



JESÚS LAHERA FORTEZA

Consultor Abdón Pedrajas & Molero  
Prof. Titular Dº Trabajo UCM  
jlf@abdonpedrajas.com

## Despidos colectivos en centros de trabajo

**E**l art. 1.a de la directiva 98/59 define el despido colectivo como los despidos efectuados por el empresario "por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores", cuando el "número de despidos" sea, a elección del Estado Miembro:

- En un período de 30 días, al menos igual a 10 en centros de trabajo de más de 20 y menos de 100 trabajadores; al menos 10 por 100 en centros entre 100 y 300 trabajadores; al menos 30 en centros de mínimo 300 trabajadores.
- En un período de 90 días al menos 20 en cualquier centro.

Sobre esta definición, los arts. 2 y ss de la directiva 98/59 proyectan los obligados procedimientos de información y consulta con los representantes de los trabajadores con vistas a "evitar o reducir despidos" o/ y pactar compensaciones económicas a los despedidos.

El art.51 ET difiere de esta definición europea al ser la extinción colectiva fundada en "causas económicas, técnicas, organizativas o de producción" en el ámbito de la empresa que afecten en "90 días", a:

- 10 trabajadores en empresas de menos de 100.
- 10 por 100 trabajadores en empresas entre 100-300.
- 30 en empresas de más de 300.
- Cierres de empresa que afecte a más de 5.

Es evidente la diferencia de ámbitos entre la norma europea, que gira en torno al centro de trabajo, y la española, que lo hace en torno a la empresa.

### JURISPRUDENCIA EUROPEA ]

Las SSTJUE de 30 de abril 2015 (C-80/14 asunto Usdaw) y 13 de mayo 2015 (C-392/13, asunto Rabal Cañas) declaran con claridad que el despido colectivo en la directiva 98/59 gira en torno al centro de trabajo, ya sea en la opción de 90 ó 30 días.

El TJUE utiliza jurisprudencia anterior (STJUE 7 de diciembre 1995, C-449/93, Rockfon y 15 de febrero 2007, C-270/05, Athinaiki) para afirmar que el concepto de centro de trabajo es europeo, entendido como "aquella unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido". A estos efectos, centro de trabajo es "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 estas tareas". Esta interpretación localista diferencia claramente la empresa del centro de trabajo, siendo éste, por regla general,

**La jurisprudencia europea obliga a España a computar los despidos colectivos, además de en la empresa, conforme al art.51 ET, en los centros de trabajo, como exige la directiva 98/59 •**

parte de aquélla. El cómputo de despidos se efectúa, por tanto, en cada centro de trabajo.

A partir de esta premisa, el TJUE considera que las regulaciones nacionales que contabilizan despidos y trabajadores en la empresa, y no en cada centro de trabajo, son "más favorables", siendo una opción admitida en el art.5 de la directiva, que consagra este principio de favor. Pero esta opción por la empresa solo se admite si "no implica el abandono o la reducción de protección conferida a los trabajadores en aquellos casos en los que, si se aplicase el centro de trabajo, se alcanzaría el número de despidos del umbral del art.1.1 de la directiva".

### STS 17 OCTUBRE 2016 ]

La STS 17 de octubre 2016 (Rec.848/2016), en virtud del principio de interpretación conforme a Derecho Europeo del Derecho Nacional, consagrado en el art.4 bis LOPJ, integra esta jurisprudencia europea en el art.51 ET y reconoce el centro de trabajo definido en el art.1.5 ET como ámbito del despido colectivo. Para ello, afirma que el art.51 ET "no excluye específicamente los centros de trabajo, sino que lo que hace es introducir una mejora al extender el cómputo de los umbrales a la totalidad de la empresa". De tal modo que, al no excluir, cabe aceptar también el cómputo en el centro de trabajo. Para reforzar este criterio, el TS entiende también relevante que el art.51.2 ET delimite la negociación del despido colectivo "a los centros afectados por el procedimiento" bien que en una única comisión negociadora. Con esta interpretación sistemática, consolida, desde la legislación nacional, el criterio anticipado por el TJUE de tener en cuenta el centro de trabajo en los umbrales del despido colectivo.

El TS aclara que este cómputo únicamente es aplicable en "centros de trabajo que empleen habitualmente a más de 20 trabajadores" porque la directiva 98/59 así lo exige, al establecer en la secuencia de 30 días literalmente este criterio, y, en la de 90 días, un mínimo de 20 despidos. Por tanto, el TS descarta recurrir a la literalidad



de la directiva que, en secuencias de 90 días, menciona 20 despidos en cualquier centro de trabajo, sea cual sea el número de empleados.

### CONSECUENCIAS PRÁCTICAS ]

Las empresas deben computar estos despidos por causas empresariales y, por asimilación, las extinciones no inherentes a la persona del trabajador en los centros de trabajo de más de 20 trabajadores.

Por tanto, en un período de 90 días, hay que abrir procedimiento de despido colectivo en al menos:

- 10 extinciones en centros de más de 20 trabajadores y menos de 100.
- 10 por 100 en centros entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 en centros de más de 300 trabajadores.

Queda la duda de los cierres de centro que afectan a la totalidad de la plantilla que, por analogía, quedarían delimitados donde operen más de 5 extinciones.

Cabría mantener otra interpretación, si se aplica la directiva directamente en la secuencia de 90 días, de abrir pro-

cedimientos de despido colectivo en al menos 20 extinciones sea cual sea el número de empleados en el centro de trabajo de más de 20 empleados. Pero no parece que el TS mantenga esta interpretación, al hacer una integración de la jurisprudencia europea en la legislación nacional.

Sería deseable, en todo caso, una reforma urgente del art.51 ET con esta nueva configuración del ámbito del centro de trabajo, que ofrezca plena seguridad jurídica a las empresas en el cómputo de los umbrales y de las extinciones afectadas.

El riesgo de no abrir procedimientos de despido colectivo cuando las extinciones en centros superen estos umbrales es alto porque los despidos individuales objetivos podrán ser declarados nulos por fraude de ley como ordena el art.51.1 ET, con la obligada readmisión y pago de los salarios de tramitación.

Por tanto, para evitar este riesgo y su alto coste, se recomienda a las empresas gestionar los procedimientos de despidos colectivos en los centros de trabajo de más de 20 trabajadores, sin perjuicio de hacerlo también en los umbrales legales de empresa. ]