Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 13 de mayo de 2015*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Despidos colectivos — Directiva 98/59/CE — Concepto de "centro de trabajo" — Método de cálculo del número de trabajadores despedidos»

En el asunto C-392/13,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, mediante auto de 9 de julio de 2013, recibido en el Tribunal de Justicia el 9 de julio de 2013, en el procedimiento entre

Andrés Rabal Cañas

y

Nexea Gestión Documental, S.A.,

Fondo de Garantía Salarial,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por el Sr. T. von Danwitz, Presidente de Sala, y los Sres. C. Vajda, A. Rosas, E. Juhász (Ponente) y D. Šváby, Jueces;

Abogado General: Sr. N. Wahl;

Secretario: Sr. I. Iléssy, administrador;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 20 de noviembre de 2014;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre del Gobierno español, por la Sra. M.J. García-Valdecasas Dorrego, en calidad de agente;

— en nombre del Gobierno húngaro, por el Sr. M. Fehér y la Sra. K. Szíjjártó, en calidad de agentes;

— en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. J. Enegren y R. Vidal Puig y la Sra. J. Samnadda, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 5 de febrero de 2015;

dicta la siguiente

* Lengua de procedimiento: español.

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de las disposiciones de la 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 (DO L 225, p. 16).

2 Esta petición se presentó en el marco de un litigio entre el Sr. Rabal Cañas, por un lado, y Nexea Gestión Documental, S.A. (en lo sucesivo, «Nexea»), y el Fondo de Garantía Salarial, por otro, en relación con el despido del primero, que el Sr. Rabal Cañas considera contrario a las disposiciones de dicha Directiva.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 Del considerando 1 de la Directiva 98/59 se desprende que ésta codificó la 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 (DO L 48, p. 29; EE 05/02, p. 54).

4 A tenor del considerando 2 de la Directiva 98/59, interesa reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, teniendo en cuenta la necesidad de un desarrollo económico y social equilibrado en la Unión Europea.

5 Los considerandos 3 y 4 de esta Directiva señalan lo siguiente:

«(3) Considerando que, a pesar de una evolución convergente, subsisten diferencias entre las disposiciones en vigor en los Estados miembros en lo que se refiere a las modalidades y al procedimiento de los despidos colectivos, así como a las medidas capaces de atenuar las consecuencias de estos despidos para los trabajadores;

(4) Considerando que estas diferencias pueden tener una incidencia directa en el funcionamiento del mercado interior».

6 El considerando 7 de la referida Directiva subraya la necesidad de promover la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a los despidos colectivos.

7 El artículo 1 de la referida Directiva, que lleva por título «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 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;

[...]

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.

2. La presente Directiva no se aplicará:

a) a los despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de esos contratos;

[...]»

8 El artículo 2 de la Directiva 98/59 dispone:

«1. Cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo.

2. Las consultas versarán, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

[...]

3. A fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas, el empresario, durante el transcurso de las consultas y en tiempo hábil, deberá:

a) proporcionarles toda la información pertinente, y

b) comunicarles, en cualquier caso, por escrito:

i) los motivos del proyecto de despido;

ii) el número y las categorías de los trabajadores que vayan a ser despedidos;

iii) el número y las categorías de los trabajadores empleados habitualmente;

iv) el período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos;

v) los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos, si las legislaciones o prácticas nacionales confieren al empresario competencias en tal sentido;

vi) el método de cálculo de las posibles indemnizaciones por despido distintas a las directivas de las legislaciones o prácticas nacionales.

El empresario deberá transmitir a la autoridad pública competente una copia de la comunicación escrita, que contenga, al menos, los elementos previstos en los incisos i) a v) de la letra b) del párrafo primero.

[...]»

9 El artículo 3, apartado 1, de esta Directiva, dispone:

«El empresario estará obligado a notificar por escrito cualquier proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente.

[...]

La notificación deberá contener todos los informes útiles referentes al proyecto de despido colectivo y a las consultas con los representantes de los trabajadores previstas en el artículo 2, especialmente los motivos del despido, el número de trabajadores que se va a despedir, el número de trabajadores habitualmente empleados y el período en el que se prevé que se van a efectuar los despidos.»

10 El artículo 4, apartados 1 y 2, de la referida Directiva tiene el siguiente tenor:

«1. Los despidos colectivos cuyo proyecto haya sido notificado a la autoridad pública competente, surtirán efecto no antes de treinta días después de la notificación prevista en el apartado 1 del artículo 3, sin perjuicio de las disposiciones que regulan los derechos individuales en materia de plazos de preaviso.

Los Estados miembros podrán conceder a la autoridad pública competente la facultad de reducir el plazo contemplado en el párrafo anterior.

2. La autoridad pública competente aprovechará el plazo señalado en el apartado 1 para buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados.»

11 El artículo 5 de la referida Directiva establece:

«La presente Directiva no afectará a la facultad de 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.»

Derecho español

12 En virtud del artículo 49, apartado 1, letra c), del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 14 de marzo, en su versión aplicable a los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «ET»), el contrato de trabajo se extinguirá por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato.

13 El artículo 51 del ET dispone:

«1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley 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 en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

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.

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.

La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:

a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1;

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.

[...]

Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.

[...]»

Hechos del litigio principal y cuestiones prejudiciales

14 El Sr. Rabal Cañas trabajaba, desde el 14 de enero de 2008, con la categoría profesional de oficial cualificado, en Nexea, empresa integrada en el Grupo mercantil Correos, participada societariamente en su integridad por la Sociedad Estatal de Participaciones Estatales (SEPI). Esta última es una entidad pública empresarial adscrita al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, cuyo objetivo es gestionar y rentabilizar las participaciones empresariales que le asigne el Gobierno.

15 En julio de 2012, Nexea tenía dos centros de trabajo situados en Madrid y en Barcelona, en los que trabajaban, respectivamente, 164 y 20 trabajadores. El 20 de julio de 2012, dicha empresa despidió a 14 trabajadores del centro de trabajo de Madrid, alegando como razones para ello el descenso en la facturación durante tres trimestres consecutivos, las pérdidas sufridas en 2011 y las previstas para 2012. Las demandas presentadas en impugnación de dichas extinciones fueron desestimadas.

16 En agosto de 2012, se puso fin a dos contratos de trabajo en el centro de trabajo de Barcelona y a uno, en septiembre de 2012, en el centro de trabajo de Madrid.

17 Durante los meses de octubre y noviembre de 2012, Nexea procedió a la extinción de otras cinco relaciones laborales, tres en el centro de trabajo de Madrid y dos en el de Barcelona, debido a que los contratos de trabajo de duración determinada celebrados para hacer frente a un aumento de la producción habían llegado a su fin.

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. Las causas invocadas eran, en esencia, las mismas que las aducidas con ocasión de los despidos de julio de 2012.

19 El Sr. Rabal Cañas impugna su despido ante el órgano jurisdiccional remitente alegando que es nulo porque, a su juicio, Nexea eludió fraudulentamente la aplicación del procedimiento de despido colectivo, obligatorio en virtud de la Directiva 98/59.

20 El demandante en el litigio principal estima, por un lado, que Nexea debería haber aplicado dicho procedimiento porque el cierre del centro de trabajo de Barcelona, que supuso la extinción de 16 relaciones laborales en el mes de diciembre de 2012, podía considerarse un despido colectivo, puesto que, a su entender, este cierre y el despido de toda la plantilla se asimilaban al cierre de la sociedad o al cese de su actividad comercial.

21 El Sr. Rabal Cañas sostiene, por otro lado, que se había alcanzado el umbral numérico establecido por la normativa nacional que transpone la Directiva 98/59, a partir del cual el procedimiento de despido colectivo es obligatorio, dado que debían computarse todas las extinciones de contratos de trabajo, incluidas igualmente las extinciones de los contratos de trabajo de duración determinada.

22 El órgano jurisdiccional remitente alberga dudas, en primer término, acerca de si el concepto de «despidos colectivos», definido en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59, debe interpretarse en el sentido de que, dado que incluye todos los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, se opone a una

normativa nacional que, como la normativa controvertida en el litigio principal, limita el alcance de dicho concepto a las extinciones de contrato debidas a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

23 En segundo término, dicho órgano jurisdiccional pregunta si el artículo 1 de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que, a efectos del cálculo del número de despidos necesarios para que pueda considerarse que procede aplicar la calificación de «despido colectivo», deben computarse las extinciones de la relación laboral por expiración del tiempo convenido en los contratos de trabajo individuales.

24 En tercer término, el órgano jurisdiccional remitente alberga dudas acerca de si el artículo 1, apartado 2, letra a), de la Directiva 98/59, que excluye de su ámbito de aplicación los despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, debe interpretarse en el sentido de que esta excepción se define exclusivamente por el criterio estrictamente cuantitativo del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la referida Directiva o requiere, además, que la causa de la extinción colectiva de la relación laboral se derive de un mismo marco de contratación colectiva por una misma duración o tarea.

25 Este órgano jurisdiccional precisa, respecto de estas tres cuestiones, que, en función de la respuesta que se les dé, las 5 extinciones de contrato de trabajo acaecidas durante los meses de octubre y noviembre de 2012, derivadas del carácter temporal de los contratos, podrían añadirse a los 13 despidos efectuados en el mes de diciembre de 2012, entre los que figura el del Sr. Rabal Cañas. Ello daría lugar a un total de 18 extinciones de contrato de trabajo durante un período de 90 días, cifra que representa más del 10 % del número de trabajadores, lo que comporta la calificación de «despido colectivo».

26 En cuarto término, el órgano jurisdiccional remitente solicita orientación sobre el concepto de «centro de trabajo» que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59. En efecto, si se hubiese aplicado el umbral de 10 trabajadores al centro de trabajo de Barcelona, los despidos del demandante en el litigio principal y de los otros 12 trabajadores afectados, acaecidos en la misma fecha, deberían haber sido calificados de «despidos colectivos».

27 A este respecto, dicho órgano jurisdiccional añade que, con arreglo a la normativa nacional controvertida en el litigio principal, se entenderá igualmente como «despido colectivo» la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial. Sin embargo, según el referido órgano jurisdiccional, dicha normativa nacional trata de modo distinto los despidos que se producen como consecuencia del cierre de un centro de trabajo de una empresa.

28 Por consiguiente, el órgano jurisdiccional remitente desea que se dilucide si los artículos 1, apartado 1, y 5 de la Directiva 98/59 deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en la que el umbral numérico establecido se refiera 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— se habría superado dicho umbral numérico.

29 En estas circunstancias, el Juzgado de los Social nº 33 de Barcelona decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿El concepto de “despido colectivo” establecido en el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, al comprender en su ámbito a todos “los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores”, según el umbral numérico que se establece, debe ser interpretado —dado su alcance comunitario— en el sentido que impide o se

opone a que la norma de traslación o trasposición nacional restrinja el ámbito del mismo a solamente determinado tipo de extinciones, las que respondan a causas "económicas, técnicas, organizativas o productivas", como hace el artículo 51.1 del [ET]?

2) A efectos del cálculo del número de despidos computables en orden a determinar la posible concurrencia del "despido colectivo" en los términos definidos en el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59, ya sea como "despido efectuado por un empresario" [artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a)], ya sea como "extinción del contrato de trabajo producidos por iniciativa del empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la apersona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5" ([artículo 1, apartado 1, párrafo segundo]), ¿deben computarse las extinciones individuales por finalización del contrato de duración determinada (por tiempo, obra o servicio convenido) como las contempladas en el artículo 49.1.c) del [ET]?

3) El concepto "despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas", en orden a la regla de inaplicación de la Directiva 98/59 establecido en su artículo 1, apartado 2, letra a), ¿se define exclusivamente por el criterio estrictamente cuantitativo del artículo 1, apartado 2, [párrafo primero], letra a), o, requiere, además, que la causa de la extinción colectiva derive de un mismo marco de contratación colectiva por una misma duración, servicio u obra?

4) ¿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?»

Procedimiento ante el Tribunal de Justicia

30 En su auto, el órgano jurisdiccional remitente solicita al Tribunal de Justicia que tramite el presente asunto con arreglo al procedimiento acelerado en virtud del artículo 105, apartado 1, de su Reglamento de Procedimiento. Esta solicitud fue denegada mediante el auto del Presidente del Tribunal de Justicia Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2013:877).

31 Mediante escrito de 10 de febrero de 2015, el órgano jurisdiccional remitente comunicó al Tribunal de Justicia sus observaciones sobre las conclusiones del Abogado General presentadas el 5 de febrero de 2015. Al considerar que el Abogado General no había propuesto una respuesta a la cuarta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente solicitó al Tribunal de Justicia que instase al Abogado General a que completase sus conclusiones, o, con carácter subsidiario, que admitiese sus observaciones como aclaraciones en el sentido del artículo 101 del Reglamento de Procedimiento.

32 A este respecto, procede señalar que ni el Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ni el Reglamento de Procedimiento prevén la posibilidad de que las partes o el órgano jurisdiccional remitente presenten observaciones en respuesta a las conclusiones presentadas por el Abogado General. Además, con arreglo al artículo 101 de dicho Reglamento de Procedimiento, sólo el Tribunal de Justicia puede solicitar aclaraciones al órgano jurisdiccional remitente.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la cuarta cuestión prejudicial

33 El Tribunal de Justicia considera necesario examinar la cuarta cuestión prejudicial en primer lugar.

34 El Gobierno español estima que esta cuestión prejudicial es inadmisible, dado que, en el caso de autos, la Directiva 98/59 no es aplicable.

35 Dicho Gobierno aduce que los criterios establecidos en tal Directiva no permiten considerar que en el litigio principal se haya producido un despido colectivo. Recuerda que la Directiva 98/59 define su ámbito de aplicación en su artículo 1, mencionando, en el apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso i), de dicho artículo, únicamente los centros de trabajo que emplean habitualmente más de 20 trabajadores o, en el apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), del referido artículo, aquellos casos en los que los despidos afectan a al menos 20 trabajadores. Según el referido Gobierno, dado que el centro de trabajo de Barcelona no alcanza ninguno de estos umbrales la referida cuestión prejudicial es hipotética.

36 Ahora bien, las cuestiones sobre la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional en el marco fáctico y normativo definido bajo su responsabilidad y cuya exactitud no corresponde verificar al Tribunal de Justicia disfrutan de una presunción de pertinencia. La negativa del Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre una petición de decisión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional sólo está justificada cuando resulta evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder útilmente a las cuestiones planteadas (véase, en particular, la sentencia Fish Legal y Shirley, C-279/12, EU:C:2013:853, apartado 30 y jurisprudencia citada).

37 El Gobierno español estima que ha hecho uso de la facultad concedida por el artículo 5 de la Directiva 98/59 al introducir disposiciones legislativas más favorables a los trabajadores. En concreto, ha establecido como unidad de referencia la empresa y no el centro de trabajo. El órgano jurisdiccional remitente se pregunta si la normativa nacional de que se trata es conforme a la referida Directiva puesto que el hecho de calcular los umbrales utilizando como referencia la empresa podría obstaculizar la aplicación del procedimiento de información y consulta previsto en esta Directiva al despido controvertido en el litigio principal.

38 En estas circunstancias no puede considerarse que la cuestión planteada sea hipotética.

39 Por consiguiente, procede declarar la admisibilidad de la cuarta cuestión prejudicial.

40 Mediante esta cuestión prejudicial el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que define el concepto de «despidos colectivos» utilizando como única unidad de referencia la empresa y no el centro de trabajo.

41 La respuesta a esta cuestión requiere, en primer término, que se precise el concepto de «centro de trabajo».

42 De entrada procede señalar a este respecto que, con arreglo a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el concepto de «centro de trabajo», cuya definición no se halla en la Directiva 98/59, es un concepto de Derecho de la Unión y no puede definirse por referencia a las legislaciones de los Estados miembros

(véase, en este sentido, la sentencia Rockfon, C-449/93, EU:C:1995:420, apartado 25). Por tanto, debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia Athinaïki Chartopoiïa, C-270/05, EU:C:2007:101, apartado 23).

43 El Tribunal de Justicia ya ha interpretado el concepto de «centro de trabajo» o de «centros de trabajo» que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59.

44 En el apartado 31 de la sentencia Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), el Tribunal de Justicia, refiriéndose al apartado 15 de la sentencia Botzen y otros (186/83, EU:C:1985:58), 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. En consecuencia, el Tribunal de Justicia decidió, en el apartado 32 de la sentencia Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), que procedía interpretar el concepto de «centro de trabajo» que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), 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 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.

45 En la sentencia Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101), el Tribunal de Justicia hizo precisiones adicionales sobre el concepto de «centro de trabajo» y declaró, en particular, en el apartado 27 de dicha sentencia que, a efectos de la aplicación de la Directiva 98/59, 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.

46 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. No obstante, ello no excluye que el centro de trabajo y la empresa puedan coincidir en aquellos casos en los que la empresa no disponga de varias unidades distintas.

47 En el apartado 28 de la sentencia Athinaïki Chartopoiïa (C-270/05, EU:C:2007:101), el Tribunal de Justicia consideró que, teniendo en cuenta que el fin perseguido por la Directiva 98/59 contempla especialmente las consecuencias socioeconómicas que los despidos colectivos podrían provocar en un contexto local y en un medio social determinados, la entidad en cuestión no debe estar dotada necesariamente de autonomía jurídica alguna ni de una autonomía económica, financiera, administrativa o tecnológica para poder ser calificada de «centro de trabajo».

48 Además, el Tribunal de Justicia ha declarado en las sentencias Lyttle y otros (C-182/13, EU:C:2015:317, apartado 35) y USDAW y Wilson (C-80/14, EU:C:2015:291, apartado 54) que el significado de los términos «centro de trabajo» o «centros de trabajo» que figuran en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso i), de la Directiva 98/59 es el mismo que el de los términos «centro de trabajo» o «centros de trabajo» que figuran en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de esta Directiva.

49 Por consiguiente, cuando una «empresa» incluye varias entidades que cumplen los criterios precisados en los apartados 44, 45 y 47 de la presente sentencia, el «centro de trabajo», en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59, 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 (véanse, en este sentido, las sentencias Lyttle y otros, C-182/13, EU:C:2015:317, apartado 33, y USDAW y Wilson, C-80/14, EU:C:2015:291, apartado 52).

50 En el caso de autos, de las observaciones formuladas por el Gobierno español, cuya verificación incumbe al órgano jurisdiccional remitente, se desprende que, cuando se produjo el despido controvertido en el litigio principal, Nexea ejercía una actividad comercial consistente en la prestación de servicios de correo híbrido, en dos centros de trabajo situados respectivamente en Madrid y en Barcelona. Si bien ambos centros de trabajo contaban con un único jefe de producción y con una contabilidad y gestión presupuestaria comunes, y desarrollaban funciones esencialmente idénticas, a saber, la impresión, el manipulado y el ensobrado del correo, el centro de Barcelona disponía no obstante de un jefe de centro de trabajo, puesto a la disposición de dicho centro por el de Madrid, encargado de la coordinación del trabajo *in situ*. El centro de trabajo de Barcelona se abrió con el fin de aumentar la capacidad de Nexea para gestionar el correo de sus clientes y, más concretamente, para la gestión de los encargos de clientes locales de la empresa.

51 En consecuencia, el centro de trabajo de Barcelona puede cumplir los criterios enunciados por la jurisprudencia citada en los apartados 44, 45 y 47 de la presente sentencia relativa al concepto de centro de trabajo que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59.

52 La sustitución del término «centro de trabajo» por el de «empresa» 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 de «despido colectivo».

53 Así, más concretamente, una normativa nacional sólo puede considerarse conforme al artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso i), de la Directiva 98/59 si impone la aplicación de las obligaciones de información y consulta resultantes de los artículos 2 a 4 de ésta, al menos, en caso de despido de 10 trabajadores en centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 trabajadores y menos de 100. Esta obligación es independiente de adicionales exigencias impuestas por el Derecho nacional a las empresas que empleen habitualmente menos de 100 trabajadores.

54 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 deberían calificarse de «despido colectivo» a la luz de la definición que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de dicha Directiva.

55 En el caso de autos, de la documentación de que dispone el Tribunal de Justicia se desprende que los despidos controvertidos en el litigio principal no alcanzaban el umbral establecido en el artículo 51, apartado 1, párrafo primero, letra b), del ET a nivel de la empresa, que englobaba los dos centros de trabajo de Nexea en Madrid y en Barcelona. Dado que este último centro de trabajo no empleaba, durante el período de que se trata, más de 20 trabajadores, no se alcanzaban ni el umbral establecido en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso i), primer guion, de la Directiva 98/59, ni ningún otro umbral de aplicación establecido en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de esta Directiva.

56 En circunstancias como las controvertidas en el litigio principal, la Directiva 98/59 no impone la aplicación de su artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), a una situación en la que no concurren todos los elementos de un umbral establecido en dicha disposición.

57 De cuanto antecede se desprende que el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se opone a 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 deberían calificarse de «despido colectivo» a la luz de la definición que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de dicha Directiva.

Sobre la primera cuestión prejudicial

58 Dado que el examen de la cuarta cuestión prejudicial ha puesto de manifiesto que la Directiva 98/59 no resulta aplicable en el caso de autos, no es necesario responder a la primera cuestión prejudicial.

Sobre la segunda cuestión prejudicial

59 Mediante la segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que, para apreciar si se ha llevado a cabo un despido colectivo en el sentido de dicha disposición, han de tenerse en cuenta igualmente las extinciones individuales de los contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, cuando dichas extinciones tienen lugar en la fecha en la que el contrato de trabajo llega a su fin o se finaliza la tarea encomendada.

60 El órgano jurisdiccional remitente hace referencia al artículo 1, apartado 2, letra a), de la Directiva 98/59, según el cual dicha Directiva no se aplicará a los despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de esos contratos. Dicho órgano jurisdiccional sugiere que, *a contrario*, al utilizar la expresión «despidos colectivos» que figura en dicha disposición, el legislador de la Unión dejó abierta la posibilidad de incluir las extinciones individuales de contrato en el concepto de «despidos colectivos» que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de esta Directiva.

61 Si bien es cierto que la exclusión prevista en el artículo 1, apartado 2, letra a), de la Directiva 98/59 se refiere únicamente a los despidos colectivos, esto es, aquellos cuyo número alcanza un determinado umbral, no es posible deducir, *a contrario*, que las extinciones individuales de los contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas no quedan excluidas del ámbito de aplicación de dicha Directiva.

62 No obstante, esta exclusión del ámbito de aplicación de la Directiva 98/59 de las extinciones individuales de los contratos celebrados por una duración o para una tarea determinadas resulta claramente del tenor y del sistema de dicha Directiva.

63 En efecto, tales contratos no se extinguen a iniciativa del empresario, sino en virtud de las cláusulas que contienen o de la normativa aplicable, cuando llegan a término o cuando se realiza la tarea para la que fueron celebrados. En consecuencia, carecería de sentido llevar a cabo los procedimientos establecidos en los artículos 2 a 4 de la Directiva 98/59. En particular, el objetivo consistente en evitar los despidos o reducir su número y en buscar alternativas para atenuar sus consecuencias no puede alcanzarse en modo alguno en lo que respecta a los despidos resultantes de la extinción de los contratos.

64 Por otro lado, la interpretación mencionada en el apartado 60, segunda frase, de la presente sentencia llevaría a un resultado paradójico en virtud del cual los despidos colectivos resultantes de la extinción de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, y que acaecieran por la finalización o el cumplimiento de esos contratos, quedarían fuera del ámbito de aplicación de la Directiva 98/59, mientras que, consideradas individualmente, tales extinciones no quedarían excluidas.

65 Sin embargo, el órgano jurisdiccional remitente aduce que la inclusión en el ámbito de aplicación de la Directiva 98/59 de las extinciones individuales de los contratos celebrados por una duración o para una tarea resultaría útil para llevar a cabo un control de la justificación de tales extinciones.

66 A este respecto, tal y como señala la Comisión Europea, si bien el objeto de la Directiva 98/59 no es tal control, existen, a tal fin, textos específicos, como, en particular, las Directivas 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 (DO L 80, p. 29), y 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 (DO L 175, p. 43).

67 De las anteriores consideraciones se desprende que procede responder a la segunda cuestión prejudicial que el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que, para apreciar si se ha llevado a cabo un «despido colectivo» en el sentido de dicha disposición, no han de tenerse en cuenta las extinciones individuales de los contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, cuando dichas extinciones tienen lugar en la fecha en la que el contrato de trabajo llega a su fin o se finaliza la tarea encomendada.

Sobre la tercera cuestión prejudicial

68 Mediante su tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 1, apartado 2, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que, para considerar que se han producido despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, es necesario que la causa de tales despidos se derive de un mismo marco de contratación colectiva por una misma duración o para una misma tarea.

69 Procede señalar que, según se desprende de los términos empleados a modo de introducción en el artículo 1 de la Directiva 98/59, el concepto de «despidos colectivos» se define a efectos de la aplicación de dicha Directiva en su totalidad, incluso a efectos de la aplicación del artículo 1, apartado 2, letra a), de esta última. Así pues, la interpretación solicitada de esta última disposición podría limitar igualmente el ámbito de aplicación de la Directiva 98/59.

70 Pues bien, en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59, el legislador se sirve únicamente de un criterio cualitativo, a saber, aquel que impone que la causa del despido debe ser «no inherente a la persona de los trabajadores». No establece otras exigencias en lo que respecta tanto al nacimiento de la relación laboral como a su extinción. Al limitar el ámbito de aplicación de esta Directiva, tales exigencias podrían resultar contrarias a su objetivo, que consiste, según se desprende de su considerando 2, en proteger a los trabajadores en caso de despidos colectivos.

71 En consecuencia, no puede considerarse que exigencias como las mencionadas en la tercera cuestión prejudicial planteada estén justificadas a efectos de la aplicación del artículo 1, apartado 2, letra a), de la Directiva 98/59.

72 De las anteriores consideraciones se desprende que procede responder a la tercera cuestión prejudicial que el artículo 1, apartado 2, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que, para considerar que se han producido despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, no es necesario que la causa de tales despidos se derive de un mismo marco de contratación colectiva por una misma duración o para una misma tarea.

Costas

73 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

1) **El artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la 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, debe interpretarse en el sentido de que se opone a 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 deberían calificarse de «despido colectivo» a la luz de la definición que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de dicha Directiva.**

2) **El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que, para apreciar si se ha llevado a cabo un «despido colectivo» en el sentido de dicha disposición, no han de tenerse en cuenta las extinciones individuales de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, cuando dichas extinciones tienen lugar en la fecha en la que el contrato de trabajo llega a su fin o se finaliza la tarea encomendada.**

3) **El artículo 1, apartado 2, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que, para considerar que se han producido despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, no es necesario que la causa de tales despidos se derive de un mismo marco de contratación colectiva por una misma duración o para una misma tarea.**

Firmas