

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera)  
de 15 de febrero de 2007\*

En el asunto C-270/05,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Areios Pagos (Grecia), mediante resolución de 9 de junio de 2005, recibida en el Tribunal de Justicia el 1 de julio de 2005, en el procedimiento entre

**Athinaïki Chartopoïia AE**

y

**L. Panagiotidis y otros,**

en el que participa:

**Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE),**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Primera),

integrado por el Sr. P. Jann, Presidente de Sala, y los Sres. E. Juhász (Ponente), J.N. Cunha Rodrigues, K. Schiemann y E. Levits, Jueces;

\* Lengua de procedimiento: griego.

Abogado General: Sr. M. Poiares Maduro;  
Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 26 de octubre de 2006;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de Athinaïki Chartopoïia AE, por los Sres. I.-D. Filiotis, K. Keramefs y M. Merola y la Sra. C. Santacroce, dikigoroi;
  
- en nombre de L. Panagiotidis y otros, por los Sres. A. Vagias y E. Dibanidoy-Vraka, dikigoroi;
  
- en nombre de Geniki Synomospondia Ergaton Elládas (GSEE), por el Sr. A. Kazakos, dikigoros;
  
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por la Sra. M. Patakia y el Sr. J. Enegren, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

### **Sentencia**

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del concepto de «centro de trabajo» que figura, concretamente, en el artículo 1, apartado 1, 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 unos trabajadores despedidos y su antiguo empresario, la sociedad Athinaïki Chartopoïia AE (en lo sucesivo, «sociedad»), respecto a la regularidad de su despido colectivo, que se produjo tras el cese de las actividades de una de las unidades de producción de dicha sociedad por decisión de ésta.

### **Marco jurídico**

#### *Normativa comunitaria*

- 3 Del primer considerando de la Directiva 98/59 resulta que, en aras de la claridad y de la racionalidad, ésta llevó a cabo una codificación 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 su versión modificada por la Directiva 92/56/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992 (DO L 245, p. 3). Conforme a su segundo considerando, el objetivo de la Directiva 98/59 es «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 Comunidad».

- 4 El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 determina su ámbito de aplicación en los siguientes términos:

«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;

[...].»

- 5 El artículo 1, apartado 2, de la Directiva 98/59 enumera los casos en que ésta no se aplica. En el marco de la Directiva 75/129, el artículo 1, apartado 2, letra d), disponía que dicha Directiva no se aplicaba «a los trabajadores afectados por el cese de las actividades del centro de trabajo cuando éste resulte de una decisión judicial». Dicha letra d) fue suprimida por la Directiva 92/56 y no fue reproducida en la Directiva 98/59.
- 6 El artículo 2, apartados 1, 2 y 3, de la Directiva 98/59 impone algunas obligaciones al empresario que tenga intención de efectuar despidos colectivos. En primer lugar, está obligado a realizar consultas con los representantes de los trabajadores que versen, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias. También está obligado a comunicarles por escrito los motivos del despido, el número y las categorías de los trabajadores que vayan a ser despedidos, el número y las categorías de los trabajadores empleados habitualmente, el período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos, los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos, así como el método de cálculo previsto para las posibles indemnizaciones.

7 El artículo 3, apartado 1, de la Directiva 98/59 establece que el empresario está obligado a notificar por escrito cualquier proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente, y a comunicar también a ésta toda la información que debe poner a disposición de los trabajadores. El párrafo segundo de esta disposición señala:

«No obstante, los Estados miembros podrán establecer que, en el caso de un proyecto de despido colectivo producido por el cese de las actividades del establecimiento en virtud de decisión judicial, el empresario sólo deberá notificarlo por escrito a la autoridad pública competente a petición de ésta.»

8 El artículo 4 de la Directiva 98/59 dispone:

«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 [...].

[...]

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.

3. En la medida en que el plazo inicial previsto en el apartado 1 sea inferior a sesenta días, los Estados miembros podrán conceder a la autoridad pública competente la

facultad de prorrogar el plazo inicial hasta sesenta días después de la notificación, cuando los problemas planteados por los despidos colectivos considerados corran el riesgo de no encontrar solución en el plazo inicial.

Los Estados miembros podrán conceder a la autoridad pública competente facultades de prórroga más amplias.

El empresario deberá ser informado de la prórroga y de sus motivos, antes de la expiración del plazo inicial previsto en el apartado 1.

4. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar el presente artículo a los despidos colectivos producidos por el cese de las actividades del establecimiento cuando éste resulte de una decisión judicial.»

- 9 Finalmente, el artículo 5 de la Directiva 98/59 dispone que ésta «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».

### *Normativa nacional*

- 10 El Derecho griego se había adaptado a la Directiva 75/129 a través de la Ley nº 1387/1983. El Derecho griego se adaptó a las modificaciones realizadas por la Directiva 92/56 así como a la versión codificada introducida por la Directiva 98/59, a

través de la modificación de la Ley nº 1387/1983 por la Ley nº 2736/1999 y la Ley nº 2874/2000 (en lo sucesivo, «Ley nº 1387/1983»). El artículo 3 de la Ley nº 1387/1983 establece que el empresario ha de proporcionar a los trabajadores información completa por escrito sobre los despidos colectivos proyectados, está obligado a efectuar consultas con los representantes de los trabajadores y a notificar e informar de ello a la autoridad pública competente.

- 11 El artículo 1, apartado 1, de la Ley nº 1387/1983 dispone:

«Se considerarán despidos colectivos aquéllos realizados por empresas o fábricas que empleen a más de veinte trabajadores, por motivos no relacionados personalmente con los trabajadores despedidos y que superen cada mes del calendario los límites expuestos en el apartado siguiente.»

- 12 El artículo 5, apartados 2 a 4, de la Ley nº 1387/1983 establece que si los trabajadores y el empresario llegan a un acuerdo en el plazo reglamentario de veinte días previsto para las negociaciones entre dichas partes, los despidos se llevarán a cabo con arreglo al contenido de ese acuerdo y serán efectivos diez días después de la fecha de entrega del acta por la que dicho acuerdo se pone en conocimiento del Gobernador civil o del Ministro de Trabajo. Si no hay acuerdo entre las partes, el Gobernador civil o el Ministro de Trabajo, una vez examinado el expediente y tras analizar las condiciones del mercado de trabajo, la situación del centro de trabajo y el interés de la economía nacional, pueden prorrogar las consultas durante veinte días más o bien no aprobar la realización, total o parcial, de los despidos proyectados. El empresario podrá llevar a cabo despidos colectivos en la medida fijada en la decisión del Gobernador civil o del Ministro de Trabajo.



13 Según el artículo 5, apartado 5, de dicha Ley:

«Los párrafos 2, 3 y 4 del presente artículo no serán de aplicación en los casos de despidos colectivos debidos al cese de la actividad de la empresa o fábrica cuando éste resulte de una resolución judicial.»

14 Finalmente, el artículo 6, apartado 1, de la Ley nº 1387/1983 determina que los despidos colectivos que se lleven a cabo contraviniendo las disposiciones de dicha Ley serán nulos e inexistentes.

### **Litigio principal y cuestión prejudicial**

15 De la resolución de remisión se desprende que la sociedad posee tres unidades de producción separadas, situadas en tres localidades diferentes: una primera unidad de producción de papel para escritura e impresión, de pasta mecánica, de paneles de partículas y de sulfato de aluminio, con 420 personas en plantilla; una segunda unidad de producción de papel blando para cocina, higiénico, para bolsas, etc., y una tercera unidad de tratamiento de papel blando.

16 Cada una de estas unidades de producción cuenta con equipamiento y personal técnico diferente, así como con un responsable de producción que garantiza que el trabajo se ejecute adecuadamente, supervisa el conjunto del funcionamiento de las instalaciones de la unidad y la resolución de las cuestiones técnicas. El funcionamiento de cada una de las unidades de producción no se ve influido por

el de las otras. Además, las decisiones sobre los gastos de funcionamiento de cada unidad de producción, las relativas a la adquisición de materiales y al cálculo de costes de los productos se adoptan basándose en los datos enviados por las unidades anteriormente mencionadas, en la sede de la sociedad, en la que existe una oficina de contabilidad común para el pago de salarios, la elaboración de documentos justificativos y de un balance único.

- 17 El 18 de julio de 2002, el consejo de administración de la sociedad decidió el cierre de la primera unidad de producción en razón de las pérdidas sufridas y el despido de la práctica totalidad de los trabajadores de ésta. Asimismo, mediante convocatoria de 22 de julio de 2002, procedió a realizar las consultas reglamentarias con los representantes de los trabajadores, convocatoria que puso en conocimiento del Gobernador civil y de la Inspección de Trabajo competente. Sin embargo, no proporcionó a los representantes de los trabajadores los balances y todos los documentos generales de la sociedad que demostraran la necesidad del cese de la actividad de dicha unidad, sino que se limitó a aportar los resultados negativos de la gestión de la unidad en cuestión en los tres últimos ejercicios contables, es decir, de 1999 a 2001.
- 18 En esta fase, y dado que durante las consultas no se llegó a un acuerdo dentro del plazo fijado, el Ministro de Trabajo prorrogó las consultas veinte días más. No obstante, la sociedad no participó en estas negociaciones, resolvió los contratos de trabajo por tiempo indefinido de los trabajadores y les pagó las indemnizaciones previstas por la ley.
- 19 El recurso de los trabajadores contra la decisión de despidos prosperó en primera instancia. El Efeteio Thrakis (Tribunal de Apelación de Tracia), ante el cual interpuso la sociedad un recurso de apelación, estimó en primer lugar que la unidad de producción que cesó su actividad no era una fábrica independiente de la sociedad apelante y que, por consiguiente, no estaba comprendida en la excepción prevista en el artículo 5, apartado 5, de la Ley nº 1387/1983. A pesar de que, según su tenor, esta disposición sólo contempla los casos en que el cese de la actividad resulte de una resolución judicial, los órganos jurisdiccionales nacionales la interpretan en el sentido de que también se aplica cuando dicho cese se debe a una decisión unilateral del empresario.

20 Seguidamente, el Efeteio Thrakis declaró que:

- la sociedad apelante incumplió su obligación de informar a los trabajadores conforme a lo establecido en el artículo 3 de la mencionada Ley, y
  
- resolvió los contratos de trabajo durante el período de prórroga de las consultas, infringiendo las disposiciones del artículo 5, apartado 3, de la Ley nº 1387/1983. Por consiguiente, con arreglo a lo dispuesto en el artículo 6, apartado 1, de dicha Ley, la resolución de los contratos de trabajo era nula.

21 El Areios Pagos, que conocía del recurso de casación interpuesto por la sociedad, al considerar que se trataba de una cuestión de interpretación de un acto de una institución comunitaria y teniendo en cuenta que su decisión no era susceptible de ulterior recurso judicial de Derecho interno, decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Los hechos mencionados anteriormente, admitidos por el Efeteio, están comprendidos en el concepto comunitario de “centro de trabajo”, a efectos de la aplicación de las Directivas del Consejo a que se hace referencia en los considerandos de la presente resolución y de la Ley nº 1387/1983 sobre “Control de los despidos colectivos y otras disposiciones”?»

## Sobre la cuestión prejudicial

- 22 Mediante su cuestión, el órgano jurisdiccional remitente alude a la resolución del Efeteio Thrakis, según la cual la unidad de producción de que se trata en el litigio principal no era independiente de la sociedad, y pregunta esencialmente si dicha unidad de producción está comprendida en el concepto de «centro de trabajo» a efectos de la aplicación de la Directiva 98/59.
- 23 A este respecto debe señalarse que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el concepto de «centro de trabajo», que no aparece definido en dicha Directiva, constituye un concepto de Derecho comunitario y no puede definirse por referencia a las legislaciones de los Estados miembros (sentencia de 7 de diciembre de 1995, Rockfon, C-449/93, Rec. p. I-4291, apartados 23 y 25). Por tanto, debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico comunitario.
- 24 El Tribunal de Justicia también ha señalado que las distintas versiones lingüísticas de la Directiva 98/59 emplean una terminología ligeramente distinta para designar el concepto de «centro de trabajo» y que esa terminología tiene una connotación distinta según los casos, a saber: establecimiento, empresa, centro de trabajo, unidad local o lugar de trabajo (véase la sentencia Rockfon, antes citada, apartados 26 y 27).
- 25 A la luz de estas consideraciones y del objetivo perseguido por la mencionada Directiva que, como se desprende de su segundo considerando, es, ante todo, reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, el Tribunal de Justicia ha interpretado que el concepto de «centro de trabajo» que figura en la Directiva 98/59, concretamente en su artículo 1, apartado 1, letra a), designa, según la circunstancias, la unidad a la que los trabajadores afectados por el despido se hallen adscritos para desempeñar su cometido (sentencia Rockfon, antes citada, apartados 31 y 32, y la jurisprudencia que allí se cita).

- 26 De este modo, el Tribunal de Justicia ha dado una definición muy amplia del concepto de «centro de trabajo» con el fin de limitar en la medida de lo posible los casos de despidos colectivos que no están sujetos a la Directiva 98/59 debido a la calificación jurídica de dicho concepto a nivel nacional (véase, en particular, la sentencia de 7 de septiembre de 2006, Agorastoudis y otros, C-187/05 a C-190/05, Rec. p. I-7775, apartado 37). Sin embargo, dado el carácter general de esta definición, no puede considerarse que sea decisiva por sí sola a la hora de apreciar las circunstancias concretas del litigio principal.
- 27 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.
- 28 Teniendo en cuenta que el fin perseguido por la Directiva 98/59 contempla especialmente las consecuencias socio-económicas que los despidos colectivos podrían provocar en un contexto local y en un medio social determinados, la entidad en cuestión no debería estar dotada necesariamente de autonomía jurídica alguna ni de una autonomía económica, financiera, administrativa o tecnológica para poder ser calificada de «centro de trabajo».
- 29 Además, el Tribunal de Justicia ha declarado en esa línea que, a efectos de la definición del concepto de «centro de trabajo», no resulta esencial que dicha unidad disponga o no de una dirección facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos (sentencia Rockfon, antes citada, apartado 34, y punto 2 del fallo). Tampoco es preciso que exista una separación geográfica entre ella y otras unidades e instalaciones de la empresa.

- 30 Habida cuenta de estas consideraciones, procede señalar, en primer lugar, que el hecho de que la Ley nº 1387/1983 utilice alternativamente los términos «empresa» y «fábrica» no contradice en sí mismo la Directiva 98/59, a condición de que se siga la interpretación que el Tribunal de Justicia ha dado del concepto de «centro de trabajo» y siempre que el empleo de dos términos no lleve a excluir algunas categorías de trabajadores de la protección perseguida por dicha Directiva.
- 31 En lo que atañe, seguidamente, al carácter de la unidad de producción de que se trata en el litigio principal, de los autos se desprende que esa unidad es una de las tres unidades de producción separadas que posee la sociedad. Dicha unidad emplea a 420 trabajadores, está dotada de equipamiento y personal técnico diferente, su funcionamiento no se ve influido por el de las otras unidades y cuenta con un responsable de producción que garantiza que el trabajo se ejecute adecuadamente, supervisa el conjunto del funcionamiento de las instalaciones de la unidad y la resolución de las cuestiones técnicas.
- 32 Estos elementos confieren manifiestamente a dicha unidad el carácter de «centro de trabajo» a efectos de la aplicación de la Directiva 98/59, de acuerdo con las consideraciones expuestas por el Tribunal de Justicia en los apartados 27 a 29 de esta sentencia, y permiten su inclusión en ese concepto comunitario. El hecho de que las decisiones sobre los gastos de funcionamiento de cada una de las tres unidades, las relativas a la adquisición de materiales y al cálculo de costes de los productos se adopten en la sede de la sociedad, donde existe una oficina de contabilidad común, carece de relevancia a este respecto.
- 33 Con el fin de dar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente, procede señalar además que, como se desprende de los autos, el Efeteio Thrakis estimó que, al no ser independiente de la sociedad, la unidad de producción de que se trata en el

litigio principal no constituía un «centro de trabajo» y, por ello, no estaba comprendida en la excepción prevista en el artículo 5, apartado 5, de la Ley n° 1387/1983, que garantiza la adaptación del Derecho interno a la excepción del artículo 4, apartado 4, de la Directiva 98/59.

34 En otras palabras, según el razonamiento del mencionado órgano jurisdiccional, si dicha unidad de producción fuera autónoma y constituyera un «centro de trabajo», sería aplicable la excepción citada, en la medida en que el cese de las actividades de dicha unidad se debía únicamente a la voluntad del empresario.

35 Esta posición se inscribe en el marco del mismo enfoque jurisprudencial nacional que dio lugar a la sentencia Agorastoudis y otros, antes citada, y no halla ninguna base en la Directiva 98/59. Por tanto, ha de precisarse a este respecto, como observó acertadamente la Comisión de las Comunidades Europeas, que, incluso si se demostrara la independencia de la unidad de que se trata en el litigio principal y ésta constituyera un «centro de trabajo», no cabría aplicar la mencionada excepción.

36 En efecto, por las mismas razones expuestas en los apartados 25 a 45 de la sentencia Agorastoudis y otros, antes citada, la excepción en cuestión es aplicable única y exclusivamente cuando el cese de las actividades de una empresa o de una fábrica resulte de una resolución judicial. En los demás casos, y especialmente cuando el cese de las actividades del centro de trabajo se debe únicamente a la voluntad del empresario, éste tiene la obligación de efectuar consultas con los trabajadores durante un plazo adicional ante la autoridad pública competente.

- 37 Finalmente, procede destacar que, en el marco del procedimiento sustanciado ante el Tribunal de Justicia, se ha aludido insistentemente a la cuestión de la compatibilidad de la intervención de las autoridades públicas nacionales, es decir, del Gobernador civil o del Ministro de Trabajo –prevista en el artículo 5, apartado 3, de la Ley nº 1387/1983– con la Directiva 98/59 y el artículo 43 CE. Sin embargo, esta cuestión no es objeto de la presente petición de decisión prejudicial.
- 38 Habida cuenta de las consideraciones que preceden, procede responder a la cuestión planteada que la Directiva 98/59, y concretamente su artículo 1, apartado 1, letra a), debe interpretarse en el sentido de que una unidad de producción como la del litigio principal está comprendida en el concepto de «centro de trabajo» a efectos de la aplicación de dicha Directiva.

### Costas

- 39 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 Primera) declara:

**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, y concretamente su artículo 1, apartado 1, letra a), debe interpretarse en el sentido de que una unidad de producción como la del litigio principal está comprendida en el concepto de «centro de trabajo» a efectos de la aplicación de dicha Directiva.**

Firmas



