SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)
de 7 de diciembre de 1995 *

En el asunto C-449/93,

que tiene por objeto una petición dirigida al Tribunal de Justicia, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, por el Østre Landsret (Dinamarca), destinada a obtener, en el litigio pendiente ante dicho órgano jurisdiccional entre

Rockfon A/S

y

Specialarbejderforbundet i Danmark, en calidad de mandataria de Søren Nielsen y otros,

una decisión prejudicial sobre la interpretación del artículo 1 de la Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, referente 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),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por los Sres.: D.A.O. Edward (Ponente), Presidente de Sala; P. Jann y L. Sevón, Jueces;

* Lengua de procedimiento: danés.

Abogado General: Sr. G. Cosmas;
Secretario: Sr. H.A. Rühl, administrador principal;

consideradas las observaciones escritas presentadas:

— En nombre de Specialarbejderforbundet i Danmark, que actúa en nombre de Søren Nielsen y otros, por el Sr. Jens B. Bjørst, Abogado;

— en nombre del Gobierno belga, por el Sr. Patrick Duray, Consejero adjunto en el Servicio Jurídico del ministère des Affaires étrangères, en calidad de Agente;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. John Collins, Assistant Treasury Solicitor, en calidad de Agente;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. Anders Christian Jessen, miembro del Servicio Jurídico, y José Juste Ruiz, funcionario nacional adscrito a dicho Servicio, en calidad de Agentes;

habiendo considerado el informe para la vista;

oídas las observaciones del Specialarbejderforbundet i Danmark y de la Comisión, expuestas en la vista de 11 de mayo de 1995;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 13 de julio de 1995;

dicta la siguiente

Sentencia

1 Mediante resolución de 16 de noviembre de 1993, recibida en el Tribunal de Justicia el 23 de noviembre siguiente, el Østre Landsret planteó, con arreglo al artículo 177 del Tratado CE, una cuestión prejudicial sobre la interpretación del artículo 1 de la Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, referente 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; en lo sucesivo, «Directiva»).

2 Dicha cuestión se suscitó en el marco de un litigio entre la sociedad Rockfon A/S y el Specialarbejderforbundet i Danmark (Sindicato danés de obreros especializados; en lo sucesivo, «SID»), relativo al despido de un determinado número de trabajadores, llevado a cabo sin observar los procedimientos de consulta y de información previstos en la Directiva.

3 La finalidad de la Directiva es reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos. A tal fin, impone al empresario distintas obligaciones con el fin de evitar o de limitar los despidos colectivos, estableciendo un sistema de consultas con los trabajadores y sus representantes en el momento oportuno o haciendo intervenir, en determinados casos, a las autoridades públicas competentes.

4 La letra a) del apartado 1 del artículo 1 de la Directiva dispone:

«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:

— para un período de 30 días:

1. al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores;

2. al menos el 10 por ciento del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores;

3. al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo;

— 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».

5 La Directiva fue ejecutada en Dinamarca mediante la lov nr. 38 af 26 januar 1977 om ændring af lov om arbejdsformidling og arbejdsløshedsforsikring (Ley

nº 38, de 26 de enero de 1977, por la que se modifica la Ley sobre fomento del empleo y seguro de desempleo; en lo sucesivo, «Ley sobre fomento del empleo»), modificada en varias ocasiones. Al haber optado el Reino de Dinamarca por la primera posibilidad, su Derecho se adaptó a lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 1 de la Directiva mediante el artículo 23 a, incluido en el Capítulo 5 a, de la citada Ley. Este precepto está redactado en los siguientes términos:

— Apartado 1 del artículo 23 a:

«El presente capítulo se aplicará a los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona del trabajador, cuando el número de despidos previstos durante un período de 30 días sea:

1) al menos igual a 10 trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente a más de 20 y menos de 100 trabajadores;

2) al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 100 y menos de 300 trabajadores;

3) al menos igual a 30, en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo.»

— Apartado 3 del artículo 23 a:

«El Ministro de Trabajo, después de consultar al Consejo Nacional del Trabajo, podrá dictar normas para el cálculo del número de trabajadores con arreglo al apartado 1 del artículo 23 a, y definir los criterios que deban tenerse en cuenta para determinar si existe un centro de trabajo a efectos del presente capítulo.»

6 Debe aclararse que las disposiciones mediante las cuales el Derecho danés se adaptó a lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 1 de la Directiva no han experimentado modificación alguna en las distintas versiones sucesivas.

7 A tenor del artículo 102 a de la Ley sobre fomento del empleo, las infracciones cometidas contra las normas reguladoras de las obligaciones de información y de consulta se sancionan con multa, y el empresario está obligado a abonar a los trabajadores afectados una indemnización correspondiente al salario devengado durante un período de 30 días, contados a partir de la fecha de la resolución del contrato.

8 En virtud del apartado 3 del artículo 23 a de la Ley sobre fomento del empleo, el Ministro de Trabajo danés promulgó el bekendtgørelse nr. 74 af 4 marts 1977 (Decreto nº 74, de 4 de marzo de 1977), relativo a la definición del concepto de centro de trabajo y al cálculo del número de trabajadores en el marco de los despidos colectivos.

9 Los artículos 2 a 4 de dicho Decreto definen el concepto de centro de trabajo. A tenor del apartado 1 del artículo 2:

«Se entenderá por centro de trabajo, en el sentido del Capítulo 5 a de la Ley, aquella unidad que produzca, adquiera o suministre mercancías o prestaciones de servicios (por ejemplo, talleres, fábricas, astilleros, tiendas, oficinas o depósitos), y cuya dirección esté facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos (véase el apartado 1 del artículo 23 a de la Ley).»

10 Debe aclararse que dicho Decreto fue posteriormente derogado con efectos al 1 de diciembre de 1990, siendo sustituido por el bekendtgørelse nr. 755 af 12 november 1990 (Decreto nº 755, de 12 de noviembre de 1990), relativo a la definición del concepto de centro de trabajo y al cálculo del número de trabajadores en caso de

despido colectivo. Este Decreto contiene, en el apartado 1 de su artículo 2, la siguiente disposición relativa al concepto de centro de trabajo:

«Concepto de centro de trabajo

Artículo 2

1. Se entenderá por centro de trabajo, en el sentido del Capítulo 5 a de la Ley, aquella unidad que produzca, adquiera o suministre bienes o servicios (por ejemplo, talleres, fábricas, astilleros, tiendas, oficinas o depósitos) y cuya dirección esté facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos en el sentido del apartado 1 del artículo 23 a. Sin embargo, las unidades organizadas en forma de filial en el sentido del artículo 2 de la Ley de sociedades anónimas y del artículo 2 de la Ley de sociedades de responsabilidad limitada, así como otras unidades que mantengan una relación análoga con una sociedad matriz, deberán considerarse como centros de trabajo a efectos del Capítulo 5 a, aun cuando la dirección de la filial no pueda efectuar autónomamente despidos colectivos.»

11 La sociedad Rockfon A/S (en lo sucesivo, «Rockfon») se dedica a la producción y a la comercialización de materiales aislantes fabricados con lana mineral. Forma parte de la multinacional Rockwool que, en 1989, contaba con una plantilla total de 5.300 trabajadores, de los cuales 1.435 se hallaban en Dinamarca.

12 Rockfon y otras tres sociedades de producción del grupo, también con domicilio social en Hedehusene (Dinamarca), a saber, Rockment A/S, Conrock A/S y Rockwool A/S, poseen un departamento común de personal, encargado de las colocaciones y de los despidos, que forma parte de Rockwool A/S. Con arreglo a una circular interna de enero de 1985 en materia de despidos y extinción voluntaria del contrato, aplicable a las cuatro sociedades de producción, toda decisión de despido

debía adoptarse de común acuerdo con el departamento de personal de Rockwool A/S. Los Jefes de unidad debían decidir, de acuerdo con dicho departamento, qué trabajadores podían ser despedidos o trasladados a otro servicio. En el supuesto de que se contemplara el despido de varios trabajadores por paro técnico, el Jefe de unidad debía informar al representante del personal del departamento en cuestión y cerciorarse, al propio tiempo, en el departamento de personal, de que no se habían sobrepasado las cuotas comunitarias.

13 Entre el 10 y el 28 de noviembre de 1989, Rockfon despidió de 24 a 25 personas del total de 162 trabajadores con que contaba en aquel momento. Rockfon no consultó previamente a los trabajadores afectados ni tampoco informó por escrito a la autoridad competente acerca de los despidos. Se ha acreditado que, en el supuesto de que Rockfon constituyera por sí sola un «centro de trabajo», los despidos se habrían efectuado sin observar las disposiciones en materia de concertación contenidas en el Capítulo 5 a de la Ley sobre fomento del empleo, norma de ejecución de la Directiva.

14 A raíz de estos despidos, el SID entabló un procedimiento contra Rockfon, en su calidad de mandataria de catorce de los trabajadores despedidos, en el que reclamaba el pago de una indemnización por el incumplimiento de las normas nacionales reguladoras de los despidos colectivos.

15 El litigio se planteó en primer lugar ante la Comisión paritaria encargada del mercado laboral, la cual, en un dictamen emitido el 19 de diciembre de 1989, consideró que Rockfon formaba parte de una empresa más importante, el grupo Rockwool, de forma que debía considerarse que los despidos de los trabajadores de Rockfon habían sido efectuados por una empresa de más de 300 trabajadores. Por consiguiente, afirmó que Rockfon no había infringido la Ley, por cuanto ésta sólo impone la observancia de los procedimientos de información y consulta a las empresas de más de 300 trabajadores cuando se despida al menos a 30 trabajadores durante un período de 30 días.

16 El SID recurrió esta decisión ante las autoridades laborales, quienes confirmaron el dictamen de la Comisión paritaria. Con posterioridad, interpuso un recurso contra Rockfon ante el Byret i Tåstrup.

17 Ante este órgano jurisdiccional, Rockfon admitió ser una empresa de producción autónoma, si bien alegó que no constituía un «centro de trabajo» a efectos de la Ley sobre fomento del empleo y del Decreto nº 74, antes citado, ya que las funciones de colocación y de despido se hallaban confiadas a otra sociedad del grupo. No obstante, el Byret i Tåstrup consideró que el departamento de personal común creado en el grupo Rockwool desempeñaba una función puramente consultiva y que Rockfon era competente para efectuar los despidos por sí misma. Dicho órgano jurisdiccional, en su sentencia de 1 de octubre de 1992, condenó a Rockfon a pagar a los trabajadores afectados una indemnización por incumplimiento de las disposiciones reguladoras de las obligaciones de información y de consulta, con arreglo a lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 102 a de la citada Ley, puesto que, a su juicio, constituía un «centro de trabajo» a efectos de la Ley sobre fomento del empleo.

18 Rockfon recurrió dicha sentencia ante el Østre Landsret y solicitó que se modificara el fallo de forma que se acogieran sus pretensiones. Al igual que en primera instancia, afirmó que no tenía una dirección facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos, por lo cual no constituía un «centro de trabajo» a efectos de la Ley sobre fomento del empleo. Ante el Østre Landsret, las partes solicitaron que se remitiera el asunto al Tribunal de Justicia.

19 Al haber sido ejecutada la Directiva mediante la Ley sobre fomento del empleo, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta, en sustancia, sobre el concepto de «centro de trabajo» a efectos de la letra a) del apartado 1 del artículo 1 de la Directiva, en un supuesto como el del litigio principal. Por consiguiente, suspendió el procedimiento y planteó al Tribunal de Justicia la cuestión prejudicial siguiente:

«¿Debe interpretarse lo dispuesto en el artículo 1 de la Directiva 75/129/CEE, de 17 de febrero de 1975, referente a la aproximación de las legislaciones de los Esta-

dos miembros que se refieren a los despidos colectivos, en el sentido de que se opone a que dos o más empresas, que forman parte de un grupo y que mantienen relaciones de interdependencia, si bien ninguna de ellas ostenta una posición de predominio sobre la otra u otras, creen un departamento común en materia de colocaciones o despidos, de forma que, por ejemplo, los despidos en una de las empresas sólo puedan efectuarse con la aquiescencia del citado departamento, y, como consecuencia de ello, para efectuar el cálculo de los trabajadores previsto en el apartado 1 del artículo 1 de la citada Directiva, se tome en consideración el número total de trabajadores en el conjunto de dichas empresas?»

20 Mediante su cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente plantea dos cuestiones distintas. En primer lugar, pide que se dilucide si la letra a) del apartado 1 del artículo 1 de la Directiva se opone a que dos o más empresas que forman parte de un grupo creen un departamento común de colocación o despido, de forma que los despidos en una de las empresas sólo puedan efectuarse con la aquiescencia de dicho departamento. En segundo lugar, se plantea si, en dichas circunstancias, debe interpretarse que el término «centro de trabajo» que figura en la letra a) del apartado 1 del artículo 1 de la citada Directiva designa al conjunto de empresas que disponen de dicho departamento de colocación o despido o si, por el contrario, debe calificarse de «centro de trabajo» a cada una de las empresas en las que trabajan habitualmente los trabajadores despedidos.

21 Por lo que se refiere a la primera parte de la cuestión prejudicial, baste señalar que la Directiva tiene como finalidad exclusiva la armonización parcial de los procedimientos de despido colectivo, y no tiene por objeto restringir la libertad de las empresas para proceder a la organización de sus actividades y estructurar su departamento de personal de la forma que les parezca más en consonancia con sus necesidades. En particular, la letra a) del apartado 1 del artículo 1 formula el concepto de despido colectivo, determinando de esta forma el ámbito de aplicación de la Directiva, si bien no establece norma alguna en lo relativo a la organización interna de las empresas o a la gestión del personal.

22 Por lo tanto, procede responder sobre este particular al órgano jurisdiccional remitente que la letra a) del apartado 1 del artículo 1 de la Directiva debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que dos o más empresas, que forman parte de un grupo y que mantienen relaciones de interdependencia, si bien ninguna de ellas ostenta una posición de predominio sobre la otra u otras, creen un departamento común de colocaciones o despidos, de forma que, en particular, los despidos en una de las empresas sólo puedan efectuarse con la aquiescencia de dicho departamento.

23 Por lo que se refiere a la segunda parte de la cuestión prejudicial, debe señalarse, en primer lugar, que la Directiva no define el concepto de «centro de trabajo».

24 En el presente caso, la sociedad Rockfon afirma que no constituye un «centro de trabajo» a efectos de la Directiva, por cuanto no posee una dirección facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos, por lo cual no cumple el requisito establecido en el Decreto nº 74 para constituir un «centro de trabajo». A su juicio, para efectuar el cálculo de los trabajadores previsto en la letra a) del apartado 1 del artículo 1 de la Directiva, debe tenerse en cuenta el conjunto de los trabajadores de las cuatro sociedades y no sólo su propia plantilla.

25 A este respecto, debe señalarse que el concepto de «centro de trabajo», a efectos de la Directiva, constituye un concepto de Derecho comunitario y no puede definirse por referencia a las legislaciones de los Estados miembros.

26 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; «plaatselijke eenheid» en la versión neerlandesa; «estabelecimento» en la versión portuguesa, y, finalmente, «arbetsplats» en la versión sueca.

27 Pues bien, de la comparación de los términos utilizados se desprende que tienen una connotación distinta: a saber, según los casos, establecimiento, empresa, centro de trabajo, unidad local o lugar de trabajo.

28 De la sentencia dictada el 27 de octubre de 1977, Bouchereau (30/77, Rec. p. 1999), apartado 14, se desprende que las distintas versiones lingüísticas de una norma comunitaria deben ser objeto de una interpretación uniforme por lo cual, en caso de discrepancia entre las citadas versiones, dicha disposición debe ser interpretada en función de la sistemática general y de la finalidad de la normativa de la que forma parte.

29 Pues bien, la Directiva fue adoptada sobre la base de los artículos 100 y 117 del Tratado CEE. Este último precepto alude a la necesidad de que los Estados miembros promuevan la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso. Según el primer considerando de la Directiva, ésta tiene precisamente por objeto reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos.

30 A este respecto, pueden hacerse dos observaciones. En primer lugar, una interpretación de dicho concepto en el sentido preconizado por Rockfon permitiría a las sociedades que forman parte de un mismo grupo dificultar su sujeción a la Directiva, confiando a un órgano de decisión distinto la decisión de despido. De esta forma, podrían eludir también la obligación de observar determinados procedimientos concebidos para la protección de los trabajadores, con lo cual importantes grupos de ellos podrían verse privados del derecho a ser informados y oídos, que la Directiva normalmente les reconoce. Por lo tanto, dicha interpretación parece incompatible con la finalidad de la Directiva.

31 Debe recordarse a continuación que el Tribunal de Justicia ya ha tenido ocasión de declarar 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 (sentencia de 7 de febrero de 1985, Botzen y otros, 186/83, Rec. p. 519, apartado 15).

32 Procede, pues, interpretar el concepto de «centro de trabajo», que figura en la letra a) del apartado 1 del artículo 1 de la Directiva, 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.

33 Esta interpretación se ve corroborada por el hecho de que la propuesta inicial de Directiva presentada por la Comisión utilizaba el término «empresa» y que el último párrafo del apartado 1 del artículo 1 de la propuesta definía este concepto como la «unidad local de empleo». Sin embargo, parece que el Consejo decidió sustituir el término «empresa» por el de «centro de trabajo», lo cual tuvo como consecuencia la supresión de la definición inicialmente contenida en la propuesta, que se consideró superflua.

34 Procede, pues, responder a la segunda parte de la cuestión prejudicial que 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. 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.

Costas

35 Los gastos efectuados por los Gobiernos belga y del Reino Unido, así como por la Comisión de las Comunidades Europeas, que han presentado observaciones ante este Tribunal de Justicia, no pueden ser objeto de reembolso. Dado que el procedimiento tiene, para las partes en el litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas.

En virtud de todo lo expuesto,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

pronunciándose sobre la cuestión planteada por el Østre Landsret mediante resolución de 16 de noviembre de 1993, declara:

1) **La letra a) del apartado 1 del artículo 1 de la Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a que dos o más empresas, que forman parte de un grupo y que mantienen relaciones de interdependencia, si bien ninguna de ellas ostenta una posición de predominio sobre la otra u otras, creen un departamento común de colocaciones o despidos, de forma que, en particular, los despidos en una de las empresas sólo puedan efectuarse con la aquiescencia de dicho departamento.**

2) **El término «centro de trabajo», que figura en la letra a) del apartado 1 del artículo 1 de la Directiva antes citada, debe interpretarse, según las circuns-**

tancias, como 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.

Edward Jann Sevón

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 7 de diciembre de 1995.

El Secretario

R. Grass

El Presidente de la Sala Primera

D.A.O. Edward