarse con especial cautela los despidos plurales ante el riesgo de que pudieran ser catalogados como despidos colectivos.

PALABRAS CLAVE

Despido colectivo, Reestructuración, Centro de trabajo, Lugar de trabajo, Directiva 98/59/CE, Política social, Rabal Cañas, Nexea.

Increased importance of the workplace in collective redundancies

The European Court of Justice judgment of 13 May 2015 has confirmed that when determining whether a special collective redundancy procedure must be followed it is the workplace, not the company as a whole, that is considered. In so doing, it declared the Spanish law on this matter to be contrary to EU law.

Therefore, until Spanish law is adapted to the EU regulations, dismissals affecting several employees must be analysed carefully due to the risk that they could be considered collective redundancies.

KEY WORDS

Collective dismissal, Redundancies, Workplace, Establishments, Directive 98/59/EC, Social policy, Rabal Cañas, Nexea.

Fecha de recepción: 13-11-2015

Fecha de aceptación: 17-11-2015

INTRODUCCIÓN

La normativa sobre despidos colectivos ha sido, desde fechas tempranas dentro de la Unión, objeto de distintos textos legales para reforzar la protección de los trabajadores. En todos ellos se ha reiterado la necesidad de dar un trato uniforme a esta materia, como medida para un desarrollo económico y social equilibrado en el conjunto de los Estados miembros y para evitar que las diferencias nacionales en su regulación puedan tener una incidencia directa en el funcionamiento del mercado interior.

En la actualidad, 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 (la «Directiva 98/59» o la «Directiva») señala en su artículo 1:

«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».

Como es sabido, para alcanzar el objetivo fijado en las directivas de la Unión es necesaria su transposición mediante la aprobación de las correspondientes normas internas. En el caso español, esta transposición se encuentra en el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (el «Estatuto de los Trabajadores»).

En concreto, el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores señala:

«A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) *Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.*

(...).

Como se deduce de la mera lectura de ambos textos legales, mientras la Directiva toma dos marcos temporales de referencia (30 y 90 días) para determinar la existencia de un despido colectivo, el Estatuto de los Trabajadores prescinde de la referencia temporal de 30 días y se refiere exclusivamente a un periodo de 90 días.

Pero, sin duda, la diferencia más significativa es la que afecta a la unidad organizativa tomada como referencia en ambas normas: mientras la Directiva se refiere a centros de trabajo, el Estatuto de los Trabajadores utiliza el término empresa.

Esta aparente contradicción ha sido tradicionalmente justificada por nuestros tribunales, señalando que se trata de una aplicación del principio de norma más favorable, previsto en el artículo 5 de la Directiva.

En este sentido, la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 2009 señaló en unificación de doctrina que la norma española «*establece una regulación procedimental más favorable para los trabajadores, no sólo con respecto a la unidad de referencia física (empresa y no centro de trabajo) para el cómputo de trabajadores afectados, sino también exigiendo a la empresa la justificación de la causa extintiva y la necesidad de la previa autorización administrativa (actualmente ya no es exigible esta autorización) para proceder al despido colectivo (requisitos éstos que no establece la norma comunitaria)*».

Asimismo, nuestra doctrina científica ha defendido que la utilización en plural del término controvertido en las versiones española (centros de trabajo), inglesa (*establishments*), francesa (*établissements*) e italiana (*stabilimenti*) sugiere que el concepto comprende más de un único centro de trabajo, por lo que la utilización del concepto empresa, frente a centro de trabajo, no sería contraria al espíritu de la Directiva.

Sin embargo, las recientes sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea («STJUE») de 30 de abril de 2015 (C-80/14) y de 13 de mayo de 2015 (C-392/13 y C-182/13) han rechazado expresamente ambos argumentos y han declarado que la redacción del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores es contraria al Derecho de la Unión.

A pesar de las interesantes cuestiones que se analizan en las tres sentencias, el objeto de este estudio

se va a centrar en la STJUE de 13 de mayo de 2015 (C-392/13) (la «STJUE de 13 de mayo» o la «Sentencia Rabal Cañas y Nexea»), por referirse expresamente al juego de aplicación entre la Directiva y el Estatuto de los Trabajadores.

La STJUE de 13 de mayo analiza diversas cuestiones prejudiciales, planteadas por el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona, pero en concreto debe hacerse mención a la cuarta de ellas, que cuestionó abiertamente cuál era el alcance exacto del concepto centro de trabajo al que se refiere la Directiva 98/59 a efectos de determinar si se ha producido o no un despido colectivo.

El concepto «centro de trabajo»

Resulta paradójico que un concepto tan consustancial al Derecho laboral como el *centro de trabajo* no tenga una definición uniforme en los distintos cuerpos legales nacionales e internacionales. En este sentido, tampoco la Directiva 98/59 aporta una definición del término controvertido.

Aquí radica precisamente uno de los aspectos más reseñables de la STJUE de 13 de mayo, por cuanto glosa el conjunto de notas identificativas de la definición comunitaria del centro de trabajo. Así, tras el análisis de la Sentencia Rabal Cañas y Nexea, puede concluirse que:

- La definición de centro de trabajo es una definición de Derecho de la Unión y no puede modificarse ni alterarse libremente en las distintas legislaciones de los Estados miembros. Con esa afirmación reitera la naturaleza autónoma y uniforme del concepto de centro de trabajo dentro del ordenamiento jurídico de la Unión.
- El contenido de la definición del centro de trabajo puede extraerse de dos sentencias de referencia en el Derecho de la Unión:
 - (a) La sentencia Rockfon (C449/93), que realizó una primera aproximación al concepto centros de trabajo: «*la relación laboral se caracteriza esencialmente por el vínculo existente entre el trabajador y aquella parte de la empresa a la que se halle adscrito para desempeñar su cometido*», con independencia de que «*dicha unidad disponga de una dirección facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos*».
 - (b) La sentencia Athinaiki Chartopoiia (C-270/05), en la que se señala que, a efectos de la aplicación de la Directiva 98/59,

puede constituir un «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 un grado de estructura organizativa que le permita llevar a cabo esas tareas».

A partir de las referencias de estas sentencias, la STJUE de 13 de mayo extrae dos conclusiones de vital importancia para la definición final del término *centro de trabajo*:

- (i) La utilización de los términos «*entidad diferenciada*» y «*en el marco de una empresa*» pone de manifiesto que, para el TJUE, el centro de trabajo y la empresa son unidades distintas. Y, si bien es cierto que reconoce que puntualmente ambas definiciones pueden coincidir en empresas con un único centro de trabajo, con carácter general, el concepto de empresa será más amplio al incluir varios centros de trabajo.
- (ii) La definición del concepto controvertido que maneja el TJUE es extraordinariamente amplia, al definir el centro de trabajo como una unidad que no debe estar dotada necesariamente de autonomía jurídica económica, financiera, administrativa o tecnológica. Recordemos en este sentido que el artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores maneja un concepto mucho más restringido, al exigir, cuando menos, la existencia de una autonomía organizativa: «*A efectos de esta Ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral*».

— Por último, la Sentencia Rabal Cañas y Nexea clarifica finalmente que el uso en singular o en plural del término *centro de trabajo*, en las distintas versiones lingüísticas de la Directiva, es irrelevante para determinar el alcance de su contenido. Así, con cita de las sentencias Lyttle y otros (C-182/13) y USDAW y Wilson (C-80/14), reitera que «*el significado de los términos «centro de trabajo» o «centros de trabajo» que figuran en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso i), de la Directiva 98/59 es el mismo que el de los términos «centro de trabajo» o «centros de trabajo» que figuran en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de esta Directiva*».

En definitiva, la STJUE utiliza los anteriores argumentos para determinar que los conceptos *centro de trabajo* (en singular o plural) y *empresa* son conceptos distintos, y que en una empresa con varios centros de trabajo deberán aplicarse a cada uno de ellos (y no a la empresa en su conjunto) los umbrales numéricos de referencia para determinar la aplicación del procedimiento de despido colectivo.

El principio de «norma más favorable»

Como se ha expuesto, la jurisprudencia nacional también había tratado de justificar la referencia a la empresa y no al centro de trabajo, sobre el principio de norma más favorable, al entender que la referencia a la empresa a estos efectos es más tuitiva con los derechos de los trabajadores.

Esta interpretación parte de un principio básico que se contiene en el artículo 5 de la Directiva y que ha sido desarrollado recientemente en la sentencia USDAW y Wilson (C-80/14): «*la Directiva 98/59 permite en particular a los Estados miembros conceder la protección prevista en dicha Directiva no sólo a los trabajadores de un centro de trabajo, en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la referida Directiva, que hayan sido o vayan a ser despedidos, sino también a todos los trabajadores afectados por un despido de una empresa o de una parte de una empresa de un mismo empresario, entendiéndose que el término «empresa» engloba las distintas unidades de empleo de dicha empresa o de esa parte de la empresa en su totalidad*».

Esta línea de argumentación parecía sugerir una línea flexible, que coincidiría con la postulada por el Tribunal Supremo en su sentencia de 18 de marzo de 2009. En dicha sentencia, y a pesar de reconocer que podrían existir excepciones puntuales, el Tribunal Supremo defendía que la opción por la empresa en lugar del centro de trabajo mejora en términos globales la protección de los derechos de los trabajadores concedida por la Directiva.

Sin embargo, y quizás para evitar interpretaciones equívocas, la STJUE de 13 de mayo rechaza expresamente esta conclusión. Así, señala que la sustitución del término *centro de trabajo* por el de *empresa*, solo podría aceptarse si dicho elemento supone una protección adicional al mínimo recogido por la Directiva 98/59 y no implica la renuncia, aunque sea en supuestos excepcionales, de la protección global contenida en la Directiva.

En definitiva, la STJUE valida una suerte de espiguelo, rechazando el análisis de la norma en su conjunto. Y todo ello a pesar de que la normativa española concede una mayor protección a los trabajadores en materia de umbrales del período temporal de referencia (90 días en la normativa nacional y 30 días en la Directiva) y elimina la barrera de entrada prevista en la Directiva para aplicar el procedimiento del despido colectivo (la norma comunitaria señala que para la aplicación de las normas del despido colectivo, el centro de trabajo debe tener un mínimo de 20 trabajadores, sin que exista esta limitación en el Estatuto de los Trabajadores). Ello sin olvidar que, en muchos supuestos, el cómputo por empresa y no por centro de trabajo resulta más favorable para la protección de los derechos de los trabajadores. Así, el supuesto de hecho analizado en la sentencia USDAW y Wilson (C-80/14) hubiera sido calificado como despido colectivo en España; en cambio se trató como despidos individuales por aplicación del tenor literal de la Directiva 98/59 en el Reino Unido, limitándose los derechos de los trabajadores.

Efectos de la STJUE en el ámbito nacional

Como se ha señalado, de conformidad con los artículos 288 y 289 del Tratado de funcionamiento de la Unión Europea, la Directiva, a diferencia del Reglamento, obliga a los Estados miembros en cuanto al resultado que debe conseguirse, dejando, sin embargo, a las autoridades nacionales la elección de la forma y de los medios para proceder a su implementación. Esto supone que, en principio, la Directiva vincula a los Estados miembros, pero carece de eficacia directa frente a los ciudadanos.

Sin embargo, el Tribunal Supremo en su sentencia de 24 de junio de 2009, ya matizó este mandato general al señalar que la primacía del Derecho de la Unión, «no solamente determina la prevalencia de la jurisprudencia comunitaria sobre la doctrina de los Tribunales de los países miembros en la interpretación o aplicación de los preceptos y disposiciones del Derecho Comunitario, al tener precisamente atribuida la competencia de interpretación uniforme del Derecho de la Comunidad Europea, sino que incluso llega a influir hasta cierto punto en la interpretación de la normativa nacional, puesto que el órgano jurisdiccional que debe interpretarla está obligado a hacer todo lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva, para, al efectuar dicha interpretación, alcanzar el resultado a que se refiere la Directiva y de esta forma atenerse al

párrafo tercero del artículo 189 del Tratado, actual artículo 249 (STJCE 13/11/90, Asunto Marleasing, apartado 8. Doctrina de constante reiteración: entre las recientes, sentencias de 11/09/07, Hendrix; 24/06/08, A. Commune Mesquer; y 25/07/08, Janecek)».

Con base en lo anterior, los Tribunales nacionales han de realizar una interpretación *pro constitutione* del Derecho de la Unión para alcanzar una interpretación de las normas internas que sea acorde con las Directivas y los principios del Derecho comunitario. En consecuencia, parece lógico pensar que la interpretación realizada por la STJUE de 13 de mayo de 2015 puede ser aplicada de forma inmediata en el contexto nacional, incluso antes de que se haya producido la necesaria adaptación por el legislador español.

En este sentido, ya se han producido ejemplos de la aplicación directa de estos principios, por ejemplo, en la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 20 de mayo de 2015. En esta sentencia, después de realizar una glosa de la jurisprudencia comunitaria, se rechaza la literalidad del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, tomándose como medida de referencia al centro de trabajo (en lugar de la empresa). En aplicación de esta interpretación, la sentencia declara la nulidad de un despido de 12 empleados en un centro de trabajo de 77, por no seguir el procedimiento especial para los despidos colectivos, a pesar de que la empresa, en su conjunto, contaba con alrededor de 3.100 trabajadores (lo que, de conformidad con la literalidad del Estatuto de los Trabajadores, no supondría un despido colectivo).

Al margen de otros matices de indudable relevancia jurídica, se origina con esta sentencia un período de inseguridad jurídica significativo, en la medida en que el administrado desconoce si tiene que aplicar la redacción actual del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (que hasta ahora no ha sido modificado); si, a falta de la correspondiente modificación legislativa, el Tribunal Supremo cambiará su criterio tras el pronunciamiento del TJUE; si, en tal caso, el Tribunal Supremo acogerá la interpretación realizada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco o realizará su propia interpretación del doble juego de protección previsto en la Directiva 98/59 y en el Estatuto de los Trabajadores.

Y todo ello, sin dejar de lado que la definición manejada por los operadores jurídicos españoles, en otros supuestos conflictivos en los que el centro de trabajo es tomado como la medida de referencia, por ejemplo, para determinar el alcance de unas

elecciones a representantes unitarios de los trabajadores, es mucho más limitada que la manejada por el TJUE en las sentencias Lyttle y otros (C-182/13), USDAW y Wilson (C-80/14) y Rabal Cañas y Nexea (C-392/13).

En definitiva, se abre un período de incertidumbre en el que resulta necesario realizar un análisis prudente de los despidos plurales, en el que es aconsejable someter todas las extinciones al doble test de la normativa española y comunitaria.

RAÚL BOO VICENTE*

* Abogado del Área de Fiscal y Laboral de Uría Menéndez (Valencia).