

**EL CENTRO DE TRABAJO COMO UNIDAD DE REFERENCIA FÍSICA
SUBSIDIARIA PARA EL CÁLCULO DE LAS EXTINCIONES EN LOS
DESPIDOS COLECTIVOS**

COMENTARIO A LA SENTENCIA RABAL CAÑAS, C-392/13, EU:C:2015:318

David Gutiérrez Colominas
Personal investigador en formación
Universidad Autónoma de Barcelona

Abstract

El presente trabajo pretende identificar cuales han sido las aportaciones más significativas de la Sentencia Rabal Cañas, dictada por el Tribunal de Justicia Europeo el pasado 13 de mayo de 2015, entre las que se incluyen la necesidad de considerar el centro de trabajo como unidad de referencia para el cómputo de las extinciones en el marco de los despidos colectivos y la no cuantificación de aquellas extinciones individuales de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas cuando dichas extinciones tienen lugar por la llegada del término final o la finalización de la tarea encomendada , entre otras.

Además de identificar los puntos más importantes de la sentencia, este comentario también analiza las repercusiones derivadas de las respuestas a las cuestiones prejudiciales planteadas, prestando especial atención al concepto europeo de “centro de trabajo” y la falta de adecuación del concepto español de despido colectivo a la Directiva 98/59.

The aim of this paper is to identify which have been the most significant contributions of the Judgment Rabal Cañas, issued by the European Court of Justice on the 13th of May 2015, including the need to consider the establishment as a reference unit for the purposes of calculating the number of dismissals required in order to be ‘collective redundancies’ and the lack of need to take into account individual terminations of contracts of employment concluded for limited periods of time or for specific tasks, when those terminations take place on the date of expiry of the contract or on the date on which that task was completed.

In addition to identifying some of the mains aspects of the judgment, this paper analyzes the impact of the answers proposed to the preliminary rulings, with particular focus on the European concept of “establishment” and the lack of suitability of the Spanish concept of collective redundancies to the Directive 98/59.

Title: The establishment as the sub reference unit for the calculation of the number of dismissals in collective redundancies.

Palabras clave: despidos colectivos, centro de trabajo, empresa, cálculo del número de extinciones en los despidos colectivos.

Key words: collective redundancies, meaning of “establishment”, Method of calculating the number of workers in order to be “collective redundancies”

IUSLabor 2/2015, p. 1-13, ISSN 1699-2938

Sumario

1. Hechos del litigio principal
2. Las cuestiones prejudiciales planteadas
 - 2.1. La cuarta cuestión prejudicial: el concepto de centro de trabajo como unidad de referencia
 - 2.2. La primera cuestión prejudicial: la compatibilidad entre el concepto de “despido colectivo” ex artículo 1.1.a de la Directiva 98/59 y el previsto en el artículo 51.1 TRLET
 - 2.3. La segunda cuestión prejudicial: el cómputo, a efectos del cálculo del número de despidos, de las extinciones individuales por finalización del contrato de duración determinada
 - 2.4. La tercera cuestión prejudicial: la consideración de que la causa de la extinción de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinada derive de un mismo marco de contratación colectiva
3. Comentario
 - 3.1. Algunas reflexiones a propósito de la consideración del centro de trabajo como unidad de referencia física en el ordenamiento jurídico español
 - 3.2. La falta de adecuación del concepto español de despido colectivo a la Directiva 98/59

1. Hechos del litigio principal

El Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona promueve cuatro cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (En adelante, TJUE), a fin de determinar la compatibilidad de algunos aspectos relativos a la configuración española del despido colectivo previstos en el artículo 51.1 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (En adelante, TRLET) y 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).

Las distintas cuestiones prejudiciales se plantean en el marco de la extinción contractual por circunstancias objetivas formalizada el mes de Diciembre de 2012 por la empresa Nexea Gestión Documental, S.A. (En adelante, la empresa) a D. Andrés Rabal Cañas (en adelante, el trabajador). La actividad principal de la mercantil es la prestación de servicios de correo híbrido, y forma parte del “Grupo Correos”, grupo de empresas calificado como mercantil. La empresa disponía de dos centros de trabajo en España, uno en Madrid, con un plantilla de 164 trabajadores, centrado en tareas de Administración que actúa como centro de producción, y el otro en Barcelona, centro de operaciones de la sociedad, y en cuya plantilla, que ascendía a 20 trabajadores, se incluía el trabajador. Entre los meses de julio 2012 y noviembre 2012, la empresa procedió a realizar 14 extinciones individuales por causas económicas en julio 2012, relativas al centro de trabajo de Madrid, y 5 extinciones por finalización de contrato eventual, tres en Noviembre 2012 a trabajadores adscritos al centro de trabajo de Madrid y 2 en Octubre-Noviembre 2012 a trabajadores adscritos al centro de trabajo de Barcelona.

En este escenario, el trabajador impugna su extinción solicitando la declaración de nulidad de la decisión empresarial, basando su reclamación en la omisión del procedimiento establecido para los despidos colectivos. En concreto, el trabajador alega que, de considerarse como unidad de referencia el centro de trabajo para el cómputo del número de extinciones y de computarse las extinciones individuales derivadas de la finalización de contratos de duración determinada, la decisión extintiva adquiriría el carácter de colectiva al superarse los umbrales previstos *ex* artículo 1.1.a Directiva 98/59.

2. Las cuestiones prejudiciales planteadas

Ante tales circunstancias, el Juzgado de los Social número 33 de Barcelona plantea 4 cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia de la Unión Europea. La primera de ellas

pretende clarificar sí 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. En segundo lugar, también se solicita que se pronuncia respecto a sí 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. En tercer lugar, se requiere asimismo la precisión de sí el concepto “*despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una tarea determinada*” requiere, además de alcanzar un número determinado de extinciones, que la causa de éstas derive de un mismo marco de contratación colectiva. Por último, la cuarta cuestión prejudicial solicita concretar sí el concepto “centro de trabajo” previsto en la Directiva 98/59 se opone a que el artículo 51.1 TRLET establezca, a efectos del cómputo del umbral numérico para formalizar despidos colectivos, la empresa como unidad de referencia física de forma exclusiva.

Atendiendo a que el orden de resolución de las cuestiones prejudiciales seguido por el TJUE se inicia por la cuarta de las cuestiones planteadas, la estructura del presente comentario se ceñirá a tal planteamiento, abordando así en primer lugar la cuarta cuestión prejudicial y continuando con la primera, la segunda y la tercera de las cuestiones planteadas.

2.1. La cuarta cuestión prejudicial: el concepto de centro de trabajo como unidad de referencia

La sentencia objeto de análisis resuelve en primer lugar la cuarta de las cuestiones prejudiciales planteadas, valorando sí la empresa, tomada únicamente como unidad de referencia, podría obstaculizar la aplicación del procedimiento de información y consulta previsto para los despidos colectivos en los artículos 2 a 4 de la Directiva 98/59, al excluirse aquellas situaciones en las que de considerarse el centro de trabajo como unidad de referencia se habría superado alguno de los umbrales numéricos.

El TJUE recuerda que, a efectos de aplicación de la Directiva 98/59, el concepto “empresa” y “centro de trabajo” son distintos. 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 establecido en el artículo 1.1, párrafo primero, letra a) de la Directiva 98/59 como aquel 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 las matizaciones que el TJUE introdujo, de forma más reciente, en la Sentencia Athinaiki

Chartopoiia, C-270/05, EU:C:2007:101, apartado 27 y 28, según la cual el término “centro de trabajo” puede tratarse de una entidad diferenciada de la empresa, “*que tenga 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*”¹, si bien no es requisito indispensable para su calificación como centro de trabajo que la entidad en cuestión esté dotada de “*autonomía jurídica alguna ni de autonomía económica, financiera, administrativa o tecnológica*”². Así, el concepto “centro de trabajo” se integra en la definición de “empresa”, sin perjuicio de que en algunos casos puedan coincidir si la empresa no dispone de más de una unidad productiva.

Esta distinción dirige al Tribunal a adoptar una visión protectora de los derechos de información y consulta de los trabajadores en caso de despido colectivo, y en aras a evitar que la consideración exclusiva de la empresa permita eludir la aplicación de tales obligaciones, 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, pero sólo cuando la exclusividad de considerar dicha unidad de referencia impida utilizar el centro de trabajo como unidad de cómputo que, de haberse acogido, hubiera supuesto la obligación de formalizar un despido colectivo. El razonamiento del tribunal, en este punto, trae causa de la preocupación del cumplimiento de las garantías previstas en los artículos 2 a 4 de la Directiva 98/59, que actúan como mecanismo para evitar o reducir las extinciones colectivas y atenuar sus consecuencias, sosteniendo así el Tribunal que la normativa nacional que considere como unidad de referencia únicamente la empresa se opondrá al artículo 1.1 de la Directiva 98/59, sólo en aquellas situaciones en la que “*si se utilizase como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos de que se trata deberían calificarse de «despido colectivo»*”³, ya que ello supondría eludir el procedimiento de información y consulta previsto para tales decisiones extintivas.

2.2. La primera cuestión prejudicial: la compatibilidad entre el concepto de “despido colectivo” *ex* artículo 1.1.a de la Directiva 98/59 y el previsto en el artículo 51.1 TRLET

En segundo lugar, la sentencia procede a abordar la primera de las cuestiones prejudiciales, la cual no es contestada 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

¹ Vid. Sentencia Athinaïki Chartopoiia, EU:C:2007:101, apartado 27.

² Vid. *Ibid.*, apartado 28.

³ Vid. Sentencia Rabal Cañas, EU:C:2015:318, apartado 54.

previstos en el artículo 1.1.a de la Directiva 98/59. Acreditado, en consecuencia, que el centro de trabajo de Barcelona no empleaba más de 20 trabajadores, el Tribunal sostiene que no procede la aplicación de la Directiva 98/59, toda vez que no concurren las circunstancias exigidas para su aplicación.

No obstante, debe destacarse en este punto que, si bien el TJUE evita manifestarse sobre esta importantísima cuestión, las conclusiones⁴ emitidas por el abogado general el pasado 5 de febrero de 2015 ponen de relieve graves discordancias en la adaptación que el legislador español efectuó sobre el concepto de despido colectivo previsto en el artículo 1.1 Directiva 98/59. El abogado general se refiere a la interpretación amplia que el Tribunal ha sostenido⁵ sobre el término “*motivos no inherentes a la persona del trabajador*”, y señala que el artículo 51.1 TRLET únicamente hace referencia a causas económicas, técnicas, organizativas o productivas. Si bien es cierto que el párrafo quinto del artículo 51.1 TRLET permite incluir aquellas extinciones por “*otros motivos no inherentes a la persona del trabajador*”, la previsión de un número mínimo de estas extinciones para que se tengan en consideración supone, junto con la limitación causal introducida en la transposición al ordenamiento jurídico español del artículo 1.1.a Directiva 98/59, que el Abogado General proponga la incompatibilidad entre el artículo 1.1 Directiva 98/59 y el artículo 51.1 TRLET.

2.3. La segunda cuestión prejudicial: el cómputo, a efectos del cálculo del número de despidos, de las extinciones individuales por finalización del contrato de duración determinada

La siguiente cuestión prejudicial que aborda el TJUE es la inclusión de aquellas extinciones de contratos derivadas de la finalización de contratos de duración determinada, ya sean debidas a la llegada del término final o por el cumplimiento de la obra o servicio convenido. El Tribunal sostiene que la finalización de estos contratos no se halla conectada a la voluntad o iniciativa del empresario, sino “*en virtud de las cláusulas que contienen o de la normativa aplicable*”⁶, y en consecuencia, ningún sentido tendría su cómputo en orden a evitar o reducir el número de despidos y en buscar alternativas para atenuar sus consecuencias, finalidad ésta principal que persiguen los mecanismos de información y consulta previstos *ex* artículo 2 a 4 Directiva 98/59.

⁴ EU:C:2015:68.

⁵ En este sentido, véase Sentencia Rodríguez Mayor y otros, C-323/08, EU:C:2009:770, apartado 34, que cita a la Sentencia Comisión de las Comunidades Europeas contra República Portuguesa, C-55/02, EU:C:2004:605, apartado 49 y Sentencia Agorastoudis y otros, C-187/05, EU:C:2006:535, apartado 28.

⁶ *Vid.* Sentencia Rabal Cañas, EU:C:2015:318, apartado 63.

Paralelamente, el Tribunal entra a contestar uno de los argumentos⁷ que motivó al Juzgado Social de Barcelona número 33 a plantear esta cuestión prejudicial, y que no es otro que incrementar el control de la justificación de las extinciones individuales por causa de temporalidad. Al respecto, el TJUE manifiesta que la Directiva 98/59 no ostenta como finalidad llevar a cabo dicho control, añadiendo que existen otras Directivas⁸ que ya incluyen medidas de comprobación de las extinciones. 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*”⁹, y que tampoco especifica la existencia del control de estas extinciones en el marco de las citadas Directivas, el cual es de dudosa existencia “*más allá de la limitación de abusos en las prórrogas sucesivas de tales contratos*”¹⁰, que no puede ser considerado *stricto sensu* control de la justificación de las citadas extinciones.

2.4. La tercera cuestión prejudicial: la consideración de que la causa de la extinción de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinada derive de un mismo marco de contratación colectiva

La última de las cuestiones prejudiciales se centra en analizar 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 sea coincidente en todos ellos, es decir, derive de un mismo marco de contratación colectiva, ya sea por una misma obra, servicio o coincidencia temporal del momento de finalización.

⁷ Vid. Auto del Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona núm. 85/2013 de 9 de julio, pág 12 y 13, que puede consultarse electrónicamente en la siguiente dirección web:

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=AN&reference=6861758&links=%2285/2013%22&optimize=20131021&publicinterface=true>

⁸ 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 la 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.

⁹ 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.eduardorojotorrecilla.es, entrada de 17 de mayo de 2015.

¹⁰ Vid. RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., Sección Editorial, *Derecho de las relaciones laborales*, núm.2, 2015, pág. 113.

El Tribunal contesta negativamente a esta cuestión, recordando que el artículo 1.1 párrafo primero letra a) de la Directiva 98/59 plasma un criterio cualitativo, basado en aquellas extinciones por motivos no inherentes a la persona de los trabajadores. De esta forma, el citado artículo se interpreta de forma amplia, sin que se deriven mayores exigencias “*en lo que respecta al nacimiento de la relación laboral como a su extinción*”¹¹. En este sentido, el TJUE afirma que la apreciación de mayores exigencias como las que se plantean en el marco de esta cuestión prejudicial no están justificadas a la luz del artículo 1.1 párrafo primero letra a) de la Directiva 98/59, que define de forma amplia las causas de las extinciones que configuran el concepto “despido colectivo”. Por ello, la apreciación de mayores exigencias como las que se plantean en el marco de esta cuestión prejudicial podrían resultar contrarias a la protección de los trabajadores en casos de despidos colectivo, pues excluirían de su cómputo a aquellas extinciones que no cumplieren con el requisito de incardinarse en un mismo marco de contratación colectiva.

3. Comentario

En términos generales, la sentencia analizada se centra en clarificar diversos aspectos de carácter procedimental sobre los que existían dudas razonables, excluyendo así un examen sobre cuestiones de fondo. Aún así, se trata de una sentencia de enorme interés para los operadores jurídicos, pues las tres cuestiones prejudiciales que contesta el TJUE se centran, desde distintas perspectivas, en solventar la problemática de la determinación del número de extinciones que computan a efectos de los despidos colectivos y determinar cuál es la unidad de referencia física que ha de considerarse a efectos de efectuar el cómputo de las extinciones en el marco de los despidos colectivos. Paralelamente, este pronunciamiento también destaca porque pone de relieve algunas deficiencias que posee la norma española como consecuencia de una incorrecta transposición, aunque el TJUE no se pronuncie sobre éstas.

En este orden de cosas, el presente apartado abordará las repercusiones prácticas más importantes que ha generado la Sentencia Rabal Cañas, centrando las aportaciones en dos campos: la consideración del centro de trabajo como unidad de referencia y la adecuación del concepto español de despido colectivo al marco europeo. En consecuencia, se omite el comentario relativo a la respuesta a la segunda y tercera cuestión prejudicial que, si bien es cierto que son de muchísimo interés en clave europea y ponen de relieve la problemática de la utilización de la finalización de contratos temporales como medida de reajuste de plantilla¹², su análisis no se efectuará por razones de espacio.

¹¹ Sentencia Rabal Cañas, EU:C:2015:318, apartado 70.

¹² Vid. RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., Sección Editorial, *op. cit.*, pág. 115.

3.1. Algunas reflexiones a propósito de la consideración del centro de trabajo como unidad de referencia física en el ordenamiento jurídico español

El primer aspecto sobre el que es preciso detenerse es la introducción en el ordenamiento jurídico español del centro de trabajo como unidad de referencia subsidiaria a efectos de computar las extinciones en los despidos colectivos. Técnicamente, el TJUE contesta a la cuarta cuestión prejudicial mediante una oposición condicionada, que complementa *de facto* la doctrina jurisprudencial fijada por el Tribunal Supremo¹³, y supone, a efectos prácticos, la necesidad de comprobar el número de extinciones que se realizarán tanto a nivel de empresa como de centro de trabajo. Ahora bien, la condición que el TJUE establece en su contestación a la cuestión prejudicial significa que el escrutinio del umbral numérico considerando el centro de trabajo como unidad de referencia física se efectuará de forma subsidiaria, dado que la oposición del artículo 1.1 párrafo primero letra a) Directiva 98/59 a una legislación nacional que valora como única unidad de referencia la empresa únicamente se producirá en aquellos casos en los que “*la aplicación de dicho criterio conlleva obstaculizar el procedimiento de información y consulta establecido en los artículos 2 a 4 de esta Directiva*”. La introducción de esta condición en la respuesta del TJUE significa que el escrutinio de las extinciones considerando como unidad de referencia la empresa y el centro de trabajo se efectuará de forma secuencial, iniciándose siempre el recuento de las extinciones tomando en consideración la empresa como unidad de referencia física, y continuando con la cuantificación de las extinciones por centro de trabajo sólo si ésta supone superar el umbral numérico establecido en la Directiva.

Así, la consideración de la empresa como unidad de referencia no desaparece, sino que continúa plenamente vigente como unidad de cómputo más favorable prevista como consecuencia del uso de la facultad de introducir disposiciones legales más favorables para los trabajadores *ex* artículo 5 Directiva 98/59. El Tribunal introduce la obligación de considerar el centro de trabajo como unidad de referencia subsidiaria, que pretende garantizar el desarrollo del procedimiento de información y consulta de los despidos colectivos, sólo en aquellos supuestos en los que, considerando la empresa en conjunto, no se alcance el número de extinciones previstos en los umbrales numéricos correspondientes, aplicándose como medida para garantizar el desarrollo del procedimiento de información y consulta de los despidos colectivos.

En este orden de cosas, conviene destacar que la inclusión del centro de trabajo como unidad física de referencia a efectos del cómputo de extinciones en el marco de despidos colectivos ha supuesto incorporar al examen jurídico de este tipo de decisiones el

¹³ Véase las Sentencias del Tribunal Supremo de 25 de noviembre de 2013 (Rec. 52/13), 8 de julio de 2012 (Rec. 2341/11) y 18 de marzo de 2009 (Rec. 1878/08).

análisis de la conceptualización del concepto “centro de trabajo”. En este sentido, la definición de “centro de trabajo” no se halla definida en la Directiva 98/59, y su configuración “*constituye un concepto de Derecho comunitario y no puede definirse por referencia a las legislaciones de los Estados miembros*”¹⁴. Tales precisiones significan que la definición de centro de trabajo que los Estados Miembros prevean en sus legislaciones, a efectos de la aplicación de la Directiva 98/59, no tendrá virtualidad jurídica, y a nivel español, los efectos se traducen en la pérdida de importancia de las notas características previstas en el artículo 1.5 TRLET y la jurisprudencia¹⁵ que ha interpretado qué circunstancias o hechos son relevantes para determinar cuándo una unidad productiva debe considerarse centro de trabajo.

Examinando detalladamente la caracterización europea del concepto “centro de trabajo” a efectos de aplicar la Directiva 98/59, éste ha sido definido como “*aquella unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido*”¹⁶, 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”¹⁷, todo ello teniendo en cuenta que la entidad “*en cuestión no debería estar dotada necesariamente de autonomía jurídica alguna ni de autonomía económica, financiera, administrativa o tecnológica para poder ser calificada de «centro de trabajo»*”¹⁸. Además, la inclusión de varias entidades en el marco de una empresa que cumplan los criterios constatados anteriormente significará, a efectos de la Directiva 98/59, que cada una de dichas entidades serán centros de trabajo “*que han de tomarse en consideración separadamente de lo efectuado en otros centros de trabajo de esa misma empresa*”¹⁹.

¹⁴ Vid. Sentencia Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, apartado 25.

¹⁵ Así, por ejemplo, no seran relevantes, a efectos de considerar centro de trabajo en un despido colectivo, elementos como la existencia de un libro de visitas diligenciado por la Inspección de trabajo, la presencia de un responsable que responde del rendimiento, cuentas corrientes e inventarios independientes [STS de 28 de mayo de 2009 (Rec. 127/2008)], la existencia de una organización específica y funcionamiento autónomo, aun no siendo independiente del conjunto de la empresa [STS de 17 de septiembre de 2004 (Rec. 81/2003) y STS de 20 de febrero de 2008 (Rec. 77/2007)], la cotización singular por el IAE y la Seguridad Social, contabilidad independiente de pérdidas, ganancias y amortizaciones o realizar su propio inventario [Sentencia del Tribunal Supremo de 31 de Enero de 2001, (Rec. 1959/2000)], entre otros.

¹⁶ Vid. Sentencia Rockfon, EU:C:1995:420, apartado 32.

¹⁷ Vid. Sentencia Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, apartado 27.

¹⁸ Vid. Ibíd., apartado 28.

¹⁹ Vid. Sentencia Lyttle y otros, C-182/13, EU:C:2015:0000, apartado 33 y Sentencia USDAW y Wilson, C-80/14, EU:C:2015:291, apartado 52.

Como puede observarse, el concepto “centro de trabajo” destaca por su marcado carácter local²⁰ y poco flexible, pues no se adapta a las nuevas fórmulas de organización en las que prima la descentralización y la fragmentación empresarial. En este sentido, la citada configuración es la respuesta a la clásica discusión entre el fomento de la protección de los trabajadores y la equiparación de cargas para las empresas en el mercado interior europeo, claramente orientada a favorecer el segundo de los intereses. Esta inclinación no sería un problema en un escenario que compartiese un tejido empresarial homogéneo, pero a nivel europeo esta respuesta es poco garantista cuando se trata de empresas de gran dimensión que por razón de su actividad ostentan establecimientos de dimensiones reducidas²¹. Las consecuencias son nefastas en clave social, pues priorizar el interés económico del “mercado interior” por encima de la protección de los trabajadores contribuye a favorecer un progresivo enfriamiento sobre la perspectiva social²², a sabiendas de que el interés principal de la Directiva 98/59 es reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos.

En consecuencia, a la consideración de la empresa como única unidad física de referencia, concepto éste que no planteaba serios problemas de delimitación, se le ha sumado, sólo en aquellos casos en los que considerando dicha unidad de referencia no se alcancen los umbrales correspondientes, la necesidad de efectuar un examen concreto añadido del cumplimiento de las notas que configuran la definición europea del concepto “centro de trabajo” a efectos de la Directiva 98/59. Esta doctrina provoca una cierta inseguridad jurídica, pues el concepto de centro de trabajo se desdobra en nuestro ordenamiento jurídico, en el que coexistirá la conceptualización europea a efectos de la directiva 98/59 relativa a las situaciones de despidos colectivos y la caracterización *ex* artículo 1.5 TRLET para todos los demás supuestos de decisiones empresariales, siendo necesaria la consolidación de una única definición de centro de trabajo a todos los efectos.

3.2. La falta de adecuación del concepto español de despido colectivo a la Directiva 98/59

La segunda y última de las reflexiones está estrechamente conectada con la primera cuestión prejudicial, relativa al concepto de despido colectivo. Como ya se ha plasmado anteriormente, la Directiva 98/59 se refiere en su artículo 1.1.a al concepto de despido

²⁰ Vid. RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., Sección Editorial, *op. cit.*, pág. 109.

²¹ El caso paradigmático fue analizado en la Sentencia USDAW y Wilson, EU:C:2015:291, que primó la equiparación de las cargas a las empresas de la Unión Europea y no permitió una interpretación claramente favorecedora de las garantías de los trabajadores que incluyese el número acumulado de despidos en todos los centros de trabajo de una empresa *ex* artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii) de la Directiva 98/59.

²² Así lo afirma RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., Sección Editorial, *op. cit.*, pág. 114.

colectivo como aquellas extinciones efectuadas por “*motivos no inherentes a la persona de los trabajadores*”. El artículo 51.1 TRLET, que transpone dicho precepto a nuestro ordenamiento jurídico, condiciona las extinciones efectuadas en el marco de un despido colectivo a unas causas determinadas, a saber económicas, técnicas, organizativas o de producción. De esta manera, 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 esta cuestión prejudicial surge con la finalidad de clarificar si el concepto de Despido colectivo en el Derecho Español incluye todos los casos de despidos colectivos a los que se refiere la Directiva 98/59. Desafortunadamente, el Tribunal no se pronuncia sobre esta cuestión, que ya fue planteada con anterioridad²³, ya que la no concurrencia de los elementos de uno de los umbrales establecidos en la Directiva 98/59 impide su aplicación, y en consecuencia, la respuesta a la cuestión prejudicial resulta del todo innecesaria.

Sin embargo, la doctrina que el TJUE sostiene en la tercera cuestión prejudicial ofrece una idea respecto a cómo debe interpretarse el artículo 1.1.a Directiva 98/59, y por lo tanto, cuál podría haber sido la respuesta hipotética a la primera de las cuestiones prejudiciales formulada por el Juzgado Social número 33. En concreto, el Tribunal, en el marco de la tercera cuestión prejudicial, afirma que la definición del concepto “despido colectivo” es únicamente cualitativa, es decir, “*la causa del despido debe ser «no inherente a la persona de los trabajadores»*”²⁴. De esta forma, el TJUE opta por una interpretación amplia derivada de la propia literalidad del artículo 1.1.a Directiva 98/59, en aras a preservar la protección de los trabajadores, evitando así aplicar otras exigencias o restricciones que no consten reflejadas en el texto de la Directiva 98/59.

La interpretación que el TJUE realiza del artículo 1.1.a Directiva 98/59 en el marco de esta cuestión prejudicial es sumamente significativa pues, si bien es cierto que no puede calificarse *stricto sensu* de respuesta indirecta a la primera cuestión prejudicial, ofrece una visión interpretativa del concepto “despido colectivo” que permite avanzar cual podría haber sido la respuesta a la cuestión prejudicial no contestada. En efecto, el Tribunal se inclina por mantener la amplitud que ofrece el artículo 1.1.a Directiva 98/59 y excluir cualquier interpretación restrictiva que matice la dicción literal del citado precepto, lo cual significa que el concepto de “despido colectivo” englobará cualquier

²³ Vid. Sentencia Rodríguez Mayor y otros, C-323/08, EU:C:2009:770, pronunciamiento éste en el que el TJUE evitó de forma sutil responder sobre la compatibilidad del artículo 1.1.a Directiva 98/59 y el artículo 51.1 TRLET al redireccionar el exámen de la primera de las cuestiones prejudiciales sobre *la procedencia de la extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla de una empresa como consecuencia de la muerte del empresario*.

²⁴ Vid. Sentencia Rabal Cañas, EU:C:2015:318, apartado 70.

extinción del contrato de trabajo que se efectúe por iniciativa del empresario y sea ajena a la voluntad del trabajador.

Si relacionamos esta interpretación con el contenido del artículo 51.1 TRLET, podemos observar que la respuesta a la primera cuestión prejudicial podría ser que el artículo 1.1 de la referida Directiva se opone al precepto mencionado. Las conclusiones del abogado general²⁵ formuladas en el marco de la sentencia objeto de comentario así lo apuntaron, y en este sentido, existen dos exigencias en el concepto español de despido colectivo que no constan en la norma europea y limitan su aplicación.

La primera de ellas está relacionada con las causas de las que han de derivar las extinciones para ser consideradas despido colectivo. El legislador español plasmó en el artículo 51.1 TRLET la necesidad de que las causas sean económicas, técnicas, organizativas o productivas, precisión ésta que no existe en el artículo 1.1.a de la Directiva 98/59, lo cual restringe el ámbito de aplicación de la citada Directiva. En segundo lugar, el párrafo quinto del artículo 51.1 TRLET exige para computar aquellas extinciones de contratos por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador que éstas alcancen un número mínimo de cinco. Esta mención no se prevé en la norma europea, y al condicionar el cómputo de tales extinciones a la asunción de un número determinado, limita claramente el ámbito de aplicación de la Directiva y perjudica la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos.

Por lo tanto, es evidente que nos encontramos ante dos disfunciones entre la norma española y la norma europea que deben ser solventadas. Tal y como ha señalado RODRIGUEZ PIÑERO²⁶, existe una verdadera oposición entre la visión de la Directiva, que establece un régimen acausal del despido colectivo, y el ordenamiento jurídico español, que vehicula la causa de los despidos colectivos a la exigencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El contraste entre una y otra visión deja patente la necesidad de que el legislador español aborde la modificación del artículo 51.1 TRLET, a efectos de adecuar su redacción a los términos establecidos en la Directiva 98/59, especialmente respecto al párrafo quinto del mencionado artículo, que apunta a ser declarado, en un futuro, contrario a la Directiva 98/59.

Fecha recepción: 26.6.2015

Fecha aceptación: 23.7.2015

²⁵ Vid. Conclusiones del Abogado general, C-182/13, C-392/13 y C-80/14, EU:C:2015:68, apartado 71.

²⁶ Vid. RODRIGUEZ-PIÑERO y BRAVO-FERRER, M., Sección Editorial, *op. cit.*, pág. 113.