

EL CENTRO DE TRABAJO CONCEPTO CENTRAL EN LA DEFINICIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO (A propósito de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de Mayo de 2015)



En el curso de un proceso de despido, el Juzgado de lo Social número 33 de los de Barcelona planteó en el año 2013 una cuestión prejudicial ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que ha dado lugar a un interesante pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de cuya principal aportación quisiéramos dar cuenta en esta nota.

En efecto, aunque los términos del proceso de despido llevan al Juzgado español a plantear hasta cuatro cuestiones prejudiciales, es una de ellas la que ofrece particular interés y la que lleva al Tribunal a sentar importante doctrina sobre el derecho español vigente y a ella limitaremos nuestra referencia.

Como es sabido, el art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, que regula el despido colectivo, a la hora de conceptualizar éste utiliza como ámbito sobre el que proyectar la regulación el de la empresa. *“A efectos de lo dispuesto en la presente Ley – se abre diciendo el precepto legal – 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 que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.*

(...)

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49. 1.c) de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52, c) de esta Ley en un número inferior a

los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto”.

De la regulación expuesta puede claramente deducirse la importancia trascendental que el legislador confiere al cálculo de los umbrales que separan el despido por causas objetivas del despido colectivo, pues dependiendo de que el despido sea uno u otro, el procedimiento que el empresario deberá seguir para llevarlo a cabo será también uno u otro, siendo notoriamente más simple el del despido objetivo que obvia el período de participación, discusión y consulta con los representantes legales de los trabajadores.

Por su parte, la Directiva 98/59 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, conceptúa esta institución en torno al centro de trabajo. En efecto, el artículo 1 de la referida Directiva, bajo la rúbrica “Definiciones y ámbito de aplicación”, establece:

“1. A efectos de la aplicación de la presente Directiva:

a) 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 periodo 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;

(...)

A efectos del cálculo del número de despidos previsto en la letra a) del párrafo anterior se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidos por iniciativa de empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5”.

Pues bien, el contraste entre estos preceptos lleva al juzgado que interpone la cuestión prejudicial a preguntar al Tribunal Superior de Justicia de la Unión lo siguiente: ¿Admite el concepto de “centro de trabajo”, como “concepto de Derecho Comunitario” esencial para la definición de lo que deba entenderse como “despido colectivo” en el contexto del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 y dado el carácter de norma mínima de la misma establecido en su artículo 5, una interpretación que permita que la norma de trasposición o traslación a la normativa interna del Estado miembro, el artículo 51.1 del ET en el caso de España, refiera el ámbito del cómputo del umbral numérico, 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- habrían superado el umbral numérico establecido en dicho precepto?”.

El Tribunal empieza su respuesta a la cuestión planteada precisando el concepto de “centro de trabajo”, echando mano al efecto de su jurisprudencia. Sintéticamente recuerda que:

- El concepto de centro de trabajo es un concepto de Derecho de la Unión y no puede definirse por referencia a las legislaciones de los Estados miembros, por lo que debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión.
- Que 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. En consecuencia, el Tribunal de Justicia decidió, que procedía interpretar el concepto de “centro de trabajo” de la Directiva 98/59, en el sentido de que designa, según las circunstancias, aquella unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido.
- A estos efectos, puede constituir concretamente 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. No resulta esencial, sin embargo, para que sea calificada de “centro de trabajo”, que la unidad en cuestión esté dotada de autonomía jurídica, ni autonomía económica, financiera, administrativa o tecnológica ni que disponga de una dirección facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos.

Partiendo de esta jurisprudencia, el Tribunal sienta el criterio, decisivo para dar respuesta a la cuestión plantada, de que cuando una empresa incluye varias entidades que cumplen los requisitos exigidos para ser considerados centros 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”.

Trasladando este criterio al caso enjuiciado, el Tribunal concluye que, en la medida en la que el centro de trabajo al que estaban adscritos los trabajadores cumplía los requisitos para ser considerado tal, es éste el que debía tomarse en consideración a efectos de determinar cual era el procedimiento de despido aplicable.

“La sustitución del término “centro de trabajo” por el de “empresa” – concluye el Tribunal- 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 “despido colectivo”. Por consiguiente, “infringe el artículo 1, apartado 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 esta Directiva, siendo así que, si se utilizase como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos de que se trata deberán calificarse de despido colectivo a la luz de la definición” que figura en el artículo 1 de la Directiva.

Aunque en el litigio principal la toma en consideración del “centro de trabajo” como ámbito del despido no cambia las cosas, es decir, tampoco en este caso la Directiva sobre despidos colectivos sería aplicable, la doctrina expuesta pone de manifiesto una inadaptación del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores al Derecho comunitario, que deberá, en consecuencia, ser reformado para impedir que la utilización para determinar el régimen del despido del ámbito de la empresa, frente al de centro de trabajo, pueda menoscabar las garantías previstas en la Directiva comunitaria.

Mientras esta adaptación no se produzca, y habida cuenta de la primacía del Derecho comunitario, lo aconsejable es que los responsables de recursos humanos que deseen llevar a cabo un despido utilicen el

art. 51 pero, en todo caso, constaten que, como en el caso del que conoce Luxemburgo, no es de aplicación la Directiva europea, pues si, por el contrario, aplicando los parámetros de ésta y su referencia al centro de trabajo, el despido debiera calificarse de colectivo, éste será el procedimiento que deberá seguirse so pena de que pueda luego impugnarse el despido y declararse su ilicitud.

Esta comunicación es parte de una selección de las noticias y normativa que se han considerado relevantes sobre los temas de referencia y no pretende ser una recopilación exhaustiva de todas las novedades del período.

La información de esta página no constituye asesoramiento jurídico en ningún campo de nuestra actuación profesional.

En la confianza estos comentarios sean de utilidad, si tienen cualquier duda sobre la información aquí reflejada póngase en contacto con oleartabogados@oleartabogados.com y en breve nos pondremos en contacto con Vdes.