

# Comentarios a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Asunto C-392/13, de 13 de Mayo de 2015

## La Definición del Despido Colectivo en la Legislación Española

La [sentencia del TJUE de 13 de mayo de 2015](#) resuelve un procedimiento prejudicial que plantea el Juzgado Social nº 33 de Barcelona, donde le plantea al TJUE que le aclare alguno de los conceptos de la legislación europea, en materia de **despidos colectivos**. Concretamente, el **concepto de centro de trabajo y los criterios de cálculo del número de trabajadores despedidos**, ya que la legislación española puede ser no ajustada a lo que establece la [Directiva 98/59/CE](#).

El asunto que se plantea, en concreto, es el de un trabajador que es despedido de manera individual y no de forma colectiva en una empresa que tiene dos centros de trabajo, y la empresa no considera que los despidos tengan carácter colectivo al no sobrepasar la cantidad de trabajadores que establece el [art. 51 del ET](#), porque se hace el cálculo teniendo en cuenta el conjunto de la empresa, es decir sus dos centros de trabajo.

De las cuatro cuestiones que plantea el juez de Barcelona, quizás la más trascendente sea la cuarta, donde solicita orientación sobre el concepto de centro de trabajo, que figura en la Directiva, pues dependiendo de ello alguno de los despidos en vez de tener la consideración de individuales deberían haberse tramitado como colectivos.

**No es una cuestión donde se discuta la causa, sino el procedimiento a seguir, siendo esta cuestión relevante a fin y efecto de que si no ha sido correcto se pueda declarar nulo el despido**, sin entrar a considerar si hay o no causa justificativa para las extinciones. Es decir, estamos hablando de los umbrales numéricos para saber si un asunto tiene la consideración de colectivo o individual, dependiendo de la unidad que se tenga en consideración: o bien la empresa o bien solo el centro de trabajo como unidad de referencia.

El TJUE, antes de resolver sobre las primeras cuestiones planteadas por el Juzgado Social nº 33 de Barcelona, considera que ha de resolver sobre la cuarta pregunta, y cabe destacar que el Gobierno español en las alegaciones considera que la unidad de referencia es la empresa y no el centro de trabajo, siendo el juez del 33 quien plantea la duda de que al utilizar esta referencia se podría estar ante un obstáculo al procedimiento de información y consulta que fija la Directiva 98/59/CE.

En su respuesta el TJUE, recuerda la jurisprudencia del propio tribunal en referencia a este asunto, y reproduzco el apartado 44 de la sentencia del TJUE, que dice: *“...observó 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 [...], que procedía interpretar el concepto de trabajo, que figura en. El, artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59, en el sentido de que designa, según las circunstancias, aquella unidad a la que se hallen adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido. A efectos de la definición del concepto de*

*“centro de trabajo” no resulta esencial que dicha unidad disponga de una dirección facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos”.*

Asimismo, continúa el Tribunal diciendo (apartado 45): *“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 medios técnicos y un grado de estructura organizativa que le permita llevar a cabo esas tareas”.*

**Acaba concluyendo el TJUE, en su apartado 49, que el concepto de centro de trabajo, en el sentido de la Directiva mencionada, debe considerarse que es la entidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido, y si 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.**

No resuelve dicha sentencia en un sentido amplio el concepto de centro de trabajo a todos los efectos y en todos los supuestos de las relaciones de trabajo donde tal concepto puede ser motivo de controversia, como son las elecciones sindicales u otros asuntos como las modificaciones substanciales de condiciones de trabajo establecidas en el art 41 del ET, pues se está refiriendo al concepto de centro de trabajo según la Directiva 98/59 relativa a la aproximación de las legislaciones de los estados miembros en materia de despidos colectivos.

Surgen varias dudas a raíz de dicha sentencia, pues si para tener en cuenta de si estamos o no ante un despido colectivo, la referencia no es la empresa e incluso puede ser una entidad existente en un centro de trabajo, para determinar la causa y el derecho de información y consulta ¿Se debe acotar solamente a ese ámbito? ¿O se debe seguir exigiendo la información y requisitos de toda la empresa en el proceso de consulta?

**Jesús Martínez**

CCOO de Catalunya

Aquest document forma part del:

[Butlletí d'Actualitat Jurídica i Sindical](#) de CCOO-CERES

Barcelona, 14 de maig de 2015