



Prensa e Información

Tribunal de Justicia de la Unión Europea
COMUNICADO DE PRENSA nº 55/15

Luxemburgo, 13 de mayo de 2015

Sentencia en el asunto C-392/13
Andrés Rabal Cañas/Nexea Gestión Documental, S.A., Fondo de Garantía
Salarial

**La definición de despido colectivo empleada en la Ley española es contraria al
Derecho de la Unión**

La normativa española utiliza la «empresa» como única unidad de referencia, lo que puede obstaculizar el procedimiento de información y consulta establecido en el Derecho de la Unión cuando, de utilizarse como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos deberían calificarse de «despido colectivo»

Una Directiva de la Unión¹ establece que cuando un empresario tiene intención de efectuar despidos colectivos, 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, 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. La Directiva no se aplica 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.

El Sr. Andrés Rabal Cañas trabajaba desde enero de 2008 como oficial cualificado en Nexea, empresa integrada en el Grupo mercantil Correos. La actividad comercial de Nexea consiste en la prestación de servicios de correo híbrido. 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. Entre octubre y noviembre de 2012, llegaron a su fin 5 contratos de trabajo de duración determinada (3 en el centro de trabajo de Madrid y 2 en el de Barcelona). Menos de 90 días más tarde, en el mes de diciembre de 2012, fueron despedidos por causas económicas otros 13 trabajadores del centro de trabajo de Barcelona (entre los que se hallaba el Sr. Rabal Cañas). El Sr. Rabal Cañas impugnó su despido ante el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona por considerar que Nexea había eludido fraudulentamente la aplicación del procedimiento de despido colectivo, obligatorio en virtud de la Directiva.

Con arreglo a la Ley española², 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, entre otros, al menos al 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores (caso en el que se halla Nexea si se toma en consideración el número de trabajadores combinado de los centros de trabajo de Madrid y Barcelona). El Juez español precisa que si los 5 contratos de trabajo que han llegado a su fin debido a su carácter temporal durante los meses de octubre y noviembre de 2012 hubieran de añadirse a los 13 despidos efectuados en el mes de diciembre de 2012, la cifra total de extinciones de contrato de trabajo ascendería a 18 durante un período de 90 días, lo que representa más del 10 % del número de trabajadores exigido por la normativa española para que pueda aplicarse la calificación de «despido colectivo».

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).

² Artículo 51, apartado 1, párrafo primero, letra b), del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (en su versión aplicable cuando se produjeron los hechos).

En esencia, el Juez español pregunta (i) si la Directiva se opone a una normativa nacional que define el concepto de «despidos colectivos» utilizando como única unidad de referencia la empresa (en el caso de autos, Nexea, que incluye simultáneamente los centros de trabajo de Madrid y de Barcelona) y no el centro de trabajo (en el caso de autos, el centro de trabajo de Barcelona), (ii) si, para apreciar si se ha llevado a cabo un despido colectivo, 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, y (iii) si 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 colectivos se derive de un mismo marco de contratación colectiva por una misma duración o para una misma tarea.

En su sentencia dictada hoy el Tribunal de Justicia recuerda que, cuando una «empresa» incluye varias entidades, el «centro de trabajo» en el sentido de la Directiva es la entidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido. En consecuencia, procede tomar en consideración el número de despidos efectuado en cada centro de trabajo de una misma empresa.³

El Tribunal de Justicia declara que infringe la Directiva **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 la Directiva, cuando, de haberse utilizado como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos habrían debido calificarse de «despido colectivo»**. Por tanto, la sustitución del término «centro de trabajo» por el de «empresa» sólo puede considerarse favorable a los trabajadores si dicho elemento es adicional 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 exigido por la Directiva para aplicar la calificación de «despido colectivo».

No obstante, el Tribunal de Justicia señala que en el caso del Sr. Rabal Cañas los despidos no alcanzaban el umbral de aplicación establecido en la Ley española para la empresa (Nexea). Añade que, dado que, durante el período de que se trata, el centro de trabajo de Barcelona no empleaba más de 20 trabajadores, tampoco se alcanza el umbral de aplicación establecido en la Directiva. En consecuencia, **la Directiva no es aplicable a este caso**.

En lo que atañe a la cuestión de la toma en consideración de los **contratos celebrados por una duración o para una tarea determinadas**, el Tribunal de Justicia señala que la exclusión de tales contratos del ámbito de aplicación de la Directiva resulta claramente del tenor y del sistema de ésta. En efecto, dichos 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 en cuestión. **Por consiguiente, para apreciar si se ha llevado a cabo un «despido colectivo» en el sentido de Directiva, no han de tenerse en cuenta las extinciones individuales de esos contratos**.

Por último, en lo que respecta a la cuestión relativa a la causa de los despidos colectivos, el Tribunal de Justicia declara 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 colectivos se derive de un mismo marco de contratación colectiva por una misma duración o para una misma tarea**. El Tribunal de Justicia observa que la Directiva se sirve únicamente de un criterio cualitativo (la causa del despido debe ser «no inherente a la persona de los trabajadores»). La introducción de otras exigencias limitaría el ámbito de aplicación de la Directiva y podría resultar contraria a su objetivo, consistente en proteger a los trabajadores en caso de despidos colectivos.

³ Véanse igualmente la sentencia de este mismo día *Lyttle y otros* (asunto [C-182/13](#)) y la sentencia de 30 de abril de 2015 *USDAW y Wilson* (asunto [C-80/14](#), [CP nº 47/15](#)).

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