



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea
COMUNICADO DE PRENSA nº 47/15

Luxemburgo, 30 de abril de 2015

Sentencia en el asunto C-80/14
Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) y B. Wilson / WW
Realisation 1 Ltd (en liquidación), Ethel Austin Ltd, y Secretary of State for
Business, Innovation and Skills

**El Tribunal de justicia clarifica el concepto de «centro de trabajo» en materia de
despidos colectivos**

Cuando una empresa está formada por varias entidades, el concepto de «centro de trabajo» que figura en la Directiva sobre despidos colectivos debe interpretarse en el sentido de que se refiere a la entidad a la que los trabajadores afectados por el despido se hallan adscritos para desempeñar su cometido

Una Directiva de la Unión ¹ impone obligaciones de información y consulta en caso de despido colectivo. Cuando un empresario tiene intención de efectuar tales despidos, debe consultar en tiempo hábil a los representantes de los trabajadores, con vistas a llegar a un acuerdo. Por «despidos colectivos» se entiende, entre otras cosas, 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, respecto de 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.

Las sociedades Woolworths y Ethel se dedicaban al sector de la gran distribución en el Reino Unido y explotaban cadenas de tiendas con los nombres comerciales «Woolworths» y «Ethel Austin», respectivamente. Al caer en una situación de insolvencia, dichas sociedades fueron declaradas en concurso de acreedores, lo que las llevó a iniciar procedimientos de regulación de empleo que afectaron a miles de trabajadores en todo el Reino Unido.

Una de las trabajadoras despedidas, la Sra. Wilson, y la USDAW, una organización sindical con más de 430 000 afiliados en el Reino Unido, interpusieron sendos recursos contra dichas sociedades y solicitaron que los empresarios fuesen condenados a abonar indemnizaciones de protección a los trabajadores despedidos porque no se había seguido el procedimiento de consulta previa antes del procedimiento de regulación de empleo, tal y como exigía el Derecho británico.

En primera instancia se concedieron indemnizaciones de protección a favor de algunos de los trabajadores despedidos. No obstante, se denegó su pago a aproximadamente 4 500 antiguos trabajadores debido a que habían trabajado en centros de trabajo con menos de 20 trabajadores y a que cada uno de esos centros de trabajo debía considerarse por separado, por lo que no se habían alcanzado los umbrales establecidos para el procedimiento de consulta.

La Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) [Tribunal de apelación (Inglaterra y Gales) (Sala de lo Civil), Reino Unido], ante quien se interpuso recurso de apelación, pregunta concretamente al Tribunal de justicia si la expresión «al menos igual a 20» que figura en la Directiva se refiere al número de despidos en el conjunto de 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 esos centros de trabajo. Además, la Court of Appeal solicita al Tribunal de Justicia que clarifique el sentido del concepto centro de trabajo y explique si éste comprende la totalidad de la empresa de comercio minorista de que se trate, entendida como una

¹ Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO L 225, p. 16).

única unidad económica empresarial, o bien la unidad a la que un trabajador se halle adscrito para desempeñar su cometido, es decir, cada una de las tiendas.

En su sentencia dictada hoy, el Tribunal de Justicia declara, en primer término, que el concepto de «centro de trabajo», cuya definición no se halla en la propia Directiva, es un concepto de Derecho de la Unión y no puede definirse por referencia a las legislaciones de los Estados miembros. Por tanto, dicho concepto debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión. A este respecto, el Tribunal de Justicia subraya que cuando una empresa incluye varias entidades, el «centro de trabajo» es la entidad a la que los trabajadores afectados por el despido se hallan adscritos para desempeñar su cometido.

En lo que respecta a la cuestión prejudicial planteada por el tribunal nacional mediante la que pregunta si la Directiva exige que se tomen en consideración los despidos llevados a cabo en cada centro de trabajo considerado por separado, el Tribunal de Justicia observa que es cierto que la interpretación que exige que se tomen 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, lo que sería conforme a uno de sus objetivos. Sin embargo, el Tribunal de Justicia afirma que esa interpretación sería contraria a los demás objetivos de la Directiva: el objetivo consistente en garantizar una protección comparable de los derechos de los trabajadores en los diferentes Estados miembros y el de equiparar las cargas que estas normas de protección suponen para las empresas de la Unión.

En efecto, esta interpretación sería contraria al objetivo perseguido de garantizar una protección comparable de los derechos de los trabajadores en los diferentes Estados miembros y daría lugar a cargas muy diversas para las empresas obligadas a cumplir las obligaciones de información y de consulta en virtud de la 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.

Además, esta interpretación no sólo incluiría en el ámbito de aplicación de la Directiva a un grupo de trabajadores afectados por un despido colectivo sino también, dado el caso, a un único trabajador de un centro de trabajo —eventualmente de un centro de trabajo situado en 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.

A este respecto el Tribunal de Justicia recuerda que la Directiva establece una protección mínima para los trabajadores en caso de despido colectivo, pero esa protección mínima no excluye que los Estados miembros adopten normas más favorables para los trabajadores. Si bien los Estados miembros pueden adoptar tales normas, deben atenerse a la interpretación autónoma y uniforme del concepto de «centro de trabajo» en Derecho de la Unión.

Por lo tanto, el Tribunal de Justicia declara que la interpretación de la expresión «al menos igual a 20» exige que se tomen en consideración los despidos efectuados en cada centro de trabajo considerado por separado.

En lo que respecta a los despidos controvertidos, el Tribunal de Justicia destaca que, al haber tenido lugar los despidos 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 tribunales británicos de primera instancia consideraron que las tiendas a las que estaban adscritos los trabajadores despedidos eran «centros de trabajo» distintos. Corresponde a la Court of Appeal verificar si las tiendas en cuestión pueden considerarse «centros de trabajo» distintos.

Por último, el Tribunal de Justicia declara que la Directiva 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 el despido afecta, 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.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro](#) de la sentencia se publica en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento

Contactos con la prensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667