

## **59º CONGRESO DE LA UIA**

**Valencia, ESPAÑA**

**28 de octubre – 1 de noviembre de 2015**

### **COMISION DE DERECHO DE LAS INSOLVENCIAS**

**Fecha de la sesión: 31 de Octubre de 2015**

### **DERECHO CONCURSAL Y DERECHO LABORAL**

### **EL DESPIDO COLECTIVO EN EMPRESAS EN CRISIS: CIERRE DE ¿EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO? EN EL ÁMBITO EUROPEO**

**Iñigo Gutiérrez Velasco (Gutiérrez Arrudi Abogados Asociados)  
Pº Sagasta nº2, 6º izda. 50006 Zaragoza, España  
Tfno. +34 976 221 243 / Fax. +34 976 223 660  
[inigo@gutierrezarrudi.com](mailto:inigo@gutierrezarrudi.com)**

# 59º CONGRESO DE LA UIA

## 59º CONGRESO UIA-VALENCIA / COMISIÓN DE DERECHO DE LAS INSOLVENCIAS: DERECHO CONCURSAL Y DERECHO LABORAL

### - CIERRE DE ¿EMPRESA O CENTRO DE TRABAJO? EN EL ÁMBITO EUROPEO -

#### I.- INTRODUCCIÓN: LA PARADOJA INTERPRETATIVA

En el mes de Mayo pasado, el TJUE debió dar respuesta a una problemática común, presentada en tres casos distintos y relativa a la interpretación de la Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos. Los tres casos, por orden cronológico, son *USDAW vs. Secretary of State for Business*<sup>1</sup>, *Lyttle vs. Bluebird*<sup>2</sup> y *Rabal Cañas vs. Nexea*<sup>3</sup>. Con independencia de determinadas cuestiones secundarias, los tres supuestos planteaban la necesidad de aclarar la unidad de referencia para llevar a cabo el despido colectivo. Se trataba de interpretar el alcance dado al concepto jurídico utilizado en la Directiva 98/59/CE para determinar el número de trabajadores despedidos y la existencia de un despido colectivo: el centro de trabajo.

De la existencia, constatación y cumplimiento de los requisitos vinculados a este concepto (causa de despido y número mínimo de trabajadores afectados) dependerá la aplicación del procedimiento de despido colectivo en los Estados miembros. Es decir, bien nos encontraremos ante un proceso uniforme y reglado bajo un mismo marco jurídico europeo, bien los despidos se llevarán a cabo según las normativas nacionales propias. Con una diferencia significativa, si bien la causa y su control sigue siendo el elemento central en el despido para muchos ordenamientos de Derecho continental -y para todos aquellos países que hayan ratificado el Convenio núm. 158 de la OIT<sup>4</sup>- con independencia del número de trabajadores afectados; las garantías de consulta, información, documentación, así como el control administrativo al exigir la notificación del procedimiento, solo aparecen en aquellos considerados como despido colectivo. La importancia de identificar e interpretar los conceptos

<sup>1</sup> TJUE, Sala Quinta, 30 de Abril de 2015, C-80/2014, Eur-lex.

<sup>2</sup> TJUE, Sala Quinta, 13 de Mayo de 2015, C-182/2013, Eur-lex.

<sup>3</sup> TJUE, Sala Quinta, 13 de Mayo de 2015, C-392/2013, Eur-lex.

<sup>4</sup> C158, Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, Organización Internacional del Trabajo, 1982 (núm. 158).  
Artículo 4

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

que definen el despido colectivo es una tarea esencial para evitar la huida hacia los despidos plurales, entendidos como la serie de despidos simultáneos o sucesivos que no llegan a la calificación de despido colectivo. Al mismo tiempo, dotará de seguridad jurídica a todas aquellas empresas que prevean iniciar un proceso de reestructuración que afecte a distintos "centros de trabajo".

Asimismo, y como acertadamente señaló el abogado general Sr. Nils Wahl al inicio de sus conclusiones conjuntas a los tres casos<sup>5</sup>, aparece una dificultad interpretativa adicional si tenemos en cuenta la preexistencia de una definición jurisprudencial del "centro de trabajo" como aquella unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido. Dicho concepto se encuadraba dentro de la finalidad de la Directiva de "reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos" (Considerando 2). Ahora bien, los tribunales remitentes, concedores de la jurisprudencia referida, plantean la posibilidad de dar una interpretación extensiva al término "centro de trabajo" en una dirección distinta: incluir una unidad física de referencia mayor a efectos de despido colectivo. La razón de fondo es clara: retomar la definición previa del concepto excluiría a los trabajadores afectados por los litigios del marco de protección de la Directiva.

En suma, la interpretación finalista preexistente de un concepto jurídico indeterminado podría estar cerrando la puerta a interpretaciones finalistas futuras de ese mismo concepto. Cómo resolver la paradoja creada, respetando al mismo tiempo la finalidad de la Directiva y la coherencia/seguridad jurídica imprescindible en todo sistema de Derecho, parece una cuestión de equilibrio imposible.

## I.1.- MARCO JURÍDICO

El marco jurídico de los supuestos afectaba a las legislaciones de Reino Unido (USDAW, Lyttle) y España (Rabal Cañas). En el caso USDAW se enjuicia una situación de insolvencia empresarial que deriva en el concurso de acreedores de las empresas Woolworths y Ethel Austin. Dichas empresas proceden al despido colectivo de miles de trabajadores. Por su parte, el caso Lyttle refiere la insolvencia de Bonmarché y el traspaso de la sociedad a la empresa Bluebird, la cual reestructura la entidad transmitida con el cierre de diversos establecimientos. Por último, el Sr. Rabal Cañas fue despedido por el cierre del centro de trabajo, ubicado en Barcelona, de la empresa pública Nexea.

El objeto de discusión principal versa sobre el art. 1.1 a) de la Directiva 98/59/CE que delimita el ámbito de aplicación del despido colectivo a la existencia de una triple identidad: causal, numérica y de unidad de referencia<sup>6</sup>. Es decir, sólo se entenderá que estamos ante un

---

<sup>5</sup> WAHL Nils, 5/2/2015, p. 1, CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL Asuntos c-182/13, c-392/13, c-80/14.

*De hecho, el Tribunal de Justicia ya ha interpretado el concepto de que se trata en relación con el inciso i) del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59. Lo ha interpretado en el sentido de que se refiere a «aquella unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido». En los asuntos dirimidos anteriormente tal interpretación resultaba favorable a los trabajadores en cuestión. Sin embargo, en los presentes asuntos, la misma interpretación parece prima facie conllevar un efecto adverso para los trabajadores afectados. En este contexto, se plantea ahora la cuestión de si la referida línea jurisprudencial debe también aplicarse...*

<sup>6</sup> Artículo 1 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:

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

despido colectivo, y por lo tanto se aplicarán las garantías de información, documentación y consulta de la Directiva, cuando se cumplan los tres requisitos previos referidos: causa, número de trabajadores afectados y centro físico de imputación. En relación al umbral numérico, la Directiva propone dos opciones de cómputo temporal distintas, a elegir por cada país en la transposición: bien un periodo de 30 días, bien uno de 90 días. En ambos casos, dicho periodo se vincula a un número mínimo de despidos, mayor o menor en función del tamaño del centro de trabajo.

## I.2.- ANTECEDENTES DE HECHO

Los tres casos recogen supuestos de hecho en los límites de los despidos colectivos: despidos plurales derivados de una misma situación, y causa no inherente a la persona del trabajador, en los que la empresa no ha iniciado el proceso de despido colectivo al entender que no se superaban los umbrales de aplicación<sup>7</sup>.

Los despidos no fueron precedidos del procedimiento de consultas de la Directiva 98/59/CE, ni se dieron cumplimiento a las garantías de información contenidas en la misma. La impugnación de los respectivos trabajadores, en los casos Lyttle y Rabal Cañas, versa sobre la validez y efectos del despido; mientras que en USDAW se reclamaba a Woolworth y Ethel Austin el abono de la indemnización prevista para el despido colectivo y la responsabilidad subsidiaria del Secretary of State for Business ante la insolvencia empresarial.

Los órganos remitentes, la Court of Appeal de Inglaterra y Galés en el caso USDAW, el Industrial Tribunal de Irlanda del Norte para Lyttle y el Juzgado de lo Social núm. 33 de

---

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 período 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;

<sup>7</sup> Caso USDAW, TJUE, Sala Quinta, 30 de Abril de 2015, C-80/2014, Eur-lex:

24 *Woolworths y Ethel Austin eran empresas del sector de la gran distribución a nivel nacional que explotaban cadenas de tiendas con los nombres comerciales «Woolworths» y «Ethel Austin», respectivamente. Al caer en una situación de insolvencia, fueron declaradas en concurso de acreedores, lo que les llevó a iniciar procedimientos de regulación de empleo que afectaron a miles de trabajadores en todo el Reino Unido.*

Caso Lyttle, TJUE, Sala Quinta, 13 de Mayo de 2015, C-182/2013, Eur-lex:

17 *Al haber incurrido en insolvencia, la sociedad Bonmarché fue transferida a Bluebird el 20 de enero de 2012. Inmediatamente después de dicha transferencia, esta última inició un proceso de reestructuración que dio lugar al cierre de numerosas tiendas, incluidas aquellas en las que trabajaban las demandantes en el litigio principal.*

Caso Rabal Cañas, TJUE, Sala Quinta, 13 de Mayo de 2015, C-392/2013, Eur-lex:

18 *El 20 de diciembre de 2012 se informó al Sr. Rabal Cañas y a otros 12 trabajadores del centro de trabajo de Barcelona de su despido por causas económicas, productivas y organizativas, que obligaban a Nexea a cerrar dicho centro y a transferir al resto del personal a Madrid.*

Barcelona en Rabal Cañas, preguntan por el concepto de centro de trabajo en el Derecho de la Unión. A través de tres preguntas, distintas en su forma por las peculiaridades de la normativa nacional y de los hechos de cada caso, plantean una duda común acerca de cuál debe ser la unidad de referencia física en el despido colectivo. Sin embargo, mientras los tribunales británicos trasladan la posibilidad de un planteamiento extensivo desde el centro de trabajo reconocido en la legislación del Reino Unido hacia una unidad mayor, el Juzgado español parte de la empresa reconocida en la legislación nacional como una unidad de referencia distinta a la de la propia Directiva y, aparentemente, más protectora al incorporar supuestos de despido colectivo adicionales.

El Juzgado español solicita interpretar y aclarar la unidad de referencia en un supuesto en el que una aplicación del término recogido en la norma traspuesta, "empresa", no derivaría en declaración de despido colectivo mientras que, a juicio del órgano remitente, la aplicación literal de la Directiva, "centro de trabajo", sí. Los Tribunales británicos, por su parte, destacan el uso en plural en la Directiva del concepto centro de trabajo: "en los centros de trabajo". En este contexto, se preguntan si se debe computar exclusivamente el centro de trabajo afectado por los despidos o todos los centros de trabajo del empresario. En esencia, cabe una equiparación de las tres cuestiones ya que la expresión "todos los centros de trabajo del empresario" no deja de ser una referencia a la propia empresa. Si la "empresa" es el todo y el "centro de trabajo" la parte, el conjunto de las partes nos remiten, inexorablemente, al todo.

### **I.3.- EFECTOS DE LA CUESTIÓN**

Desde un punto de vista jurídico, la respuesta a esta pregunta no es caprichosa, ni desde luego superflua. Por un lado, un concepto jurídico indeterminado -como el "centro de trabajo"- puede entrar en contradicción con las normativas nacionales, las prácticas y los usos de cada sistema laboral para configurar la unidad de referencia en los despidos, así como la jurisprudencia de los Estados miembros. Es el caso Rabal Cañas. Desde esta perspectiva, y tal y como recuerda el TJUE, debemos reafirmar el carácter de norma de mínimos de la Directiva para valorar la trasposición y redactado de las normas nacionales distintas a aquella. Éstas se aceptarán siempre y cuando mejoren, o garanticen mejor, los fines reconocidos en la Directiva: efecto positivo de la norma mínima. Por otro lado, la interpretación del referido concepto, aun sin existir a priori una contradicción entre la Directiva y la norma traspuesta, puede dar lugar a dudas que deberán resolverse dentro del ámbito jurídico comunitario. Los casos USDAW y Lyttle son un fiel reflejo de este principio. Y es que no existe un Derecho Europeo inmóvil, fijado en una serie de Directivas que quedan al albur de la trasposición e interpretación de los Estados miembros; sino un Derecho Europeo en constante evolución que, a partir de dichas Directivas y dando respuesta a las cuestiones nacionales planteadas, se construye y convierte en un haz de derechos subjetivos oponibles frente a los Estados miembros. Como no puede ser de otra manera, el TJUE interpreta e integra la respuesta en un marco jurídico que va creciendo, de manera autónoma, desde los problemas y cuestiones nacionales.

Ahora bien, la interpretación de la Directiva debe realizarse dentro de sus límites, teniendo en cuenta que cuando los Estados trasponen el texto en sus propios términos, se produce una suerte de efecto negativo respecto al principio de norma mínima. En este caso, dicho principio actuará como resistencia ante interpretaciones extensivas. En otras palabras, parece complicado exigir al TJUE una interpretación más amplia de la Directiva cuando los Estados han optado por una trasposición estricta, con respeto a los mínimos pero nada más.

Finalmente, no debemos dejar de apuntar la repercusión de este tipo de decisiones desde una perspectiva economicista, adicional a la teórico-jurídica. Bien es cierto que en los casos Lyttle y USDAW la interpretación de la Directiva realizada por el TJUE no se contradice con las normas nacionales y, en el supuesto de Rabal Cañas, el Tribunal acaba rechazando la

aplicación de la Directiva. Sin embargo, en este último supuesto, el TJUE confirma la oposición entre la Directiva y la norma española. Este fallo podría llevar en un futuro a los tribunales españoles a declarar la nulidad de aquellos despidos que no se hubieran tramitado por el cauce colectivo, con el correspondiente devengo de salarios de tramitación y la posible reincorporación a un centro de trabajo ya cerrado. El coste económico, teniendo en cuenta una tramitación temporal previsiblemente larga hasta la resolución firme del conflicto así como una hipotética obligación de reapertura de un centro de trabajo ya cerrado, puede devenir elevadísimo.

## II.- EL CENTRO DE TRABAJO EN EL DERECHO EUROPEO

### II.1- CONCEPTO AUTÓNOMO DE DERECHO EUROPEO

Con carácter previo, y ante la ausencia de una definición del "centro de trabajo" en la Directiva 98/59/CE, el TJUE parte de la premisa, sentada en el caso Rockfon<sup>8</sup> y desarrollada en la sentencia Athinaiki<sup>9</sup>, de un concepto propio y autónomo de Derecho Europeo: *no puede definirse por referencia a las legislaciones de los Estados miembro y, por tanto, debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión*<sup>10</sup>.

De esta manera, el TJUE retoma la jurisprudencia anterior relativa al centro de trabajo en el despido colectivo. El orden cronológico de los casos citados permite ver la evolución del concepto desde la esencia de la propia Directiva pero añadiendo elementos ajenos que amplían y superan su indeterminación inicial. Tal y como hemos adelantado, los casos Rockfon y Athinaiki son dos precedentes básicos para entender las presentes resoluciones.

En cualquier caso, debemos remontarnos al caso Botzen<sup>11</sup> para encontrar la primera sentencia que sienta las bases del actual concepto europeo de "centro de trabajo", eso sí, en un contexto distinto al presente y relativo al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresa. En este último supuesto, se debía determinar el alcance de la protección dada a los trabajadores que, prestando servicios en beneficio de la parte transmitida de la empresa, no pertenecen a dicha parte. Pues bien, pese a que la sentencia Botzen limita los propios efectos de la resolución a la aplicación de Directiva 77/187/CEE<sup>12</sup> (codificada posteriormente por la Directiva 2001/23/CE), no podemos ignorar el razonamiento previo del Tribunal a modo de obiter dicta: *en efecto, la relación laboral está caracterizada esencialmente por el nexo que existe entre el empleado y la parte de la empresa o del centro de actividad a la que está destinado para realizar su trabajo*. Por su generalidad, esta declaración servirá de base para abordar los problemas futuros causados por la indeterminación del concepto "centro de trabajo" en ámbitos distintos al de la Directiva 77/187/CEE. Si atendemos a este postulado, observamos un elemento definitorio del centro de trabajo que se trasladará a los siguientes

<sup>8</sup> Caso Rockfon, TJUE, Sala Primera, 7 de Diciembre de 1995, C-449/93, Eur-lex.

<sup>9</sup> Caso Athinaiki, TJUE, Sala Primera, 15 de Febrero de 2007, C-270/05, Eur-lex.

<sup>10</sup> Respectivamente, apartados 45, 26 y 42 de los Casos USDAW, Lyttle y Rabal Cañas.

<sup>11</sup> Caso Botzen, TJUE, 7 de Febrero de 1985, C-186/83, Eur-lex.

<sup>12</sup> Apartado 15, Caso Botzen, TJUE, 7 de Febrero de 1985:  
*Para apreciar si los derechos y obligaciones que resultan de una relación laboral se traspasan, conforme a la Directiva 77/187, como consecuencia de una transmisión en el sentido del apartado 1 del artículo 1 de ésta última, basta con determinar a qué parte de la empresa o del centro de actividad estaba destinado el trabajador de que se trate.*

asuntos: la unidad de referencia física se determina por el lugar donde el trabajador desempeña habitualmente su actividad. El carácter habitual se extrae, en sentido contrario, del fallo del caso Botzen ya que, desde el momento en que quedan excluidos del ámbito de protección de la Directiva 77/187/CEE aquellos trabajadores que hayan realizado tareas para la parte transmitida pero que no pertenecen a dicha parte, se afirma en realidad la necesidad de un desempeño de tareas continuado y no esporádico.

Sin embargo, a mi juicio, considerablemente más relevante que la aparición de una primera delimitación del centro de trabajo en Botzen, es la idea de desplazar la empresa como unidad de referencia de la relación laboral, vinculando ésta al centro de trabajo por su *nexo esencial*. Por lo tanto, las posibles garantías y derechos que se incorporen a la relación de trabajo (e.g. en supuestos de transmisión de empresa, representación, despido colectivo...) se vincularán a la entidad donde se halle adscrito el trabajador. De esta manera, el TJUE está señalando, con carácter prioritario, al "centro de trabajo" como referencia jurídica más adecuada en la relación laboral. Los casos Rockfon y Athinaiki refuerzan este postulado hasta casi convertirlo en una regla general de aplicación.

Respetando el orden temporal de las sentencias, la particularidad del caso Rockfon, en interpretación de la derogada Directiva 75/129/CEE, reside en dotar a la definición de "centro de trabajo" dada por la sentencia Botzen de un requisito adicional. La nueva característica opera en sentido negativo: para determinar la unidad de referencia, no será necesario que dicha entidad *disponga de una dirección facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos*. Se amplían así los supuestos de aplicación de la Directiva y consiguientemente la protección de los trabajadores, mediante una extensión del concepto "centro de trabajo".

Doce años después de la sentencia Rockfon, el TJUE debió analizar si una unidad de producción, no independiente de la sociedad, tenía cabida en el concepto de "centro de trabajo" a efectos de aplicación de la Directiva 98/59/CE. Para dar respuesta a esta cuestión, el TJUE incorpora al concepto "centro de trabajo" las siguientes notas definitorias: *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*<sup>13</sup>. Dejando de lado las anteriores características que van delimitando el "centro de trabajo", la sentencia Athinaiki resulta sumamente relevante al vincular la finalidad protectora de la Directiva con los efectos que pudiera ocasionar el despido en un contexto local<sup>14</sup>.

Tal y como hemos referido, los efectos de esta cuestión alcanzan plenamente a las tres sentencias de Mayo de 2015: *los Estados miembros ... deben no obstante atenerse a la interpretación autónoma y uniforme del concepto de «centro de trabajo» en Derecho de la Unión, que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), incisos i) e ii) de esta Directiva*<sup>15</sup>. Así, las tres sentencias resumen y unifican el término de "centro de trabajo" de conformidad a la doctrina previa, avanzan en su definición mediante una contraposición entre la "empresa" y el "centro de trabajo", y, por último, determinan los efectos de la aplicación de la Directiva 98/59/CE teniendo en cuenta la interpretación dada a éste último concepto.

---

<sup>13</sup> En palabras del TJUE resumiendo la doctrina Athinaiki, apartado 45 del Caso Rabal Cañas, TJUE, Sala Quinta, 13 de Mayo de 2015, C-392/2013, Eur-lex.

<sup>14</sup> Apartado 28 del Caso Athinaiki, TJUE, Sala Primera, 15 de Febrero de 2007, C-270/05, Eur-lex: *Teniendo en cuenta que el fin perseguido por la Directiva 98/59 contempla especialmente las consecuencias socio-económicas que los despidos colectivos podrían provocar en un contexto local y en un medio social determinados.*

<sup>15</sup> Respectivamente, apartados 67, 48 y 42 de los Casos USDAW, Lyttle y Rabal Cañas.

- En primer lugar, el TJUE retoma las sentencias Botzen, Rockfon y Athinaiki para definir el "centro de trabajo"<sup>16</sup>. A partir de todas ellas, cabría entender dicho concepto como la unidad local de empleo, diferenciada de la propia sociedad, con cierta estabilidad, permanencia y autonomía funcional u organizativa, a la que se hallan adscritos los trabajadores.
- En segundo lugar, las tres sentencias USDAW, Lyttle y Rabal Cañas refieren una interpretación general del "centro de trabajo" por contraposición a la empresa: *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*<sup>17</sup>.
- Finalmente, los tres casos determinan los efectos que la noción europea del "centro de trabajo" produce sobre la Directiva: *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*<sup>18</sup>.

## II.2- ARMONIZACIÓN DE LA LEGISLACIÓN COMO OBJETIVO EUROPEO

Llegados a este punto, debemos recordar que la Directiva 98/59/CE aparece por la necesidad de armonizar las legislaciones de los Estados miembros por la vía de la aproximación<sup>19</sup>. Se trata de un objetivo primigenio del Derecho Europeo que ya encontramos en la Directiva 75/129/CEE y se remonta al compromiso alcanzado en la Resolución del Consejo de 21 de enero de 1974 relativa a un programa de acción social<sup>20</sup>. En esencia, no es más que la extensión de la forma de armonización de las libertades económicas del art. 2 del Tratado Constitutivo<sup>21</sup> a los derechos laborales y, en particular, a la figura del despido. En todo

---

<sup>16</sup> Respectivamente, apartados 52, 33 y 49 de los Casos USDAW, Lyttle y Rabal Cañas.

<sup>17</sup> Respectivamente, apartados 50, 31 y 46 de los Casos USDAW, Lyttle y Rabal Cañas.

<sup>18</sup> Apartado 49 del Caso Rabal Cañas y por remisión a los apartados 52 y 33 de los Casos USDAW y Lyttle.

<sup>19</sup> La Directiva 98/59/CE relativa a los despidos colectivos, y la Directiva 75/129/CEE codificada y derogada por la anterior, se refieren a la *aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos*.

<sup>20</sup> "Resolución del Consejo, de 21 de enero de 1974, relativa a un programa de acción social", Consejo de las Comunidades Europeas, 12/02/1974, Diario Oficial de la Comunidad.

9. *desarrollar la participación de los interlocutores sociales en las decisiones económicas y sociales de la Comunidad;*

*toma nota del compromiso de la Comisión de someterle, antes del 1 de abril de 1974, propuestas relativas a: ...*

*- una directiva relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros referentes a los despidos colectivos; ...*

<sup>21</sup> El artículo 2 del Tratado CEE recoge lo siguiente:

*La Comunidad tendrá por misión promover, mediante el establecimiento de un mercado común y la aproximación progresiva de las políticas de los Estados miembros, un desarrollo armonioso de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un desarrollo continuo y equilibrado, una*



caso, este brevísimo iter, demuestra la relevancia del objetivo de aproximación entre legislaciones referido en las sentencias USDAW y Lyttle, así como la dificultad de salvaguardarlo si se atendiesen los planteamientos remitidos por los tribunales británicos.

Así las cosas y con los precedentes expuestos en el apartado anterior, las resoluciones de Mayo de 2015 debían, al mismo tiempo, dotar de coherencia al ordenamiento interpretado, garantizar la seguridad jurídica y cumplir con la finalidad protectora de la Directiva dotándola de la eficacia necesaria. A este respecto, cabe destacar que el Acuerdo Interinstitucional<sup>22</sup> recoge el principio de seguridad jurídica, así como el fomento de la claridad y la coherencia en los textos legislativos dentro de un reconocido "método comunitario". Se trata de objetivos europeos a cumplir por las propias instituciones comunitarias. Por lo tanto, entendemos que no nos encontramos ante un mandato metalegal sino ante una regla de interpretación en la resolución de conflictos derivados de textos institucionales (e.g. las Directivas).

No obstante, el primer problema que debe afrontar el TJUE es el alcance dado al "centro de trabajo" en los precedentes jurídicos referidos. A priori, el traslado íntegro de dicho concepto imposibilitaría la aplicación de la Directiva en los supuestos enjuiciados en los casos USDAW y Lyttle. Recordamos que el TJUE sentó una definición europea del "centro de trabajo" integradora, rechazando la interpretación restrictiva propuesta por las empresas Rockfon y Athinaiki que pretendían equiparar el "centro de trabajo" a una entidad superior (la sociedad matriz en el caso de Rockfon y la propia empresa en Athinaiki). En definitiva, el "centro de trabajo" conceptualizado en los casos Rockfon y Athinaiki no resulta extrapolable a USDAW y Lyttle. De esta manera, mantener la interpretación preexistente del "centro de trabajo" podría abocar en resoluciones con efectos contrarios. Esta problemática inicial no se le escapa al TJUE: *es cierto que la interpretación según la cual esta disposición requeriría que se tomasen en consideración todos los despidos llevados a cabo en todos los centros de trabajo de una empresa aumentaría de manera considerable el número de trabajadores que podrían beneficiarse de la protección de la Directiva 98/59, lo que sería conforme a uno de sus objetivos*<sup>23</sup>. Sin embargo, modificar el criterio jurídico con base en una interpretación finalista de la Directiva sería desacreditar la argumentación de Rockfon y Athinaiki, más aun cuando dichas sociedades solicitaron se tomara en consideración a la "empresa" en su conjunto como unidad de referencia.

Ante estas circunstancias, el TJUE se decanta por una interpretación restrictiva del "centro de trabajo" aduciendo dos límites principales. En primer lugar, la libertad económica de las empresas como contrapeso a la finalidad protectora de la Directiva: *es preciso recordar que esta Directiva no sólo pretende reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, sino también, por un lado, garantizar una protección comparable de los derechos de los trabajadores en los diferentes Estados miembros y, por otro lado, equiparar las cargas que estas normas de protección suponen para las empresas de la Unión*<sup>24</sup>. Parece que la equiparación de cargas implica también una connotación de seguridad jurídica al permitir a las empresas conocer con claridad el alcance de sus obligaciones. En segundo lugar, la protección a los trabajadores otorgada en forma de norma de mínimos actúa como marco delimitador de la interpretación autónoma de los conceptos en Derecho Europeo<sup>25</sup>. Se trata de un efecto negativo:

---

*mayor estabilidad, una creciente elevación del nivel de vida y un estrechamiento de las relaciones entre los Estados miembros.*

<sup>22</sup> "Acuerdo Interinstitucional", Parlamento Europeo, Consejo, Comisión, 31/12/2003, Diario Oficial de la Unión Europea.

<sup>23</sup> Respectivamente, apartados 61 y 42 de los Casos USDAW y Lyttle.

<sup>24</sup> Respectivamente, apartados 62 y 43 de los Casos USDAW y Lyttle.

se debe respetar la autonomía legislativa de los Estados miembros en relación al grado de protección otorgado siempre que se acredite el cumplimiento y aplicación eficaz de la Directiva dentro de sus márgenes. Es decir, el TJUE no podría exigir a un Estado miembro ir más allá de los mínimos establecidos en la propia Directiva. De esta manera, la uniformidad pretendida por el ordenamiento europeo deberá tener el carácter de norma de mínimo para *garantizar una protección comparable de los derechos de los trabajadores y, por otro lado, evitar dar lugar a cargas muy diversas para las empresas en función de la elección del Estado miembro de que se trate*<sup>26</sup>.

Tal y como apuntábamos, además del objetivo comunitario de armonización, aparecen de nuevo aquí los dos principios jurídicos de coherencia y seguridad jurídica. Como bien señala el TJUE en las sentencias Lyttle y USDAW (con referencia sucinta en Rabal Cañas), el fallo de la sentencia Athinaïki *refiere al artículo 1, apartado 1, letra a), sin distinguir entre las alternativas que figuran en la letra a), inciso i), o en la letra a), inciso ii), de la referida disposición*. Dotar de distinto contenido jurídico a un mismo concepto, introducido en los dos incisos con idéntica finalidad, no sólo atañe a la seguridad jurídica sino que provocaría, a priori, una desigualdad legislativa involuntaria, en función de la opción de transposición elegida por los Estados miembros.

Sin embargo, con extrema prudencia y reconociendo que el Tribunal ha cumplido plenamente con el propósito de aproximación mínima de las legislaciones, me atrevo a afirmar que quizás la finalidad protectora básica de la Directiva exigía un grado más en la armonización del Derecho Europeo. Reconocer un concepto de Derecho Europeo como propio y autónomo conlleva realizar una interpretación uniforme que, en muchos casos, superará la trasposición de las legislaciones nacionales en su grado mínimo y la interpretación que los tribunales de los Estados miembros hayan realizado de las mismas. El caso Rockfon es un claro ejemplo.

En este sentido, el TJUE y, previamente, el abogado general Nils Wahl consideraron los conflictos planteados en las sentencias de Mayo como insalvables atendiendo a la jurisprudencia europea existente. A su juicio, la definición de "centro de trabajo" recogida en las sentencias Rockfon y Athinaïki impide darle a dicho término un significado distinto o, cuanto menos, el significado pretendido en USDAW y Lyttle. A mi modo de ver, los precedentes jurídicos y el concepto autónomo de Derecho Europeo no se valoraron desde una perspectiva correcta: primó la visión de la existencia de un conflicto prima facie frente a la búsqueda de una interpretación integradora que nunca se planteó en las sentencias como posible solución alternativa.

Desde un punto de vista formalista, el TJUE olvidó el alcance y efectos que se quiso otorgar a Rockfon y Athinaïki. En la primera sentencia se falló de la siguiente manera: *el término centro de trabajo, que figura en la letra a) del apartado 1 del artículo 1 de la Directiva, debe interpretarse, según las circunstancias, como aquella unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido*. Sin duda, se reconocía la aplicación de la Directiva a una unidad distinta y menor a la propia empresa, no

---

<sup>25</sup> Respectivamente, apartados 65 y 46 de los Casos USDAW y Lyttle:

*No obstante, procede recordar que la Directiva 98/59 establece una protección mínima en materia de información y consulta de los trabajadores en caso de despidos colectivos (véase, la sentencia Confédération générale du travail y otros, EU:C:2007:37, apartado 44). A este respecto, procede señalar que el artículo 5 de esta Directiva otorgó la facultad a los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores o de permitir o de fomentar la aplicación de disposiciones convencionales más favorables para los trabajadores.*

<sup>26</sup> Respectivamente, apartados 63 y 44 de los Casos USDAW y Lyttle.

obstante la propia literalidad del fallo me lleva a entender que no es una definición cerrada. Se rechazó la interpretación pretendida por la sociedad Rockfon pero el TJUE dejaba la puerta abierta a interpretaciones distintas *según las circunstancias*, lo que invita ciertamente a no perder de vista la interpretación teleológica en futuros casos. Además, la sentencia Athinaïki confirmó el carácter casuístico y múltiple del "centro de trabajo": *el artículo 1, apartado 1, letra a), debe interpretarse en el sentido de que una unidad de producción como la del litigio principal está comprendida en el concepto de «centro de trabajo» a efectos de la aplicación de dicha Directiva*. A sensu contrario, no encontramos nada en la vinculación jurídica de los precedentes expuestos, ni en la propia concepción europea del "centro de trabajo", que impida entender comprendidos otros supuestos distintos.

Ahora bien, ¿tendría cabida la "empresa" en dicho concepto? Tal y como hemos referido previamente, los conceptos "centro de trabajo" y "empresa" no son antagónicos. Estamos en la teoría del todo y la parte. Deberíamos, desde luego, valorar si, desde un punto de vista de técnica legislativa, pueden entenderse como excluyentes. A estos efectos, toda respuesta tendría que ponderar la propia literalidad de la Directiva, que refleja una opción expresa y aparentemente clara del legislador, frente a la finalidad de la misma. El problema viene cuando el término utilizado no es claro sino un concepto jurídico indeterminado que se define y delimita a través de su propia casuística. Así, atendiendo a la definición jurisprudencial y tomando en consideración el aspecto formalista de la relación laboral, la "empresa" podría tener cabida dentro de *la unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido*. Esta adscripción formal no parece rechazable desde el momento en que el contrato de trabajo o el abono del salario vinculan indudablemente a la "empresa" (y no al "centro de trabajo") con el trabajador. Además, la conformación jurisprudencial del "centro de trabajo" se ha demostrado amplia y finalista. En última instancia, este camino interpretativo puede conducirnos a una aproximación práctica entre dos conceptos inicialmente distintos. La ficción jurídica propuesta, equiparar "centro de trabajo" y "empresa" a efectos de unidad de cómputo en el despido colectivo, no resulta descartable y lamento que se haya podido perder una excelente ocasión para mejorar la protección otorgada por la Directiva, ampliando los supuestos de afectación del despido colectivo. Una técnica, por otro lado, utilizada en las sentencias previas que sirven ahora de base para rechazar el planteamiento de los trabajadores.

### II.3- VERSIONES LINGÜÍSTICAS DE LA DIRECTIVA

Los órganos remitentes del Reino Unido, en los casos USDAW y Lyttle, refieren un pequeño matiz en el redactado de las versiones de la Directiva en lengua inglesa, francesa, española, italiana y holandesa. En estas versiones, el inciso ii) del art. 1.1 a) de la Directiva recoge el término "centros de trabajo" en plural. Se trata de un detalle relevante desde el momento en que el Reino Unido optó por trasponer la Directiva en su versión del inciso ii) del art. 1.1 a). Por otro lado, la jurisprudencia europea existente en relación al centro de trabajo únicamente analizaba supuestos de trasposición del inciso i) del art. 1.1 a) (ver los casos Rockfon y Athinaïki).

En esta tesitura, parece que los tribunales británicos abrían la puerta a salvaguardar el concepto jurisprudencial de "centro de trabajo", incorporando una nueva interpretación que, a priori y formalmente, podría tener cabida. Sin embargo, el TJUE afrontó la problemática como una confrontación entre conceptos, consagrando el "centro de trabajo" como unidad de referencia en el despido colectivo.

Previamente, el abogado general Nils Wahl había atacado el argumento lingüístico esgrimiendo una formalidad alternativa: existen otras versiones de la Directiva que contemplan el "centro de trabajo" como expresión singular en el inciso ii) del art. 1.1 a), manteniendo el plural en el inciso i). Concluye que dichas versiones son *deliberadamente más específicas* y,

por lo tanto, merecedoras de mayor consideración a la hora de valorar el artículo 1 en su conjunto. No podemos estar de acuerdo con el argumento, ni compartir sus conclusiones: los distintos redactados de las Directivas dotan de especificidad a cada versión. Además, la versión lingüística propia, y su redactado, determina el marco jurídico de cada Estado miembro. Bien es cierto que la trasposición de la Directiva al ordenamiento del Reino Unido, mediante el Employment Rights Order para Irlanda del Norte y el Trade Union and Labour Relations en lo que respecta a Inglaterra, País de Gales y Escocia, recoge la expresión "centro de trabajo" en singular. Sin embargo, esta trasposición puede servir tanto como elemento de interpretación de la Directiva como de manifestación del conflicto existente entre ambas legislaciones.

A este respecto, es interesante citar el caso Bouchereau<sup>27</sup> cuyo resultado pendía de la interpretación que debía realizarse del término "measures" en la versión inglesa de la Directiva 64/221/CEE. Este mismo concepto aparecía en dos artículos sucesivos, no obstante las distintas versiones lingüísticas de la Directiva utilizaban términos diferentes por cada artículo. Se trataba de dilucidar el alcance de las "medidas" (*measures*): si el concepto abarcaba las resoluciones jurídicas (además de las medidas legislativas, reglamentarias y administrativas) entonces el Sr. Bouchereau, con una propuesta judicial de expulsión derivada de una condena penal por consumo de estupefacientes, se beneficiaría de las garantías contenidas en la Directiva 64/221/CEE<sup>28</sup>. Dicha Directiva establecía, entre otros límites, que la mera existencia de condenas penales no constituye por sí sola motivo para la adopción de medidas de orden público como la expulsión. Pues bien, el Tribunal consideró que las diversas versiones lingüísticas de un texto comunitario *deben interpretarse de modo uniforme y, por tanto, en caso de divergencia entre dichas versiones, la disposición en cuestión debe interpretarse conforme al sistema general y a la finalidad de las normas de las que forma parte*.

Como corolario, y una vez reconocida la divergencia entre las distintas versiones lingüísticas de la Directiva 98/59/CE, observamos que la propia jurisprudencia europea primaba el criterio finalista como norma de interpretación para resolver el conflicto. Destaca la omisión del precedente Bouchereau en las tres resoluciones de Mayo de 2015, más aun cuando el propio TJUE es consciente que una interpretación teleológica permitiría la inclusión de los supuestos enjuiciados en el ámbito de protección de la Directiva<sup>29</sup>. Tampoco se entiende el traslado de la problemática planteada por los tribunales del Reino Unido a una cuestión meramente formal cuando el propio concepto analizado, "centro de trabajo", había sido objeto de una confusa y diversa trasposición en la anterior Directiva 75/129/CEE<sup>30</sup>, como queda patente en el caso Rockfon. En dicha sentencia el TJUE recuerda que las distintas versiones lingüísticas de la Directiva 75/129/CEE dan al concepto "centro de trabajo" connotaciones distintas<sup>31</sup>, *a saber*,

---

<sup>27</sup> Caso Bouchereau, TJCE, 27 de Octubre de 1977, C-30/77, Eur-lex.

<sup>28</sup> Directiva 68/360/CEE del Consejo, de 15 de octubre de 1968, sobre supresión de restricciones al desplazamiento y a la estancia de los trabajadores de los Estados miembros y de sus familias dentro de la Comunidad. Derogada por la Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004.

<sup>29</sup> Respectivamente, apartados 61 y 42 de los Casos USDAW y Lyttle.

<sup>30</sup> Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. Derogada por la referida Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998.

<sup>31</sup> Apartado 26 del Caso Rockfon, TJUE, Sala Primera, 7 de Diciembre de 1995: *Las distintas versiones lingüísticas de la Directiva emplean una terminología ligeramente distinta para designar el citado concepto, a saber: Betrieb en la versión alemana; establishment en la inglesa; virksomhed en la versión danesa; centro de trabajo en la versión española; yritys en la versión finesa; établissement en la versión francesa; επιχείρηση en la versión griega; stabilimento en la versión italiana;*

según los casos, establecimiento, empresa, centro de trabajo, unidad local o lugar de trabajo. A mayor abundamiento, la propuesta inicial de Directiva presentada por la Comisión recogía el término "empresa" sustituido finalmente por el Consejo por de el "centro de trabajo"<sup>32</sup>. Este desvío de las normativas nacionales se constata en los casos Athinaiki y Rabal Cañas. Finalmente, constatamos como distintas legislaciones han otorgado un significado más amplio al "centro de trabajo", no por ello contrario a la definición europea.

A efectos dialécticos, si seguimos estrictamente los planteamientos del TJUE, agrupados en un orden distinto, llegaríamos a una conclusión opuesta a la de las sentencias de Mayo. De esta manera, a efectos de dotar de protección a los trabajadores como primera finalidad recogida por la Directiva, partiendo de la existencia del término "centros de trabajo" en plural (sea en el inciso i) o en el inciso ii) del art. 1 a)) y no pudiendo permitir *una diferencia de tal envergadura* ante una alternativa equivalente en esencia; el TJUE podría haber optado por determinar que, a efectos de cómputo en el despido colectivo, se entenderán comprendidos tanto el "centro de trabajo" como los "centros de trabajo". La definición europea del concepto permanecería inalterada y, sencillamente, se reconocería la extensión de la Directiva a los supuestos planteados por el Reino Unido.

### III.- CONCLUSIONES

A mi juicio, el razonamiento del TJUE es inapelable en los tres casos analizados. Sin embargo, y reconociendo la indudable condición del "centro de trabajo" como concepto autónomo de Derecho Europeo, se podría haber llevado el debate a la conformación del mismo y a la posibilidad de integración paulatina de supuestos nuevos. También se aprecia claramente los límites que el concepto de norma mínima implica en estos casos, sin embargo el propio Tribunal realizó en sus sentencias Rockfon y Athinaiki interpretaciones finalistas, ajustadas a su tiempo y que permitieron la aplicación de la Directiva a los supuestos enjuiciados entonces por la vía de una definición extensiva del concepto "centro de trabajo".

Por otra parte, debemos ser conscientes que la extensión del concepto no puede acabar desvirtuando el mismo. Así, no podríamos pretender sustituir en una interpretación jurisprudencial el "centro de trabajo" por la "empresa" ya que estaríamos cambiando la parte por el todo. Sin embargo, no podemos ignorar los distintos grados de protección en el ordenamiento europeo y cómo la norma de mínimos debe ajustarse al estándar general de aplicación en los Estados miembros. A modo de ejemplo, basta citar a Grecia y España<sup>33</sup> que emplean el concepto de "empresa" como referencia en los despidos colectivos. Los tribunales remitentes del Reino Unido no plantean una equiparación de conceptos sino de efectos. No se trata de modificar el "centro de trabajo" por la "empresa" sino de ampliar el umbral de referencia a efectos del despido colectivo a todos los "centros de trabajo" de la empresa. Proponemos a continuación un ejercicio hipotético de armonización efectiva sobre la base de una regla general y una excepción justificada: *confirmando el "centro de trabajo" como unidad de referencia principal en el despido colectivo, cuando la aplicación de dicho criterio conlleve obstaculizar el procedimiento de información y consulta establecido en los artículos 2 a 4 de esta Directiva, deberá tenerse en cuenta los "centros de trabajo" en su conjunto.*

---

*plaatselijke eenheid en la versión neerlandesa; estabelecimento en la versión portuguesa, y, finalmente, arbetsplats en la versión sueca.*

<sup>32</sup> Apartado 33 del Caso Rockfon, TJUE, Sala Primera, 7 de Diciembre de 1995.

<sup>33</sup> Caso Athinaiki, TJUE, Sala Primera, 7 de Diciembre de 1995, C-270/05, Eur-lex. Caso Rabal Cañas, TJUE, Sala Quinta, 13 de Mayo de 2015, C-392/2013, Eur-lex.

Para concluir , debemos preguntarnos qué técnicas legislativas resultan de aplicación, qué método de aproximación será más conveniente, qué objetivos europeos resultan prioritarios y qué alcance tienen en las resoluciones del TJUE. ¿Se debe llevar a cabo una armonización mínima o una armonización efectiva? Cuando varios países atribuyen a un mismo término distinto significado, ¿la interpretación del Tribunal sobre ese concepto autónomo debe limitarse a una aproximación mínima o a garantizar la finalidad de la Directiva? Si bien el objetivo de la Directiva es la armonización del Derecho Europeo, ¿cabe convertir un objetivo legislativo en un criterio hermenéutico para el Tribunal? ¿Acaso la principal función del TJUE no es la armonización del Derecho Europeo a través de las sentencias?

A mi juicio se trata de un objetivo que alcanza por igual a los poderes legislativo y judicial, ejercido eso sí en momentos distintos. Creo que ese objetivo no puede convertirse en una regla de interpretación restrictiva. La armonización del Derecho Europeo se hubiese cumplido igualmente a través de resoluciones con un fallo distinto, siempre y cuando mantuvieran una respuesta coherente y conjunta al mismo problema planteado. A mi modo de ver, la cuestión radicaba en qué grado de aproximación estaba dispuesto a dar el Tribunal. No se trataba de desnaturalizar la definición previa sino de asimilar e integrar unos supuestos necesitados de protección jurídica.