



El centro de trabajo como “nueva” unidad de referencia para el cálculo de las extinciones en los despidos colectivos

Comentario a la Sentencia Rabal Cañas, C-392/13, EU:C:2015:318

por David Gutiérrez Colominas

El pasado día 13 de mayo de 2015 se dictó por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (En adelante, TJUE) la Sentencia Rabal Cañas, EU:C:2015:318, que resuelve tres de las cuatro cuestiones prejudiciales planteadas por el Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona, que pretenden determinar la compatibilidad de algunos aspectos del artículo 51.1 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores (En adelante, TRLET), que regula, a nivel español, el procedimiento para llevar a cabo despidos colectivos, con la norma europea que transpone este mecanismo de flexibilidad externa, a saber la Directiva 98/59/CE relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a los despidos colectivos (En adelante, Directiva 98/59).

El asunto se plantea en el marco de una extinción contractual de un trabajador que prestaba servicios en uno de los dos centros de trabajo de los que disponía la empleadora en España. La finalización del vínculo laboral se realiza a través de la vía individual, sin seguir el procedimiento establecido para los despidos colectivos ya que el cómputo de las extinciones efectuadas previamente en los 90 días anteriores, consideradas a tenor del conjunto de la empresa, no supera los umbrales numéricos previstos en el artículo 51.1 TRLET. Las cuestiones prejudiciales se suscitan atendiendo a que, de considerarse como unidad de referencia el centro de trabajo y de computarse las extinciones individuales derivadas de la finalización de contratos de duración determinada, la decisión extintiva adquiriría el carácter de colectiva al alcanzarse el número de trabajadores afectados *ex* artículo 51.1 TRLET.

Concretamente, se solicita al TJUE que responda a las siguientes cuatro cuestiones prejudiciales: a) determinar si el concepto de despido colectivo previsto en la Directiva 98/59 permite que el artículo 51.1 TRLET restrinja el ámbito del mismo únicamente a las extinciones por causas técnicas, económicas, organizativas o productivas; b) valorar si las extinciones individuales no colectivas por finalización de contrato de duración determinada deben computarse a efectos del cálculo del número de despidos necesario para instrumentar el procedimiento de despido colectivo; c) precisar si el concepto “despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una tarea determinada” requiere, además de los requisitos numéricos, que la causa de la extinción derive de un mismo marco de contratación colectiva; y, finalmente, d) concretar si el concepto “centro de trabajo” previsto en la Directiva 98/59 se opone a que el artículo 51.1 TRLET establezca exclusivamente el conjunto de la empresa a efectos del cómputo del umbral numérico para formalizar despidos colectivos.

La sentencia objeto de análisis resuelve en primer lugar la cuarta de las cuestiones prejudiciales planteadas, valorando si la empresa, tomada únicamente como unidad de referencia, podría

obstaculizar la aplicación del procedimiento de información y consulta previsto para los despidos colectivos, ya que en supuestos en los que se considerase el centro de trabajo como unidad de referencia se excluirían situaciones que superarían alguno de los umbrales numéricos *ex* artículo 51.1 TRLET. El TJUE recuerda que, a efectos de aplicación de la Directiva 98/59, el concepto “empresa” y “centro de trabajo” son distintos¹, integrándose el segundo en la definición del primero, sin perjuicio de que en algunos casos puedan coincidir si la empresa no dispone de unidades distintas. Esta distinción dirige al Tribunal a adoptar una visión protectora de los derechos de información y consulta de los trabajadores en situaciones de despido colectivo, y en aras a evitar que la consideración exclusiva de la empresa permita eludir la aplicación de tales obligaciones en decisiones extintivas que superen los umbrales establecidos si se computasen los centros de trabajo individualmente, el TJUE declara que cualquier normativa nacional que utilice la empresa como única medida de referencia infringe el artículo 1.1 de la Directiva 98/59, siempre que dicho criterio *conlleve obstaculizar el procedimiento de información y consulta* para los despidos colectivos.

En segundo lugar, la sentencia omite abordar la primera de las cuestiones prejudiciales, a la cual no procede a dar respuesta atendiendo a que del examen de la documentación de la que dispuso el TJUE se desprendía que los despidos controvertidos no alcanzaban ninguno de los umbrales establecidos en el artículo 51.1 TRLET así como tampoco los previstos en el artículo 1.1.a de la Directiva 98/59.

Respecto a la segunda cuestión prejudicial, el Tribunal sostiene la exclusión de computar, a efectos de determinar si debe llevarse a cabo un despido colectivo, las extinciones individuales de los contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinada. Según el Tribunal, la extinción de tales contratos no finaliza por iniciativa del empresario, sino *en virtud de las cláusulas que contienen o de la normativa aplicable*, y en consecuencia, ningún sentido tendría en orden a evitar o reducir el número de despidos y en buscar alternativas para atenuar sus consecuencias. Además, el TJUE defiende que, si bien incluir el cómputo de tales extinciones permitiría controlar la justificación de las mismas, existen otras Directivas² que ya incluyen tales mecanismos de control. Destaca en este punto, tal y como ha señalado muy acertadamente ROJO TORRECILLA, un planteamiento del Tribunal excesivamente formal, que desafortunadamente no *entra en interpretaciones de aquello que pudiera ser una utilización incorrecta de aquellos como vía de eludir otras responsabilidades por parte empresarial*³, y que tampoco justifica la eficacia del control de estas extinciones en el marco de las citadas Directivas, cuestión ésta capital atendiendo al extenso razonamiento que el Magistrado Juez plasma sobre esta cuestión en el auto en el que se formularon las cuestiones prejudiciales.

La última de las cuestiones prejudiciales a la que responde el TJUE es la relativa a sí la exclusión de los contratos de duración determinada del cómputo a efectos de instrumentar despidos colectivos *ex* artículo 2.1.a Directiva 98/59 exige que la causa de la extinción sean coincidentes en todos ellos, es decir, derive de un mismo marco de contratación colectiva, ya sea por una misma obra, servicio o

¹ Para ello, el Tribunal se refiere a la Sentencia Rockfon, C-449/93, EC:C:1995:420, apartado 32, que interpretó el concepto de centro de trabajo en el sentido de que *designa, según las circunstancias, aquella unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido, [...] sin que [...] resulte esencial que dicha unidad disponga de una dirección facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos*. Definición ésta que se complementa con la Sentencia Athinaiki Chartopoiia, C-270/05, EU:C:2007:101, apartado 28, que añade que *la entidad en cuestión no debe estar dotada necesariamente de autonomía jurídica alguna ni de autonomía económica, financiera, administrativa o tecnológica para poder ser calificada de <<centro de trabajo>>*.

² Véase la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea y Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999 relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada.

³ Véase Rojo Torrecilla, E. “Despidos colectivos. Dos nuevas sentencias del TJUE sobre el concepto de centro de trabajo y el método de cálculo del número de trabajadores despedidos. Notas a la sentencias de 13 de mayo, con especial atención al asunto C-392/13 y su posible impacto sobre la legislación y jurisprudencia española (y II).”, Blog del autor www.eduardorjotorrecilla.es, entrada de 17 de mayo de 2015.

por coincidencia temporal del momento de finalización. El Tribunal contesta negativamente a esta cuestión, fundamentándose en una perspectiva cualitativa del criterio previsto en el artículo 1.1.a Directiva 98/59, según el cual las extinciones incluidas dentro de los despidos colectivos serán aquellas basadas en motivos no inherentes a la persona del trabajador. La apreciación de mayores exigencias como las que se plantean en el marco de esta cuestión prejudicial no están justificadas a juicio del TJUE, ya que *podrían resultar contrarias a su objetivo* consistente en proteger a los trabajadores en casos de despido colectivo.

Como ha podido observarse, este pronunciamiento judicial introduce la posibilidad de considerar como unidad de referencia el centro de trabajo para el cálculo de los umbrales establecidos en el artículo 51.1 TRLET. Esta novedad aparece en el ordenamiento jurídico español fruto del principio de primacía del Derecho Europeo, y será aplicable por los operadores jurídicos cuando, tomando como referencia el centro de trabajo, se alcancen los umbrales establecidos para instrumentar un despido colectivo, ya que el apartado 57 de la sentencia objeto de comentario afirma que el artículo 1.1.a de la Directiva 98/59 se opone a una normativa nacional sólo cuando obstaculice el procedimiento de información y consulta. De esta manera, la consideración de la empresa como unidad de referencia no desaparece, sino que continúa plenamente vigente y se añade por esta sentencia la obligación de instrumentar el procedimiento de despido colectivo en aquellos supuestos en los que, considerando individualmente el centro de trabajo, se alcancen el número de extinciones previstos en los umbrales numéricos correspondientes. Técnicamente, nos hallamos ante una oposición condicionada que complementa *de facto* la doctrina jurisprudencial fijada por la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 2009 (Rec. 1878/08), la cual entendió como regulación más favorable la consideración de la empresa como unidad de referencia, lo cual es un cambio sustancial que incrementa la protección de las garantías de los trabajadores, atendiendo a que añade, a efectos prácticos, la exigencia de valorar como unidades de referencia a efectos del cómputo del número de extinciones tanto la empresa como el centro de trabajo.

Asimismo, el TJUE esclarece que no pueden computarse aquellas extinciones de contratos de duración determinada cuya resolución se produce por la finalización de las tareas encomendadas o la llegada del término final, así como tampoco puede entenderse la exigencia de que la causa del despido se derive de un mismo marco de contratación colectiva como requisito a efectos de excluir el cómputo de los contratos previstos en el artículo 1.2.a Directiva 98/59. La clarificación de estas situaciones contribuye enormemente al incremento de la seguridad jurídica en la aplicación de la ya citada Directiva desde un punto de vista europeo, dado que ofrece a los estados miembros una mayor claridad sobre la aplicación de las exclusiones previstas el artículo 1.2.a Directiva 98/59.

Por último, y en relación a la primera cuestión prejudicial planteada y no contestada por el TJUE, si bien es cierto que la no concurrencia de los elementos de uno de los umbrales establecidos en la Directiva 98/59 impide su aplicación, y por lo tanto, su valoración por el Tribunal, hubiere sido de enorme interés que el Tribunal se pronunciase sobre un asunto tan trascendental como el que se plantea en el marco de esta cuestión. En este sentido, la Directiva 98/59 se refiere en su artículo 1.1.a al concepto de despido colectivo como aquellas extinciones efectuadas por *motivos no inherentes a la persona de los trabajadores*, y el artículo 51.1 TRLET condiciona a que dichas extinciones se deban a *causas económicas, técnicas, organizativas o de producción*. Como puede apreciarse, el legislador matizó la dicción literal de la causa de las extinciones que conceptualizan los despidos colectivos en la transposición de la directiva al ordenamiento jurídico español, y en particular, no parece del todo ajustada a las causas basadas en *motivos no inherentes a la persona de los trabajadores*. Ante este escenario, resulta conveniente que el TJUE se manifieste respecto a si el concepto de “despido colectivo” previsto en la Directiva 98/59 se opone a que el artículo 51.1 TRLET incluya únicamente como causa de las extinciones aquellas fundadas en motivos económicos, técnicos, organizativos o productivos.

David Gutiérrez Colominas

Personal Investigador en Formación de la Universidad Autónoma de Barcelona