Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 30 de abril de 2015 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Despidos colectivos — Directiva 98/59/CE — Artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a) — Concepto de "centro de trabajo" — Método de cálculo del número de trabajadores despedidos»

En el asunto C-80/14,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Reino Unido), mediante resolución de 5 de febrero de 2014, recibida en el Tribunal de Justicia el 14 de febrero de 2014, en el procedimiento entre

Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW),

B. Wilson

y

WW Realisation 1 Ltd, en liquidación,

Ethel Austin Ltd,

Secretary of State for Business, Innovation and Skills,

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 de la Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) y de la Sra. Wilson, por la Sra. D. Rose, QC, y el Sr. I. Steele, Barrister, a quienes ha otorgado mandato el Sr. M. Cain, Solicitor;

* Lengua de procedimiento: inglés.

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. L. Christie, en calidad de agente, asistido por el Sr. T. Ward, QC, y el Sr. J. Holmes, Barrister;

— en nombre del Gobierno español, por el Sr. L. Banciella Rodríguez-Miñón y la Sra. M.J. García-Valdecasas Dorrego, en calidad de agentes;

— en nombre del Gobierno húngaro, por los Sres. M. Fehér y G. Koós y la Sra. A. Pálfy, 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

Sentencia

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

2 Esta petición se presentó en el marco de un litigio entre la Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) y la Sra. Wilson, por un lado, y la WW Realisation 1 Ltd, en liquidación (en lo sucesivo, «Woolworths»), por otro lado, y entre la USDAW, por un lado, y Ethel Austin Ltd (en lo sucesivo, «Ethel Austin») y el Secretary of State for Business, Innovation and Skills (Secretario de Estado de Actividad Mercantil, Innovación y Capacitación Profesional; en lo sucesivo, «Secretary of State for Business»), por otro lado, en relación con la legalidad de los despidos llevados a cabo por Woolworths y Ethel Austin. El Secretary of State for Business fue citado como parte en el litigio principal debido a que, en caso de que se condene a Woolworths o a Ethel Austin al pago de una indemnización de protección y éstas no puedan hacer frente a tal pago, el Secretary of State for Business deberá abonar a los trabajadores que lo soliciten una indemnización en la cuantía que estime conveniente dentro del límite legal, como compensación de dicho crédito.

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», 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:

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 En virtud del artículo 2 de la Directiva 98/59:

«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 del Reino Unido

12 La Ley consolidada de sindicatos y relaciones laborales de 1992 [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992; en lo sucesivo, «TULRCA»], da cumplimiento a las obligaciones que incumben al Reino Unido en virtud de la Directiva 98/59.

13 El artículo 188, apartado 1, de la TULRCA está redactado en los siguientes términos:

«El empresario que tenga la intención de despedir por causas económicas a 20 trabajadores o más en un centro de trabajo, en un período de 90 días o menos, deberá consultar acerca de los despidos a todas las personas que sean representantes legítimos de cualquiera de los trabajadores que puedan resultar afectados por los despidos proyectados o por las medidas adoptadas en relación con tales despidos.»

14 Con arreglo al artículo 189, apartado 1, de la TULRCA, si un empresario incumple alguna de las obligaciones relativas a dicha consulta, podrán interponer recurso ante el Employment Tribunal (Juzgado de lo Social) por tal motivo el sindicato de trabajadores pertinente, si el incumplimiento afecta a los representantes de un sindicato de trabajadores o, en cualquier otro caso, cualquiera de los trabajadores afectados o cualquiera de los trabajadores que hayan sido despedidos por causas económicas. En virtud del artículo 189, apartado 2, de la TULRCA, si dicho órgano jurisdiccional considera fundado el recurso, podrá ordenar el pago de una indemnización «de protección» («protective award»).

15 El artículo 189, apartado 3, de la TULRCA dispone que con la indemnización de protección se pretende indemnizar a aquellos trabajadores que han sido despedidos por causas económicas o que se prevea despedir por tales causas y respecto de cuyo despido o proyecto de despido el empresario haya incumplido alguna de las obligaciones relativas a la consulta.

16 Con arreglo al artículo 190, apartado 1, de la TULRCA, si se concede una indemnización de protección todos los trabajadores que se beneficien de ella tendrán derecho, en principio, a que su empresario les abone una retribución por el período de protección.

17 El artículo 192, apartado 1, de la TULRCA establece que aquellos trabajadores que puedan beneficiarse de la indemnización de protección podrán reclamar ante el Employment Tribunal en caso de que el empresario no abone, en todo o en parte, la retribución indemnizatoria. Si se estima el recurso, dicho órgano jurisdiccional ordenará al empresario abonar el importe de la retribución adeudada de conformidad con el artículo 192, apartado 3, de la TULRCA.

18 Con la parte 12 de la Ley de 1996 sobre Derechos laborales (Employment Rights Act 1996; en lo sucesivo, «ERA») se pretende dar cumplimiento a las obligaciones que incumben al Reino Unido en virtud de la Directiva 2008/94/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (DO L 283, p. 36).

19 El artículo 182 de la ERA dispone:

«Si, previa solicitud presentada por escrito por un trabajador, el Secretary of State [competente] constata que

a) el empresario del trabajador ha incurrido en insolvencia,

b) se ha puesto fin al empleo del trabajador y

c) el trabajador tenía derecho, en la fecha pertinente, al pago de todo o parte de los créditos a los que se hace referencia en la parte 12 [de la ERA],

el Secretary of State podrá, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 186, solicitar al National Insurance Fund [Fondo Nacional de Garantía] que abone al trabajador las cuantías a las que, a su parecer, el trabajador tenga derecho en virtud de tales créditos.»

20 El artículo 183 de la ERA se refiere a aquellas circunstancias en las que el empresario se halla en situación de insolvencia.

21 En virtud del artículo 184, apartado 1, letra a), de la ERA, los créditos a los que se hace referencia en la parte 12 de la ERA incluyen cualesquiera atrasos de retribución de una o varias semanas (pero no más de ocho).

22 El artículo 184, apartado 2, de la ERA precisa que las retribuciones abonadas en virtud de una indemnización de protección conforme al artículo 189 de la TULRCA serán consideradas retribuciones atrasadas.

23 El artículo 188 de la ERA dispone que quien haya solicitado un pago en virtud del artículo 182 de la ERA podrá presentar una demanda ante los Employment Tribunals si el Secretary of State for Business no hubiere efectuado tal pago o hubiere efectuado un pago inferior al importe que debería haber abonado. Si dicho órgano jurisdiccional considera que el Secretary of State for Business debería haber efectuado un pago conforme al artículo 182, dictará resolución declarativa en ese sentido y fijará el importe del pago que ha de realizarse.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

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.

25 En este contexto, la USDAW, en su condición de organización sindical, interpuso recurso contra dichas sociedades ante el Employment Tribunal Liverpool y el Employment Tribunal London Central en nombre de varios miles de sus afiliados, antiguos trabajadores de las referidas empresas que habían sido despedidos por causas económicas.

26 La USDAW cuenta con más de 430 000 afiliados en el Reino Unido que trabajan en diversos sectores.

27 La Sra. Wilson trabajaba en una de las tiendas de la cadena «Woolworths» en St. Ives (Reino Unido), y representaba a la USDAW en el foro nacional de trabajadores (denominado «Colleague Circle») creado por Woolworths para abordar varias cuestiones, en particular, las consultas previas en caso de despido colectivo.

28 La USDAW y la Sra. Wilson solicitaron que se condenase a los empresarios a abonar indemnizaciones de protección a los trabajadores despedidos debido a que no se había tramitado el procedimiento de consulta previa antes del procedimiento de regulación de empleo, tal y como exigía la TULRCA.

29 Con arreglo a las disposiciones pertinentes de la ERA, si se condena a Woolworths o a Ethel Austin al pago de indemnizaciones de protección y éstas se ven en la imposibilidad de abonar tales indemnizaciones, un trabajador podrá exigir dicho pago al Secretary of State for Business, quien se verá obligado a abonar la referida indemnización hasta el límite legal en concepto de retribuciones atrasadas. Si el referido Secretary of State no abona tan indemnización, el Employment Tribunal podrá girarle una orden conminatoria de pago a petición del trabajador afectado.

30 Mediante resoluciones de los días 2 de noviembre de 2011 y 18 de enero de 2012 respectivamente, el Employment Tribunal Liverpool y el Employment Tribunal London Central ordenaron el pago de indemnizaciones de protección a favor de varios trabajadores despedidos de Woolworths y de Ethel Austin. No obstante, denegaron su pago a aproximadamente 4 500 antiguos trabajadores debido a que habían trabajado en centros de trabajo con menos de 20 trabajadores y, a su parecer, cada uno de esos centros de trabajo debía considerarse por separado.

31 La USDAW y la Sra. Wilson interpusieron recurso de apelación contra estas resoluciones ante el Employment Appeal Tribunal (Tribunal de Apelación de lo Social), el cual declaró, mediante resolución de 30 de mayo de 2013, que a fin de interpretar el artículo 188, apartado 1, de la TULRCA de modo conforme con la Directiva 98/59, era necesario suprimir las palabras «en un centro de trabajo», en cumplimiento de la obligación que incumbe al juez nacional con arreglo a la sentencia Marleasing (C-106/89, EU:C:1990:395) de interpretar su Derecho nacional a la luz de la letra y de la finalidad de la Directiva de que se trate. Este órgano jurisdiccional decidió igualmente que, por un lado, la USDAW y la Sra. Wilson podían invocar el efecto directo de los derechos que les correspondían en virtud de la Directiva 98/59 puesto que el Secretary of State for Business era parte en el litigio y, por otro lado, que éste era responsable del pago de las indemnizaciones de protección a todos los trabajadores. De la referida resolución se desprende asimismo que la obligación de consulta previa resulta aplicable siempre que un empresario tenga la intención de despedir por causas económicas a 20 trabajadores o más durante un período igual o inferior a 90 días, con independencia de los centros de trabajo concretos en que trabajen.

32 En este contexto, el Secretary of State for Business solicitó autorización para interponer recurso de apelación ante el órgano jurisdiccional remitente, autorización que concedió el Employment Appeal Tribunal mediante auto de 26 de septiembre 2013.

33 El órgano jurisdiccional remitente indica que las partes en el litigio principal coinciden en que, al transponer la Directiva 98/59, el Reino Unido optó por la alternativa recogida en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de esta Directiva.

34 Este órgano jurisdiccional precisa que la USDAW y la Sra. Wilson sostienen ante él que el concepto de «despido colectivo» que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59 no puede limitarse a aquellas situaciones en las que se despida a al menos 20 trabajadores en cada centro de trabajo durante un período de 90 días, sino que comprende igualmente aquellas situaciones en las que se despide a al menos 20 trabajadores empleados por un mismo empresario durante un período de 90 días, sea cual fuere el número de trabajadores en los centros de trabajo afectados, es decir, los centros de trabajo en los que se efectúan los despidos.

35 La USDAW y la Sra. Wilson alegan, con carácter subsidiario, que, aun cuando dicha disposición de la Directiva 98/59 debiera interpretarse en el sentido de que se refiere al despido de al menos 20 trabajadores en cada centro de trabajo, el concepto de «centro de trabajo» debe entenderse en el sentido del conjunto de la actividad comercial ejercida por Woolworths y Ethel Austin, respectivamente. En efecto, a su parecer, la unidad económica está formada por el conjunto de la actividad comercial.

36 Según la USDAW y la Sra. Wilson, considerar que cada tienda constituye un centro de trabajo en el sentido de la referida disposición dará lugar a resultados arbitrarios e injustos si, como ocurre en el caso de autos, un gran distribuidor pone fin a la gran mayoría de su actividad, despidiendo a un gran número de trabajadores en distintos puntos de venta, de los cuales algunos tienen 20 o más trabajadores, y otros tienen menos. A su parecer, no es razonable que los trabajadores de las tiendas grandes se beneficien del procedimiento de consulta previa antes del despido colectivo mientras que aquellos de tiendas más pequeñas se ven privados de dicho procedimiento.

37 La USDAW y la Sra. Wilson consideran además que, dado que, con independencia de la tienda en que trabajen, todos los trabajadores forman parte del mismo expediente de regulación de empleo y que el objetivo de la Directiva 98/59 es reforzar la protección de los trabajadores, tal interpretación de la Directiva 98/59 incentivaría a los empresarios a dividir sus actividades para eludir las obligaciones impuestas por dicha Directiva.

38 La USDAW y la Sra. Wilson estiman que, puesto que el Secretary of State for Business es responsable del pago de las indemnizaciones de protección, de conformidad con la Directiva 2008/94, pueden invocar en su contra los efectos de la Directiva 98/59 en virtud del principio del efecto directo vertical de esta Directiva.

39 El Secretary of State for Business sostiene ante el órgano jurisdiccional remitente, refiriéndose a las sentencias Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420) y Athinaïki Chartopoïïa (C-270/05, EU:C:2007:101), que el concepto de «centro de trabajo» en el sentido del artículo 1, apartado 1, letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59, designa la unidad a la que un trabajador se halle adscrito para desempeñar su cometido y que procede dar a este concepto el mismo alcance que el que recibe en el contexto de los respectivos artículos 1, apartado 1, letra a), inciso i) de las Directivas 75/129 y 98/59.

40 El Secretary of State for Business añade que, si el legislador de la Unión hubiera deseado que todos los trabajadores de un empresario quedasen comprendidos en el referido artículo 1, apartado 1, letra a), inciso ii), habría utilizado un término distinto, como por ejemplo «empresa» o «empresario», en lugar de «centro de trabajo»

41 A su entender, de ello se desprende que si se despide a 19 trabajadores de un centro de trabajo, no habrá despido colectivo en el sentido de la Directiva 98/59, mientras que si se despide a 20 trabajadores, se aplicarán los derechos reconocidos por dicha Directiva.

42 En estas circunstancias, la Court of Appeal (England and Wales) (Civil Division) [Tribunal de apelación (Inglaterra y Gales) (Sala de lo Civil)], decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) a) ¿La expresión "al menos igual a 20" recogida en el artículo 1, apartado 1, letra a), inciso ii), de la [Directiva 98/59], se refiere al número de despidos entre todos los centros de trabajo del empresario en los que se han efectuado despidos durante un período de 90 días, o bien se refiere al número de despidos en cada uno de los centros de trabajo?

b) Si el artículo 1, apartado 1, letra a), inciso ii), [de esta Directiva] hace referencia al número de despidos en cada uno de los centros de trabajo, ¿cuál es el significado del concepto de "centro de trabajo"? En concreto, ¿debe interpretarse el concepto de "centro de trabajo" en el sentido de que comprende la totalidad de la empresa de comercio minorista de que se trate, entendida como una única unidad económica empresarial, o bien la parte de tal empresa que prevé efectuar despidos, en lugar de como la unidad a la que un trabajador se halle adscrito [para desempeñar] su cometido, como sería el caso de cada tienda concreta?

2) En el supuesto de que un trabajador reclame una indemnización de protección a un empresario privado, ¿puede el Estado miembro invocar o alegar que la Directiva [98/59] no concede derechos directamente exigibles frente al empresario en las siguientes circunstancias:

a) el empresario privado, de no ser por la transposición incorrecta de la Directiva por el Estado miembro, habría estado obligado a abonar una indemnización de protección al trabajador, por no haber realizado dicho empresario las consultas previstas en la Directiva, y

b) dado que dicho empresario es insolvente, en caso de que se conceda una indemnización de protección a cargo del empresario privado y éste no la abone, y se presente una solicitud al Estado miembro, dicho Estado miembro estará obligado a pagar al trabajador esa indemnización de protección en virtud de la normativa nacional que transpone la [Directiva 2008/94], sin perjuicio de que se haya establecido una eventual limitación a la obligación de pago de las instituciones de garantía del Estado miembro en virtud del artículo 4 de dicha Directiva?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

43 Mediante su primera cuestión prejudicial el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, por un lado, si el concepto de «centro de trabajo» que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59 debe interpretarse del mismo modo que el concepto de «centro de trabajo» que figura en la letra a), inciso i), de ese mismo párrafo, y, por otro lado, si el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece una obligación de información y consulta de los trabajadores cuando se despide, en un período de 90 días, a al menos 20 trabajadores de un centro de trabajo concreto de una empresa, y no cuando el número acumulado de despidos en todos los centros de trabajo de una empresa o en algunos de ellos durante ese mismo período alcanza o sobrepasa el umbral de 20 trabajadores.

44 Según se desprende tanto de la resolución de remisión como de las observaciones formuladas ante el Tribunal de Justicia, cuando se transpuso la Directiva 98/59, el Reino Unido optó por el umbral de aplicación que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de dicha Directiva. En virtud del Derecho nacional aplicable, cuando un empresario tiene la intención de suprimir al menos 20 empleos en un centro de trabajo durante un período de 90 días, debe observar un procedimiento de información y consulta de los trabajadores sobre dicho particular.

45 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, 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 Chartopoïïa, EU:C:2007:101, apartado 23).

46 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.

47 En el apartado 31 de sentencia Rockfon (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 (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.

48 Del apartado 5 de la sentencia Rockfon (EU:C:1995:420) se desprende que el Reino de Dinamarca, de donde era originario el órgano jurisdiccional que planteó la cuestión prejudicial en el asunto que dio lugar a dicha sentencia, había optado por la alternativa recogida en el artículo 1, apartado 1, letra a), inciso i), de la referida Directiva.

49 En la sentencia Athinaïki Chartopoïïa (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.

50 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.

51 En el apartado 28 de la sentencia Athinaïki Chartopoïïa (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».

52 Por consiguiente, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que, cuando una «empresa» incluye varias entidades que cumplen los criterios precisados en los apartados 47, 49 y 51 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.

53 Esta jurisprudencia se aplica en el presente asunto.

54 Procede señalar 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.

55 A este respecto, carece de pertinencia el hecho mencionado en la vista ante el Tribunal de Justicia de que, en concreto, las versiones en lengua inglesa, española, francesa e italiana emplean «centro de trabajo» en plural. En efecto, en estas versiones lingüísticas la expresión «centro de trabajo» figura en plural tanto en la letra a), inciso i), como en la letra a), inciso ii), de la referida disposición. Además, tal y como subrayó el Abogado General en el punto 53 de sus conclusiones, otras versiones lingüísticas del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59 emplean «centro de trabajo» en singular, lo que excluye la interpretación de que el umbral previsto en esta última disposición se refiera a todos los «centros de trabajo» de una «empresa».

56 La opción que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59 es, salvo por los distintos períodos durante los que han de producirse los despidos, una alternativa equivalente en esencia a la que figura en la letra a), inciso i), de esa misma disposición.

57 Nada en la redacción del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 sugiere que haya de darse un significado distinto a los términos «centro de trabajo» y «centros de trabajo» que figuran en el mismo párrafo de dicha disposición.

58 A este respecto, procede recordar que en el asunto que dio lugar a la sentencia Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101), el Tribunal de Justicia no examinó si la República Helénica había optado por la solución prevista en la letra a), inciso i), o en la letra a), inciso ii), del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 98/59. El fallo de dicha sentencia se 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.

59 El hecho de que el legislador dé a los Estados miembros la posibilidad de elegir entre las alternativas que figuran respectivamente en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso i) y letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59 pone de manifiesto que el concepto «centro de trabajo» no puede tener un alcance completamente diferente según que el Estado miembro de que se trate haya optado por una u otra de las alternativas propuestas.

60 Además, una diferencia de tal envergadura sería contraria a la necesidad de promover la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas a los despidos colectivos, sobre la que hace hincapié el considerando 7 de la Directiva 98/59.

61 En lo que respecta a la cuestión prejudicial planteada por el órgano jurisdiccional remitente mediante la que pregunta si el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59 exige que se tomen en consideración los despidos llevados a cabo en cada centro de trabajo considerado por separado, 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.

62 Sin embargo, 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 (véanse, en este sentido, las sentencias Comisión/Reino Unido, C-383/92, EU:C:1994:234, apartado 16; Comisión/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, apartado 48, y Confédération générale du travail y otros, C-385/05, EU:C:2007:37, apartado 43).

63 Ahora bien, interpretar el concepto «centro de trabajo» en el sentido recogido en el apartado 61 de la presente sentencia, por un lado, sería contrario al objetivo perseguido de garantizar una protección comparable de los derechos de los trabajadores en los diferentes Estados miembros y, por otro lado, daría lugar a cargas muy diversas para las empresas obligadas a cumplir las obligaciones de información y de consulta en virtud de los artículos 2 a 4 de esta Directiva en función de la elección del Estado miembro de que se trate, lo que sería igualmente contrario al objetivo perseguido por el legislador de la Unión, que es equiparar las cargas en todos los Estados miembros.

64 Procede añadir que esta interpretación no sólo incluiría en el ámbito de aplicación de la Directiva 98/59 a un grupo de trabajadores afectados por un despido colectivo, sino también, dado el caso, a un único trabajador de un centro de trabajo —que eventualmente podría hallarse adscrito a un centro de trabajo de una aglomeración distinta y alejada de otros centros de trabajo de la misma empresa—, lo que sería contrario al concepto de «despido colectivo» en el sentido habitual de dicha expresión. Además, el despido de ese trabajador único daría lugar a la aplicación de los procedimientos de información y consulta previstos en las disposiciones de la Directiva 98/59, las cuales no son adecuadas para casos individuales.

65 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.

66 En el marco de esta facultad, el artículo 5 de la Directiva 98/59 permite en particular a los Estados miembros conceder la protección prevista en dicha Directiva no sólo a los trabajadores de un centro de trabajo, en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la referida Directiva, que hayan sido o vayan a ser despedidos, sino también a todos los trabajadores afectados por un despido de una empresa o de una parte de una empresa de un mismo empresario, entendiéndose que el término «empresa» engloba las distintas unidades de empleo de dicha empresa o de esa parte de la empresa en su totalidad.

67 Si bien es cierto que los Estados miembros pueden adoptar normas más favorables a los trabajadores sobre la base del artículo 5 de la Directiva 98/59, 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, según se desprende del apartado 52 de la presente sentencia.

68 De cuanto antecede se desprende que la definición que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso i), y letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59 exige que se tomen en consideración los despidos efectuados en cada centro de trabajo considerado por separado.

69 La interpretación dada por el Tribunal de Justica del concepto «centro de trabajo», recordada en los apartados 47, 49 y 51 de la presente sentencia, se ve corroborada por las disposiciones de la Directiva 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), cuyo artículo 2, letras a) y b), establece igualmente una clara distinción entre los conceptos de «empresa» y de «centro de trabajo».

70 En el caso de autos, de las observaciones formuladas ante el Tribunal de Justicia se desprende que, puesto que los despidos controvertidos en el litigio principal se llevaron a cabo en dos grupos de gran distribución que ejercían su actividad a través de tiendas situadas en distintas localidades del territorio nacional, en la mayoría de las cuales trabajaban menos de 20 trabajadores, los Employment Tribunals

consideraron que las tiendas a las que estaban adscritos los trabajadores afectados por los despidos eran «centros de trabajo» distintos. Corresponde al órgano jurisdiccional remitente verificar este extremo a la luz de las circunstancias concretas del litigio principal, con arreglo a la jurisprudencia que se recuerda en los apartados 47, 49 y 51 de la presente sentencia.

71 En estas circunstancias, procede responder a la primera cuestión prejudicial que, por un lado, el concepto de «centro de trabajo» que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59 debe interpretarse del mismo modo que el concepto que figura en la letra a), inciso i), de ese mismo párrafo, y, por otro lado, que el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que establece una obligación de información y consulta de los trabajadores cuando se despide, en un período de 90 días, a al menos 20 trabajadores de un centro de trabajo concreto de una empresa, y no cuando el número acumulado de despidos en todos los centros de trabajo de una empresa, o en algunos de ellos, durante ese mismo período, alcanza o sobrepasa el umbral de 20 trabajadores.

72 Puesto que el examen llevado a cabo por el Tribunal de Justicia no ha puesto de manifiesto que el Derecho del Reino Unido controvertido en el litigio principal sea contrario a la Directiva 98/59, no es preciso responder a la segunda cuestión prejudicial.

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:

El concepto de «centro de trabajo» que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), 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 del mismo modo que el concepto que figura en la letra a), inciso i), de ese mismo párrafo.

El artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que establece una obligación de información y consulta de los trabajadores cuando se despide, en un período de 90 días, a al menos 20 trabajadores de un centro de trabajo concreto de una empresa, y no cuando el número acumulado de despidos en todos los centros de trabajo de una empresa, o en algunos de ellos, durante ese mismo período, alcanza o sobrepasa el umbral de 20 trabajadores.

Firmas