



PÁGINAS JURÍDICAS

Actualidad Jurídico Laboral

Número 12/2015

Mayo 2015

DOCTRINA JUDICIAL

LA CONFIGURACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO, COMO ÁMBITO PARA DELIMITAR LA EXISTENCIA DE DESPIDO COLECTIVO .

Análisis de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión
Europea de 13 de mayo de 2015, Asunto C-392/13.

GABINETE ESTUDIOS JURÍDICOS CC.OO.

1. El ámbito para el cómputo de las extinciones, a efectos de despido colectivo.

El fallo del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Quinta, de 13 de mayo de 2015, recaído Asunto C 392/13, ha venido a considerar que la legislación española no es compatible con 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, al tomar en cuenta los trabajadores despedidos respecto del conjunto de la empresa, pero no en relación con cada centro de trabajo, cuando ello suponga dificultar la intervención de los representantes de los trabajadores, a pesar de se superen los umbrales previstos en la Directiva para un centro de trabajo.

Declara el Tribunal que “El artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), 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 se opone a 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 esta 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 artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de dicha Directiva.”

El pronunciamiento ha recaído resolviendo una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona, referido a la empresa Nexea, entidad pública empresarial adscrita al grupo de Correos, que contaba con dos centros de trabajo, en Madrid y Barcelona respectivamente, y había despedido a numerosos trabajadores sin iniciar un período de consultas con los representantes sindicales.

Hay que recordar que la alusión a la empresa deriva de la interpretación que en su momento hizo el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sentencia de 18 Marzo 2009, Rcd. 1878/08 de considerar que el art. 51 del ET debería interpretarse en el sentido de que hacía referencia a la empresa en su conjunto pues ello, aunque se apartaba liberalmente de la Directiva, suponía una mejora de la protección de los trabajadores en la mayoría de los casos, aunque reconocía que podría haber supuestos en los que ello supusiera un perjuicio.

Ahora el TJUE considera que no es conforme a la legislación europea, precisamente por cuanto puede haber casos en los que, tomando en consideración la empresa, y no el centro, no se asegure la intervención de los representantes de los trabajadores

en todos los casos en que se superen los umbrales de personas despedidas establecidos en la Directiva.

2. La Directiva europea permite utilizar un ámbito de referencia mas favorable a la intervención de los representantes.

La Directiva es compatible con la legislación nacional que establezca mayores niveles de protección para los trabajadores, pero en España puede haber casos que, al aplicar el criterio de la empresa, no se garantice la intervención de los representantes de los trabajadores establecido por la Directiva.

Hay que tomar en consideración que la Directiva permite que la legislación nacional establezca un mayor nivel de protección, como reitera esta Sentencia y ya había declarado el propio TJUE. Así, la STJCE de 18 de enero de 2007 (asunto C-385/2005), recuerda que : *“es preciso señalar que de los artículos 1, apartado 1, y 5, de la Directiva 98/59 se desprende que esta Directiva tiene por objeto establecer una protección mínima en materia de información y consulta de los trabajadores en caso de despidos colectivos, aunque los Estados miembros podrán adoptar medidas nacionales más favorables para los referidos trabajadores”*; y la posterior STJCE de 15 de febrero de 2007 (asunto C-270/2005), abunda en lo anterior, razonando que : *“Conforme a su segundo considerando, el objetivo de la Directiva 98/59 es «reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, teniendo en cuenta la necesidad de un desarrollo económico y social equilibrado en la Comunidad”*.

Dice la sentencia –apartado 52- que *“La sustitución del término «centro de trabajo» por el de «empresa» sólo puede considerarse favorable a los trabajadores si dicho elemento supone una añadidura 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 requerido por el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 para aplicar la calificación de «despido colectivo»*.

... Así, más concretamente, una normativa nacional sólo puede considerarse conforme al artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso i), de la Directiva 98/59 si impone la aplicación de las obligaciones de información y consulta resultantes de los artículos 2 a 4 de ésta, al menos, en caso de despido de 10 trabajadores en centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 trabajadores y menos de 100. Esta obligación es independiente de adicionales exigencias impuestas por el Derecho nacional a las empresas que empleen habitualmente menos de 100 trabajadores”.

3. El concepto de Centro de trabajo, a efectos de delimitar la existencia de despido colectivo.

Según reconoce la Sentencia –apartado 46-, la Directiva, al utilizar los términos «entidad diferenciada» y «en el marco de una empresa», el Tribunal de Justicia 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.

El centro de trabajo no se define de forma concluyente en la Directiva, pero se trata de un concepto que, reconoce el TJUE, forma parte del Derecho de la Unión, y tiene que ser objeto de interpretación y aplicación de forma homogénea en el conjunto de los países.

Dice en el apartado 42: *“...con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el concepto de «centro de trabajo», cuya definición no se halla en la Directiva 98/59, es un concepto de Derecho de la Unión y no puede definirse por referencia a las legislaciones de los Estados miembros (véase, en este sentido, la sentencia Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, apartado 25). Por tanto, debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, apartado 23)”*.

Se trata por tanto de un límite al propio legislador nacional, por lo que no es posible una definición de centro de trabajo que sea más restringida que el propio concepto que define el TJUE, y que coloque a los trabajadores y trabajadoras en los sectores más descentralizados, sin la participación de sus representantes ante los despidos y medidas de flexibilidad o movilidad, por razones económicas, productivas, o de funcionamiento de la empresa.

Considera la Sentencia del TJUE que centro de trabajo es *“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.”* - apartado 32 de la sentencia Rockfon (C-449/93), Sentencia Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05),

Por ello no es legítimo considerar como centro cualquier lugar de prestación de servicios sin esos elementos técnicos, organizativos, y productivos, y es un límite al propio legislador estatal.

4. Las extinciones que se computan para fijar la existencia de despido colectivo.

Otra cuestión que resuelve la Sentencia del TJUE es la relativa al tipo de extinciones que se tienen que considerar para computar los umbrales.

Reconoce que no se tienen que incluir las terminaciones de los contratos temporales, cuando la extinción se produce por la llegada del plazo de vencimiento, pero sí cuando la extinción se produce antes de la llegada de su causa legal de terminación. Este criterio lo ha venido aplicando el TS en nuestro país, cuando los contratos temporales se declaran fraudulentos y por tanto, el plazo o la supuesta realización de la obra o servicio que integra su objeto, no es causa justificativa de terminación.

5. Los efectos prácticos de la Sentencia.

La Sentencia cuestiona el criterio legalmente expresado en el Estatuto de los Trabajadores, y asumido por la doctrina jurisprudencial, de que el ámbito de cálculo de los umbrales del despido colectivo sea la empresa, y no el centro de trabajo.

Ello debe motivar, de forma directa, una reconsideración de la doctrina jurisprudencial para admitir la aplicación del criterio del centro de trabajo cuando resulte más favorable al ejercicio del derecho de consultas.

Sin embargo, ello se puede hacer de varias formas:

- O interpretando el art. 51.1 ET en el sentido que resulta conforme a la Directiva, de modo que la referencia sea la empresa o el centro de trabajo, según que sea más favorable para el ejercicio del derecho de consultas. De esta forma, se obvia la objeción formulada por la Sentencia, respecto de la normativa recogida en el ET, ya que su disconformidad radica en que el concepto de empresa es el único tomado en consideración, lo que ocasiona que se perjudique la intervención de los representantes de los trabajadores, si utilizando el ámbito del centro de trabajo, se alcanza la calificación de despido colectivo.

- O aplicando literalmente el art. 51.1 ET con arreglo al criterio de la empresa, pero aplicando los umbrales mínimos de la Directiva cuando no se califique como despido colectivo. Ello exige determinar que la opción por los distintos umbrales fijados en el art. 1.a) de la Directiva es al modelo del apartado i) o del apartado ii), partiendo, como aclara el Tribunal, que en los dos casos se usa el mismo concepto de centro de trabajo –apartado 48-. Parece que la legislación española opta por el inciso i), aunque cambian los parámetros del ET.

Se trata de una solución que presupone el efecto directo de la Directiva, pero que, en cualquier caso, nunca justifica que se deje de aplicar el umbral de la empresa, previsto en el art. 51.1 ET, ni que se utilice la Sentencia del TJUE para corregir la doctrina jurisprudencial que había aludido a la empresa, y no al centro, para aplicar dicho precepto.

Por tanto, no es aceptable que se utilice esta Sentencia como argumento para eliminar la protección de los trabajadores ante el despido colectivo, implantando exclusivamente el umbral mínimo establecido en la Directiva, y eliminando el umbral que viene reconociendo nuestra legislación desde 1994, más beneficioso en la mayoría de los supuestos, y que tiene perfecta legitimidad con la Directiva, dado que la misma acepta que se establezcan, por los Estados, un mayor nivel de protección.

** ** ** *