

# As medidas colectivas, empresa ou centro de traballo?

*Collective Measures,  
Company or Workplace?*



LARA-MARÍA MUNÍN-SÁNCHEZ

Universidade da Coruña, Departamento de Dereito Público Especial,  
Escola Universitaria de Relacións Laborais, 15008 A Coruña, España

Recibido: 30/06/2015

Aceptado: 20/07/2015

## Resumo

O feito de que a distinción entre as medidas de flexibilidade individual ou colectiva nunha empresa se establecese no número dos traballadores fixo xurdir o problema de fixar cal é o ámbito de referencia. A cuestión é que o Estatuto dos traballadores o establece no centro de traballo, mentres a xurisprudencia comunitaria concerne aos despedimentos colectivos o atribúe á empresa no seu conxunto, de tal forma que se discute agora se a devandita referencia o é só para as medidas de flexibilidade externa ou tamén para as internas.

**Palabras chave:** despedimento colectivo, despedimento obxectivo, modificación substancial das condicións de traballo colectivas, traslado colectivo.

## Abstract

*The fact, that the distinction between the measures of individual or collective flexibility in an enterprise is set to the number of affecting employers, has raised the problem of fixing what the scope of reference is. The criterion in the Workers' Statute is set in the workplace, but community jurisprudence relating to collective redundancies attributes it to the company as a whole; so that is now discussed whether such a reference is only for external flexibility measures or also to the internal measures.*

**Keywords:** *Collective redundancies, Objective dismissal, Substantial employment contract amendment, Collective transfer.*

## I. As medidas colectivas de flexibilidade e o seu elemento cuantitativo

1. A flexibilidade, tanto interna como externa, converteuse nun concepto con bastante predicamento científico arestora, o que nun artigo sobre as medidas colectivas adoptables esixirá partir do seu concepto. En palabras do profesor Ruesga, «a flexibilidade enténdese como unha resposta necesaria dos axentes económicos ante os cambios do medio económico actual, cada vez máis inestable, para garantir o seu desenvolvemento e a súa supervivencia»<sup>1</sup>; e a diferenza entre a flexibilidade interna e a externa reside en que a primeira se refire a aquela medida «a través da cal a empresa adapta o capital humano de que dispón aos cambios na produción»<sup>2</sup>, mentres a segunda alude a que «a empresa busca adaptar o traballo empregado mediante o uso da flexibilidade contractual, acudindo ao mercado de traballo. Con iso, logra: a) Adaptar a calidade e cantidade da man de obra en cada momento. b) Reducir os custos de formación do persoal fixo. c) Os postos de traballo a que a empresa acode para desenvolver unha maior flexibilidade contractual son aqueles que posúen facilidade para encontrar traballo cualificado no mercado laboral, teñen unha breve adaptación e as tarefas que se desempeñan neles non requiren dunha elevada interacción co resto de postos da organización»<sup>3</sup>. En realidade, e para o que interesa aquí, as medidas colectivas de flexibilidade interna van referidas á modificación substancial das condicións de traballo e os traslados colectivos, mentres que as de flexibilidade externa corresponden aos despedimentos colectivos.

En consonancia co dito, a flexibilidade é recollida como elemento esencial –finalidade– na exposición de motivos de diversas normas recentes, entre as cales cabe salientarmos a exposición de motivos do Real decreto lei 3/2012, do 10 de febreiro, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral<sup>4</sup>, e da súa lei de validación, a Lei 3/2012, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a reforma do mercado laboral, que introduciron o concepto actual de despedimento obxectivo (individual ou colectivo) (a cursiva é nosa): «A reforma aposta polo equilibrio na regulación das nosas relacións de traballo: equilibrio entre a flexibilidade interna e a externa; entre a regulación da contratación indefinida e a temporal, a da mobilidade interna na empresa e a dos mecanismos ex-

<sup>1</sup> Véxase RUESGA BENITO, S. (dir.) (2012) *Instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva*. Madrid, Ministerio de Empleo e Seguridade Social, p. 19.

<sup>2</sup> Véxase RUESGA BENITO, S. (dir.) (2012) *op. cit.*, p. 20.

<sup>3</sup> Véxase RUESGA BENITO, S. (dir.) (2012), *op. cit.*, p. 22.

<sup>4</sup> Apartado II, parágrafo segundo.

tintivos do contrato de traballo; entre as tutelas que operan no contrato de traballo e as que operan no mercado de traballo etc. O obxectivo é a flexiseguridade. Con esta finalidade, a presente lei recolle un conxunto coherente de medidas que pretenden [...] *favorecer a eficiencia do mercado de traballo como elemento vinculado á redución da dualidade laboral, con medidas que afectan principalmente a extinción de contratos de traballo*».

Todo isto concretouse nunha reforma que, malia semellar pouco significativa neste ámbito, vén incidir de maneira decisiva sobre a proba –e o control xudicial– das causas que xustifican o despedimento obxectivo. Na mesma exposición de motivos<sup>5</sup>, afirmase graficamente (a cursiva é nosa): «A lei cinguese agora a delimitar as causas económicas, técnicas, organizativas ou produtivas que xustifican estes despedimentos, *suprimíndose outras referencias normativas que viñeron introducindo elementos de incerteza*. Máis alá do concreto teor legal incorporado por diversas reformas desde a Lei 11/1994, do 19 de maio, pola que se modifican determinados artigos do Estatuto dos traballadores, e do texto articulado da Lei da xurisdición social e da Lei sobre infraccións e sancións na orde social, *tales referencias incorporaban proxeccións de futuro, de imposible proba, e unha valoración finalista destes despedimentos, que veu dando lugar a que os tribunais realizasen, en numerosas ocasións, xuízos de oportunidade relativos á xestión da empresa. Agora queda claro que o control xudicial destes despedimentos debe cingirse a unha valoración sobre a concorrencia duns feitos: as causas*».

Esta idea vale para o control xudicial dos despedimentos colectivos e dos despedimentos por causas obxectivas *ex* artigo 52.c) do Estatuto dos traballadores (en diante ET). En definitiva, e como se puxo de relevo nalgunha ocasión<sup>6</sup>, o máis destacado da regulación actual –tras as dúas últimas reformas– no ámbito dos despedimentos obxectivos é *a lasitude con que se consideran agora as causas económicas, técnicas, organizativas e de produción* que poden dar lugar á extinción dos contratos de traballo. Fronte á regulación anterior, que se centraba na razoabilidade ou instrumentalidade da medida, en que había que probar que a extinción do contrato de traballo contribuía á superación da situación económica negativa, arestora «salvo supostos especiais e de

<sup>5</sup> Apartado V, parágrafo oitavo.

<sup>6</sup> Véxase *in extenso* MUNÍN SÁNCHEZ, L. M. (2012) «Las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en los despidos objetivos y colectivos» *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña* 16, p. 148.

características peculiares, abonda con acreditar a existencia de perdas continuadas e cuantiosas para estimar que a amortización de postos de traballo contribúe a superar a situación de crise económica. E non corresponde á empresa a carga de probar que a medida adoptada era suficiente para superar a crise nin que se adoptaban outras medidas que garantían a superación da crise»<sup>7</sup>.

2. Unha distinción ou clasificación indispensable á hora de abordar un despedimento veu sendo a que contrapón o despedimento obxectivo individual e o despedimento colectivo, que son regulados nos artigos 49.1.i) e l), 51 e 52.c) do ET<sup>8</sup>. Á marxe de calquera consideración acerca das causas e a súa lasitude, o criterio delimitador entre un despedimento colectivo e un obxectivo fíxase no número de traballadores afecta-

<sup>7</sup> Véxase a Sentenza do Tribunal Supremo do 11 de xuño de 2008, recurso de casación para a unificación da doutrina 730/07.

<sup>8</sup> Artigo 49 do ET:

1. O contrato de traballo extinguirase:

[...]

i) Por despedimento colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción.

[...]

l) Por causas obxectivas legalmente procedentes.

Artigo 51 do ET:

1. Para efectos do disposto nesta lei entenderase por despedimento colectivo a extinción de contratos de traballo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción cando, nun período de noventa días, a extinción afecte ao menos:

a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.

b) O dez por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.

c) Trinta traballadores nas empresas que ocupen máis de trescentos traballadores.

Enténdese que concorren causas económicas cando dos resultados da empresa se desprenda unha situación económica negativa, en casos tales como a existencia de perdas actuais ou previstas, ou a diminución persistente do seu nivel de ingresos ordinarios ou vendas. En todo caso, entenderase que a diminución é persistente se durante tres trimestres consecutivos o nivel de ingresos ordinarios ou vendas de cada trimestre é inferior ao rexistrado no mesmo trimestre do ano anterior.

Enténdese que concorren causas técnicas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos medios ou instrumentos de produción; causas organizativas cando se produzan cambios, entre outros, no ámbito dos sistemas e métodos de traballo do persoal ou no modo de organizar a produción e causas produtivas cando se produzan cambios, entre outros, na demanda dos produtos ou servizos que a empresa pretende colocar no mercado.

Entenderase igualmente como despedimento colectivo a extinción dos contratos de traballo que afecten a totalidade do cadro de persoal da empresa, sempre que o número de traballadores afectados sexa superior a cinco, cando aquel se produza como consecuencia da cesación total da súa actividade empresarial fundada nas mesmas causas anteriormente sinaladas.

dos e a empresa como elementos de referencia, pois séguese a regra do 10-10%-30, dependendo de cantos empregados teña a empresa, a dicir do artigo 51.1 do ET<sup>9</sup>: dez traballadores nas empresas que ocupen menos de cen traballadores, o 10% naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores e trinta traballadores nas empresas que ocupen máis de trescentos; todo isto, nun período de referencia de noventa días, salvo que concorrese unha fraude, caso en que o devandito lapso podería estenderse máis. Esta regra cuantitativa permaneceu inmutable desde a súa introdución no ET de 1995 como unha novidade, posto que no de 1980<sup>10</sup> non existía a institución; e é o que, xunto coa causa, vén caracterizar o despedimento colectivo fronte a outros.

Podería afirmarse<sup>11</sup>, en termos xerais, que o despedimento colectivo<sup>12</sup> non é máis que unha modalidade de extinción dos contratos de traballo, posto que, en palabras do artigo 49.1.i) do ET, «o contrato de traballo extinguirase: [...] por despedimento colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción». E algúns afirman<sup>13</sup> que o despedimento colectivo é unha clase do obxectivo, pese a que agora a definición das causas motivadoras destes despedimentos se establece no artigo 51 e non no 52, pero iso baixo a perspectiva de que é un contrasentido, pois o despedimento colectivo só é un obxectivo cunhas concretas circunstancias. No entanto, a súa noción é algo máis complicada, ao combinar dous elementos que non parecen reflectirse nesa dicción, dado que a súa diferenza con respecto ao despedimento obxectivo –«por causas obxectivas

Artigo 52 do ET:

O contrato poderá extinguirse:

[...]

c) Cando conorra algunha das causas previstas no artigo 51.1 e a extinción afecte a un número inferior ao establecido nel.

Os representantes dos traballadores terán prioridade de permanencia na empresa no suposto a que se refire este número.

<sup>9</sup> Véxase a nota *supra*.

<sup>10</sup> Lei 8/1980, do 10 de marzo, do Estatuto dos traballadores.

<sup>11</sup> Cfr. DE CASTRO MEJUTO, L. F. (2012) «Los trabajadores temporales ante el despido colectivo. Régimen, supuestos y fraude» *Revista Técnico Laboral* 34(133), pp. 349 e 350.

<sup>12</sup> Que é denominado tradicionalmente na nosa lexislación laboral como «despedimento por crise». Cfr. MARTÍNEZ GIRÓN, J. (1993) «Despidos colectivos: libertad de empresa y acción administrativa en España» en Borrajo Dacruz, E. (dir.) *La reforma del mercado de trabajo*. Madrid, Actualidad Editorial, p. 789 e ss.

<sup>13</sup> Véxase DE CASTRO MEJUTO, L. F. (2013) «El nuevo despido colectivo tras un año de soluciones judiciales» *Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad de A Coruña* 17, p. 71.

legalmente procedentes», artigo 49.1.1)–, de que é unha clase, radica na concorrencia de dous requisitos fundamentais: un, que podería cualificarse de cualitativo, é a causa pola que se adopta a medida, isto é, por causas económicas, técnicas, organizativas ou de produción; e o outro, que podería cualificarse de cuantitativo, é o alcance persoal da medida extintiva, isto é, que se superen determinados limiares numéricos previstos no artigo estatutario dedicado a este despedimento. Por tanto, afirmase que en esencia o despedimento colectivo é un despedimento por causas obxectivas da letra c) do artigo 52 do ET que ten unha repercusión determinada no cadro de persoal da empresa.

3. En definitiva, o criterio en que se basea o lexislador español para cualificar unha medida como colectiva establécese sobre o número de traballadores e a empresa, polo que habería que considerar de maneira separada tanto como se computan aqueles como cal é o ámbito de imputación.

4. No tocante ao cálculo do limiar, é conveniente lembrarmos que «o día do despedimento vai ser o día final do prazo (o *dies ad quem*) para as extincións contractuais que se acorden ese día, así como o día inicial (o *dies a quo*) para o cómputo do período dos noventa días seguintes; sen que se poidan computar os cesamentos posteriores ao período de referencia, salvo en supostos de obrar fraudulento»<sup>14</sup>. Por formulalo de distinta maneira, o cómputo debe facerse por períodos «sucesivos» de noventa días, o que supón que non cabe un cómputo variable dese período, senón que debe fixarse un día concreto para determinar os días inicial e final de cada período, coa particularidade de que o día final (*dies ad quem*) dun período constitúe o *dies a quo* para o cómputo do seguinte. Se iso é así, a solución non pode ser outra que a seguinte: o día en que se acorda a extinción constitúe o día final do cómputo do primeiro período de noventa días e o inicial do seguinte.

5. A segunda faceta refírese á unidade de cómputo do número de traballadores afectados, para os efectos de determinar a dimensión colectiva do despedimento, aspecto onde houbo un cambio significativo na xurisprudencia comunitaria –e ao cal se fará referencia posteriormente–, dado que da empresa se pasou a tomar en conta o centro de traballo. Malia que, neste punto, se fai necesario definir un e outro concepto: a empresa pode definirse como a «organización de medios persoais, financeiros e técnicos

<sup>14</sup> Son palabras das sentenzas do Tribunal Supremo do 23 de xaneiro de 2013, recurso de casación para a unificación da doutrina 1362/12; e 23 de abril de 2013, recurso de casación para a unificación da doutrina 2724/11.

cun obxectivo produtivo», de tal forma que o termo «empresa» implica a totalidade da organización produtiva, considerada como unidade de medios dotada de entidade separada; en múltiples ocasións esa unidade diversifícase en subunidades técnicas de produción, os «centros de traballo»<sup>15</sup>; por tanto, empresa é un complexo superior e máis amplo que o centro de traballo. Pola súa parte, o artigo 1.5 do ET indica que «para efectos desta lei considérase centro de traballo a unidade produtiva con organización específica que sexa dada de alta, como tal, ante a autoridade laboral», sequera esta definición formule máis dúbidas das que resolve. Aínda podería acudirse á xurisprudencia comunitaria<sup>16</sup>, que expresa (a cursiva nosa) que «o termo “centro de traballo” que figura na letra a) do apartado 1 do artigo 1 da Directiva 75/129, referente á aproximación das lexislacións dos estados membros que se refiren aos despedimentos colectivos debe interpretarse, segundo as circunstancias, como *aquela unidade a que se achan adscritos os traballadores afectados polo despedimento para desempeñar o seu cometido*. Para os efectos da definición do concepto de “centro de traballo” non resulta esencial que a devandita unidade dispoña dunha dirección facultada para efectuar autonomamente despedimentos colectivos. Efectivamente, facer depender o concepto de “centro de traballo”, que é un concepto de dereito comunitario e non pode definirse por referencia ás lexislacións dos estados membros, da existencia no seu seo da devandita dirección sería incompatible coa finalidade da Directiva, xa que iso lles permitiría ás sociedades que forman parte dun mesmo grupo dificultar a súa suxeición á Directiva, confiando a un órgano de decisión distinto a decisión do despedimento e, desta forma, eludir a obriga de observar determinados procedementos concibidos para a protección dos traballadores, como o seu dereito a seren informados e oídos».

6. A consecuencia anoada ao feito de que se cumpran as condicións para considerar o despedimento obxectivo como colectivo é relevante, porque non se trata senón de suxeitar o segundo a un procedemento máis complexo e con maiores garantías, que ten como elemento esencial a fase de consultas que ha de levarse a cabo entre o empresario e os representantes dos traballadores. O devandito procedemento aparece regulado dunha maneira extensa no artigo 51 do ET e no Real decreto 1483/2012, do 29 de outubro, polo que se aproba o Regulamento dos procedementos de despedimento colectivo e de

<sup>15</sup> Véxase MARTÍN VALVERDE, A.; RODRÍGUEZ SAÑUDO GUTIÉRREZ, F. e GARCÍA MURCIA, J. (2011) *Derecho del trabajo*. Madrid, Tecnos, pp. 228 e 229.

<sup>16</sup> Véxanse as sentenzas do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas do 7 de decembro de 1995, asunto C-499/93; 7 de setembro de 2006, asunto C-187/05; e 15 de febreiro de 2007, asunto C-270/05.



suspensión de contratos e redución de xornada<sup>17</sup>. É, por iso, moi importante determinar se nos encontramos ante un despedimento colectivo ou, simplemente, ante un obxectivo que afecta a varios traballadores, pois a forma de despedir, as garantías e os trámites son diferentes e supoñen, desde a perspectiva dos empregadores, unha importante pexa.

7. Similar binomio, e con parecido alcance, vese establecido noutros supostos, a saber, na modificación substancial das condicións traballo colectiva (artigo 41.2 do ET<sup>18</sup>) e nos traslados colectivos (artigo 40.2 da mesma norma<sup>19</sup>), onde se fixa unha regra cuantitativa idéntica á prevista para a flexibilidade externa (despedimento), aínda que curiosamente no suposto da mobilidade xeográfica se fala do «centro de traballo», como elemento adicional para considerar o despedimento colectivo, se afecta á súa totalidade e se trata de seis ou máis traballadores. En calquera caso, nas medidas de flexibilidade interna producíranse os mesmos problemas interpretativos e de coordinación que se presentaron en relación co despedimento colectivo.

## II. Empresa ou centro de traballo como criterio de referencia?

8. A cuestión nodal neste momento é determinar cal é a unidade de cómputo do número de traballadores afectados, se a empresa ou o centro de traballo, pese a que no artigo 51.1 do ET se fala en concreto de «empresa». Sobre o particular, podería resaltarse que inicialmente se afirmaba que non era posible restrinxirse –como expresa o artigo 1.1

<sup>17</sup> Sobre o particular podería consultarse *in extenso* LOUSADA AROCHENA, J. F. e RON LATAS, R. P. (dirs.) (2015), *Sistema de derecho procesal laboral*. Murcia, Ediciones Laborum, p. 263 e ss.

<sup>18</sup> Artigo 41 do ET:

2. [...] Considerarase de carácter colectivo a modificación que, nun período de noventa días, afecte ao menos:

- a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
- b) O dez por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
- c) Trinta traballadores, nas empresas que ocupen máis de trescentos traballadores.

<sup>19</sup> Artigo 40 do ET:

2. O traslado a que se refire o número anterior deberá ir precedido dun período de consultas cos representantes legais dos traballadores dunha duración non superior a quince días, cando afecte a totalidade do centro de traballo, sempre que este ocupe máis de cinco traballadores, ou cando, sen afectar a totalidade do centro de traballo, nun período de noventa días comprenda un número de traballadores de, ao menos:

- a) Dez traballadores, nas empresas que ocupen menos de cen traballadores.
- b) O dez por cento do número de traballadores da empresa naquelas que ocupen entre cen e trescentos traballadores.
- c) Trinta traballadores nas empresas que ocupen máis de trescentos traballadores.

Directiva 98/59/CE do Consello, do 21 de xullo de 1998, relativa á aproximación das lexislacións dos estados membros que se refiren aos despedimentos colectivos— aos traballadores do centro do traballo, senón que cumpriría acudir ao total de traballadores que integran a empresa, que é o parámetro de referencia a que remite o artigo 51.1 do ET. É máis, a xurisprudencia comunitaria non avalaba ese criterio do mero centro de traballo, pois, ao interpretar o artigo 1 da Directiva 75/129/CEE do Consello, do 17 de febreiro de 1975, relativa á aproximación das lexislacións dos estados membros que se refiren aos despedimentos colectivos, afirmábase que a noción comunitaria de centro de traballo se entendería «segundo as circunstancias, [como] a unidade a que os traballadores afectados polo despedimento están vinculados no exercicio das súas funcións»<sup>20</sup>. Matizábase así, por un lado, que esa noción admitía un tratamento certamente flexible; e, polo outro, que se estaba ante unha noción cuxa tradución en cada versión lingüística nacional —e ordenamento xurídico— incorpora precisións diferentes (centro de traballo en sentido estrito, mais tamén a noción de «empresa» ou de «unidade local»); de aí que debese interpretarse «segundo as circunstancias» de cada lexislación nacional. E, para o que nos interesa, «o artigo 51.1 do Estatuto dos traballadores refírese de forma inequívoca á empresa como unidade para o cómputo dos traballadores afectados, para os efectos de determinar a dimensión colectiva do despedimento, e configura a empresa como marco organizativo en que ha de contabilizarse o cadro de persoal; unidade de cómputo que cumpre mellor a función de garantía, como sinalou a práctica totalidade da doutrina científica»<sup>21</sup>; criterio referendado por dúas sentenzas do Tribunal de Xustiza da Unión Europea do 18 de xaneiro de 2007, asunto C-385/05, e 15 de febreiro de 2007, asunto C-270/05.

Porén, houbo un xiro transcendental representado pola Sentenza do Tribunal de Xustiza da Unión Europea do 13 de maio de 2015, asunto C-392/13, caso Andrés Rabal Cañas contra Nexea Gestión Documental, SA e Fondo de Garantía Salarial, porque, en atención a un pedimento de decisión prexudicial presentado polo Xulgado do Social n.º 33 de Barcelona, vén concretarse que a unidade que constitúe a referencia para os efectos do cómputo do despedimento colectivo é o centro de traballo e non a empresa, como considera a lexislación española. A devandita argumentación significa retornar á doutrina expresada nas sentenzas do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas do 7 de decembro de 1995, asunto C-449/93, e 7 de febreiro de 1985, asunto C-186/83.

<sup>20</sup> En concreto, véxase a Sentenza do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas do 7 de decembro de 1995, asunto C-449/93.

<sup>21</sup> Ídem.

Debe partirse de que o concepto comunitario de centro de traballo se constrúe por oposición ao de empresa. Lembra o Tribunal que ambos «son distintos», e que o centro de traballo é «por regra xeral, unha parte dunha empresa»; por iso –por formar parte dun todo–, remárcase que «non resulta esencial que dispoña dunha dirección facultada para efectuar autonomamente despedimentos colectivos» e que «non debe estar dotada necesariamente de autonomía xurídica ningunha nin dunha autonomía económica, financeira, administrativa ou tecnolóxica para poder ser cualificada de “centro de traballo”». Ademais, achéganse tres trazos definidores positivos –podería dicirse–: un, debe tratarse dunha «entidade diferenciada», o que parece entenderse no sentido de que se atope «adscriba á execución dunha ou varias tarefas determinadas», para o cal contará cun «conxunto de traballadores» e con «medios técnicos e un grao de estrutura organizativa que lle permita levar a cabo esas tarefas»; dous, terá «certa permanencia e estabilidade»; e tres, a idea mesma de centro de traballo relaciónase coas «consecuencias socioeconómicas que os despedimentos colectivos poderían provocar nun contexto local e nun medio social determinados». Como corolario, aínda que anteriormente se matizase<sup>22</sup> que non era «preciso que exista unha separación xeográfica entre ela e outras unidades e instalacións da empresa», o concepto de centro de traballo parece integrar un potente matiz xeográfico ou local: a «unidade local de emprego».

En calquera caso, na indicada sentenza engádese a importante precisión de que a «substitución do termo “centro de traballo” polo de “empresa” só pode considerarse favorable aos traballadores se o devandito elemento supón un engadido e non implica o abandono ou a redución da protección conferida aos traballadores naqueles casos en que, se se aplicase o concepto de centro de traballo, se alcanzaría o número de despedimentos requirido polo artigo 1, apartado 1, parágrafo primeiro, letra a), da Directiva 98/59 para aplicar a cualificación de “despedimento colectivo”». Isto é, o lexislador nacional pode engadir outra unidade de cómputo (como o español, a empresa), mais unicamente como garantía adicional, nunca como alternativa excluínte, de tal forma que –de cara a protexer os intereses dos traballadores– o despedimento sería colectivo se se supera o limiar en calquera das súas formas de cómputo. Isto supón que a lexislación española, ao ter en conta como única unidade de referencia a empresa e non prever un cómputo por centro de traballo, infrinxe a Directiva 98/59/CE do Consello, do 20 de xullo.

<sup>22</sup> Véxase a Sentenza do Tribunal de Xustiza das Comunidades Europeas do 15 de febreiro de 2007, asunto C-270/05.

### III. Conclusións

9. Desde a perspectiva española, a coñecida como sentenza Rabal Cañas<sup>23</sup> é extraordinariamente importante por un único motivo: obríganos nada menos que a reformular o sistema de cómputo das extincións para os efectos do despedimento colectivo<sup>24</sup>; e faino posto que o artigo 51.1 do ET define o despedimento colectivo referindo os limiares numéricos ao ámbito da empresa, non ao dun centro de traballo, tal e como se lembrou. No entanto, a xurisprudencia comunitaria elixe unha interpretación do principio de norma máis favorable, previsto no artigo 5 da Directiva 98/59/CE do Consello, do 20 de xullo, segundo o cal a comparación entre os dous termos –a Directiva e a lei nacional– non se realiza globalmente, senón condición por condición; pode afirmarse daquela realmente que, máis que ante un principio de norma máis favorable, estamos diante dunha pura imposición de normas mínimas. A imposición do centro de traballo como obrigada unidade de cómputo non pode eludirse pola vía de mellorar outras condicións –unha indemnización que, por exemplo, non contempla a Directiva– nin pola de entender que o cómputo por empresa é global e xeralmente máis favorable. Aínda que o Tribunal Supremo<sup>25</sup> xa tratou de solucionar a contradición inicial entre a norma nacional e a comunitaria, entendendo que aquela é de aplicación por resultar máis beneficiosa para os traballadores, sen maiores concrecións, isto é discutible<sup>26</sup>, dado que se ofrece maiores garantías aos traballadores, por existir unha participación directa dos seus representantes ao longo do período de consultas, non ocorre así sempre cando se trata de aplicar as porcentaxes sobre o cadro de persoal que tamén a propia norma considera. Por iso o mesmo Tribunal non exclúe totalmente a opción polos criterios da Directiva, ao entender que «o razoado non implica que a Sala non advirta [...] a posibilidade de que a aplicación da Directiva nalgún hipotético suposto poida determinar un efecto non menos favorable que a norma nacional, circunstancia que, en calquera caso, non enerva o xa sinalado respecto de que a función de garantía e protección dos traballadores en caso de despedimentos colectivos –a que se refire a propia norma comunitaria– é mellor cumprida pola nosa norma de dereito interno».

<sup>23</sup> Xa citada *supra*.

<sup>24</sup> Véxase GÓMEZ ABELLEIRA, F. J. (2015) «Empresa, centro de trabajo y despido colectivo» *Revista de Información Laboral* 6.

<sup>25</sup> Véxase a Sentenza do Tribunal Supremo do 18 de marzo de 2009, recurso de casación para a unificación da doutrina n.º 1878/08.

<sup>26</sup> Cfr. FALGUERA BARÓ, M. A. (2015) «Criterios diferenciadores entre despidos colectivos y despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción» *Revista de Información Laboral* 10.

O que é evidente é que a comentada sentenza do Tribunal de Xustiza da Unión Europea vai obrigar a adaptar a lexislación nacional á súa doutrina (tamén pode optarse pola inacción, pero produce efectos de inseguridade), con dúas posibilidades<sup>27</sup>. A primeira sería elixir algún dos dous métodos de cálculo propostos polo artigo 1.1 da Directiva: un, cun período de referencia curto, de trinta días; e outro, cun período de referencia longo, de noventa días. No primeiro caso o número mínimo de despedimentos para falar de despedimento colectivo varía en función do volume de emprego habitual; e, no segundo, o número mínimo de despedimentos para falar de despedimento colectivo é sempre vinte, sexa cal for o número de traballadores habitualmente empregados. No tocante á segunda posibilidade, sería combinar ambos os criterios, nacional e comunitario, de tal forma que se estableza o cómputo por centros de traballo e, ademais, se manteña a garantía adicional do cómputo pola totalidade da empresa.

Mentres tanto, optouse pola inacción, e parece que se manterá esa tónica, pois a aprobación do Real decreto lexislativo 2/2015, do 23 de outubro, que aproba o texto refundido da Lei do estatuto dos traballadores, non foi aproveitada para solucionar unha cuestión latente desde fai seis meses. Isto comporta unha inseguridade para os operadores mercantís –empresarios– á hora de despedir obxectivamente. A solución áchase novamente na mesura: o despedimento cualificarase como colectivo ou non en función das dúas unidades de referencia, centro de traballo e empresa, de forma que se se supera o limiar atendendo a calquera delas, o despedimento terá que tramitarse como colectivo, co risco de que se declare nulo. Precisamente, esta posibilidade tivo lugar na práctica, porque a Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza do País Vasco do 21 de maio de 2015 no recurso n.º 5/2015 declara a nulidade de doce despedimentos producidos nun centro de traballo de setenta e sete traballadores dunha empresa que ten máis de tres mil empregados, baixo o argumento de que o cómputo dos traballadores cumpría facelo en función do cadro de persoal do centro de traballo e non da empresa, dado que «a esixencia dunha interpretación conforme do dereito nacional é inherente ao réxime do Tratado na medida en que lle permite ao órgano xurisdiccional nacional garantir, no marco das súas competencias, a plena efectividade do dereito comunitario cando resolve o litixio de que coñece»<sup>28</sup>.

<sup>27</sup> Véxase GÓMEZ ABELLEIRA, F. J. (2015) *op. cit.*

<sup>28</sup> Véxase a Sentenza do Tribunal de Xustiza da Unión Europea do 5 de outubro de 2004, asunto C-397/01, parágrafo 114.

**10.** A cuestión é se estas conclusións tamén serían predicables no tocante ás outras medidas colectivas de flexibilidade a que se fixo referencia, porque –en principio– se o lexislador estableceu igual criterio cuantitativo e igual procedemento de negociación, coas súas particularidades, o lóxico sería pensar que aquí é aplicable a mesma solución. Non obstante, hai un inconveniente significativo neste aspecto, porque a Directiva 98/59/CE, do 20 de xullo, se refire á aproximación das lexislacións dos estados membros relativas aos despedimentos colectivos, mais non a outras medidas colectivas; ora ben, o fundamento da Directiva si sería extrapolable e permitiría aventurar que, se no futuro se producise unha modificación da lexislación española para adaptarse á xurisprudencia comunitaria, tamén se reformaría o criterio de referencia en modificacións substanciais das condicións de traballo e traslados colectivos.