

EL DESPIDO COLECTIVO POR CAUSAS ECONÓMICAS Y CENTRO DE TRABAJO. INCONGRUENCIAS EN EL ALCANCE DE LA CAUSA ECONÓMICA, LA UNIDAD DE CÓMPUTO Y LA NEGOCIACIÓN POR CENTROS DE TRABAJO*

Anna Ginès i Fabrellas**
Universitat Pompeu Fabra

SUMARIO: 1. Introducción. –2. Ámbito de referencia en la concurrencia de causas empresariales en despidos colectivos. 2.1. Reformulación de las causas empresariales y del criterio de adecuación tras la reforma laboral de 2012. 2.2. La importancia del centro de trabajo en las causas técnicas, organizativas y de producción y de la empresa en las causas económicas. –3. Unidad de cómputo de trabajadores afectados: ¿centro de trabajo vs. empresa? 3.1. «Empresa» en el Estatuto de los Trabajadores vs. «centro de trabajo» en la Directiva 98/59/CE. 3.2. «Centro de trabajo» entendido como unidad productiva. 3.3. ¿Realmente la unidad de cómputo de la empresa cumple mejor la función de garantía? –4. Período de consultas y negociación en el centro de trabajo. 4.1. La negociación parcelada por centros de trabajo en los Reglamentos de despido colectivo de 2011 y 2012. 4.2. Corrección del RDL 11/2013: comisión negociadora única y centros de trabajo afectados. –5. Conclusiones: Incongruencias en el alcance de la causa económica, la unidad de cómputo y la negociación por centros de trabajo afectados. –6. Bibliografía.

RESUMEN

El objeto del presente artículo es analizar el despido colectivo por causas económicas desde el punto de vista del papel que juega el centro de trabajo. En concreto, y centrandolo en aquellas cuestiones planteadas más recientemente en la jurisprudencia, se analiza el papel del centro de trabajo en relación con el ámbito de referencia de las causas empresariales, en la unidad de cómputo de los trabajadores afectados y en la negociación durante el período de consultas. La finalidad del estudio es determinar la adecuación y coherencia del papel del centro de trabajo en relación con estas tres cuestiones. El estudio permite concluir que existen incongruencias entre el alcance de la causa económica, la unidad de cómputo aceptada por la jurisprudencia mayoritaria y la negociación por centros de trabajo afectados.

* Recibido el 29 de enero de 2014, aceptado el 24 de abril de 2014.

** Doctora en Derecho. Profesora ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

ABSTRACT

The aim of this paper is to analyze the regulation of collective dismissals or redundancies for economic reasons in the Spanish justice system from the perspective of the role of the work center. Specifically, the study focuses on those more recent issues analysed by Spanish courts: the role of the work center in regard to the scope of the economic reasons, the computation unit of number of affected workers and the consultation with workers' representatives. The purpose of the study is to determine the adequacy and consistency of the role of the work center in relation to these three issues. The study leads to the conclusion that there are inconsistencies between the scope of the economic cause, the computation unit and work center bargaining.

Title: Collective dismissal due to economic reasons and work center. Inconsistencies between the scope of the economic reasons and the computation unit with work center bargaining

Palabras clave: despido colectivo, causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, período de consultas, representantes trabajadores, centro de trabajo.

Keywords: collective dismissal or redundancies, economic, technological, structural and productive reasons, consultations with workers' representatives, work center.

1. INTRODUCCIÓN

El objeto del presente artículo es analizar el despido colectivo por causas económicas desde el punto de vista del papel que juega el centro de trabajo. En concreto, y centrandolo en aquellas cuestiones planteadas más recientemente en la jurisprudencia, se analiza el papel del centro de trabajo en relación con el ámbito de referencia de las causas empresariales, en la unidad de cómputo de los trabajadores afectados y en la negociación durante el período de consultas, a fin de determinar su adecuación y coherencia. El estudio permite concluir, ya se adelante, que existen incongruencias entre el alcance de la causa económica, la unidad de cómputo aceptada por la jurisprudencia mayoritaria y la negociación por centros de trabajo afectados.

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero (BOE de 11 de febrero), y la Ley 3/2012, de 6 de julio (BOE de 7 de julio), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (RDL 3/2012 y Ley 3/2012, en adelante) introdujeron importantes modificaciones en, entre otras cuestiones, el régimen jurídico del despido colectivo¹. Destacando, como es bien sabido, la supresión de la autorización administrativa y la redefinición de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, sometiendo las decisiones extintivas empresariales a un riguroso, como posteriormente se ha constatado², control judicial.

La disposición final decimonovena apartado 2 Ley 3/2012 incluía un mandato al Gobierno de aprobar, en el plazo de un mes desde su entrada en vigor, "un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de

¹ Para un análisis exhaustivo de las novedades introducidas en materia de despido colectivo, véase D. MARTÍNEZ FONS, D., "Despido y suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales", en S. DEL REY GUANTER, (Director), La reforma del mercado de trabajo y su impacto en el sistema de relaciones laborales. Novedades de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, La Ley, Las Rozas (Madrid), 2013, p. 335-386; F. NAVARRO NIETO, "Los despidos colectivos: novedades normativas y balance jurisprudencial", *Aranzadi Social*, nº 7, 2013, p. 1-24 (versión electrónica); F. DURÁN LÓPEZ, "Despidos económicos y control judicial", *Relaciones Laborales*, nº 12, 2013, p. 1-11 (versión La Ley Digital); entre otros.

² Según MOLERO MARAÑÓN "resulta encomiable la labor realizada por los tribunales de lo social que sin duda alguna han fijado su centro de atención, no tanto en la causa tan desvaída con la reforma de 2012, sino en la regularidad del período de consultas para adoptar la decisión del despido" (M. L. MOLERO MARAÑÓN, "La incidencia de la reforma 2013 en las reglas del período de consultas", *Relaciones Laborales*, nº 12, 2013, p. 2 (versión La Ley Digital)).

jornada que desarrolle lo establecido en ella, con especial atención a los aspectos relativos al período de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario”.

En este sentido, se aprobó el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (BOE de 30 de octubre) por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (Reglamento de despidos colectivos, en adelante)³.

Según su exposición de motivos, el Reglamento de despidos colectivos tiene cinco objetivos principales: (1) adecuar los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada a las importantes novedades incorporadas por la reforma laboral; (2) garantizar la efectividad del período de consultas de los procedimientos, que cobra una importancia de primer orden en la nueva regulación una vez eliminada la autorización administrativa previa; (3) fijar la información a suministrar a los representantes de los trabajadores por parte de la empresa como medio para garantizar un adecuado conocimiento de los mismos sobre las causas que originan el procedimiento y permitirles una adecuada participación en su solución; (4) regular el plan de recolocación externa de los procedimientos de despido colectivo como obligación legal e indeclinable del empresario; y (5) establecer las peculiaridades del procedimiento del despido en el sector público y específicamente en el ámbito de las Administraciones Públicas.

El Reglamento de despidos colectivos deroga el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio (BOE de 14 de junio), por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos; así como la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo (BOE de 13 de marzo), sobre vigencia transitoria de determinados artículos del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio, adoptada con la finalidad de garantizar la inmediata aplicabilidad de las novedades legislativas en esta materia introducidas por la reforma laboral de 2012.

El Reglamento de despidos colectivos, que entró en vigor el 31 de octubre de 2012⁴, es únicamente de aplicación a los procedimientos iniciados a partir de esa fecha. Así, la disposición transitoria única establece que los procedimientos incluidos en el ámbito de aplicación del Reglamento iniciados con anterioridad a su entrada en vigor les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su inicio.

Aunque relativamente reciente, nueve meses después de su entrada en vigor, es aprobado el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto (BOE de 3 de agosto), de protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (RDL 11/2013, en adelante) que, entre otras cuestiones, modifica el Reglamento de despidos colectivos⁵.

³ En relación con el Reglamento de despidos colectivos, véase, C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI, El nuevo reglamento de los despidos colectivos. Estudio del Real Decreto 1483/2010, de 29 de octubre, por el que se aprueba el reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, Civitas - Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2012; C. H. PRECIADO DOMÈNECH y M. A. PURCALLA BONILLA, “Comentarios de urgencia al RD 1483/2012, de 29 de octubre, regulador de los procedimientos de despido colectivo, suspensión contractual y reducción de jornada”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 33, 2013, p. 1-44 (versión electrónica); entre otros.

⁴ Disposición final quinta RD 1483/2012.

⁵ Véase A. V. SEMPERE NAVARRO, “Examen del RDley 11/2013, de 2 de agosto: trabajo a tiempo parcial; empleo y desempleo; reestructuraciones empresariales”, *Aranzadi Social*, nº 6, 2013, p. 1-38 (versión electrónica). En relación con las modificaciones operadas en materia de despidos colectivos, véase, M. L. MOLERO MARAÑÓN, “La incidencia de la reforma 2013 en las reglas del período de consultas”, *Relaciones Laborales*, nº 12, 2013, p. 1-29 (versión La Ley Digital); F. BALLESTER LAGUNA, “El despido colectivo en el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto”, *La Ley*, nº 7725, 2013, p. 1-15 (versión La Ley Digital); F. NAVARRO NIETO, “Los despidos colectivos: novedades normativas y balance jurisprudencial”, *Aranzadi Social*, nº 7, 2013, p. 1-24 (versión electrónica); entre otros.

El RDL 11/2013, como se deriva de su nombre, introduce importantes modificaciones en materia de protección social de los trabajadores a tiempo parcial, así como otras en la prestación por desempleo, en materia de negociación en despidos colectivos y otros procedimientos colectivos, en los sectores de infraestructuras, de transportes aéreo, terrestre, ferroviario y marítimo, en el sector de la vivienda, en relación con la Sociedad de Gestión de Activos Procedentes de la Reestructuración Bancaria (SAREB), etc.

Introduce también importantes novedades en materia de despidos colectivos. Concretamente, entre otros, en la composición y constitución de la comisión negociadora y sujetos legitimados para actuar, en representación de los trabajadores, como interlocutores con la empresa durante el período de consultas. A los efectos del presente artículo conviene destacar la modificación operada en relación con la constitución de la comisión negociadora en empresas con varios centros de trabajo. En estos supuestos, se establece que la negociación se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. Por consiguiente, desaparece la posibilidad, contenida en el redactado inicial del RD 1483/2012, de realizar períodos de consultas separadamente por centros de trabajo.

En este contexto, como se ha apuntado, el objeto del presente artículo es analizar la regulación del despido colectivo por causas económicas desde el punto de vista del centro de trabajo, con la finalidad de determinar su adecuación y coherencia. En concreto, se analiza el papel del centro de trabajo en relación con el ámbito de referencia de las causas empresariales, la unidad de cómputo de los trabajadores afectados y la negociación durante el período de consultas.

Por consiguiente, para el desarrollo del estudio, el artículo se divide en tres grandes apartados, coincidiendo con las tres cuestiones concretas analizadas. En el primero se analiza el ámbito de referencia de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, haciendo un breve repaso de las modificaciones en esta cuestión introducidas por el RDL 3/2012 y la Ley 3/2012. El apartado segundo, analiza la unidad de cómputo utilizada en la cuantificación de los trabajadores afectados por un despido colectivo. El apartado tercer se centra en el estudio de la regulación en materia de negociación en los procedimientos de despido colectivo en empresas con varios centros de trabajo, repasando las novedades introducidas por el RDL 11/2013. Finalmente, se exponen las conclusiones más relevantes alcanzadas del estudio.

2. ÁMBITO DE REFERENCIA EN LA CONCURRENCIA DE CAUSAS EMPRESARIALES EN DESPIDOS COLECTIVOS

2.1. Reformulación de las causas empresariales y del criterio de adecuación tras la reforma laboral de 2012

La reforma laboral de 2012, como es bien sabido, introdujo modificaciones importantes en la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que justifican un despido colectivo, con el objetivo de restringir el control judicial a la valoración sobre la concurrencia de las causas. Así, según la exposición de motivos de la Ley 3/2012, la anterior configuración legal de las causas “incorporaban proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa.”

El artículo 51.1 ET, fuertemente alterado por el RDL 3/2012 y la Ley 3/2012, establece que concurren causas económicas “cuando de los resultados de la empresa de desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la exigencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.”

La reforma de 2012, como puede observarse, introduce tres modificaciones esenciales en la definición de las causas económicas: (a) supresión de la relación entre las causas y su afectación sobre la viabilidad o capacidad para mantener el volumen de empleo, (b) asimilación de la disminución de ventas como situación económica negativa y (c) la objetivación de dichas causas –disminución de ingresos ordinarios o ventas en tres trimestres consecutivos respecto el registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Las causas técnicas se definen como cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas como cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas como cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Además de la redefinición de las causas empresariales, la reforma de 2012 suprime el criterio de proporcionalidad o adecuación existente en la regulación anterior. En relación con las causas económicas, el anterior artículo 51.1 ET exigía a la empresa, además de acreditar los resultados de la empresa, “justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.” En sentido similar, además de acreditar la concurrencia de las causas técnicas, organizativas o de producción, la empresa debía “justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda”.

Se elimina, por tanto, la necesidad de acreditar y justificar la denominada «conexión instrumental o funcional» entre la decisión extintiva y la finalidad de dicha extinción del contrato de trabajo⁶. Esto es, justificar la conexión entre la extinción del contrato y la superación de la crisis empresarial en términos de adecuada razonabilidad, de acuerdo con las reglas de la experiencia.

“[N]i se puede presumir que la empresa por el solo hecho de tener pérdidas en su cuenta de resultados pueda prescindir libremente de todos o alguno de sus trabajadores, ni tampoco se le puede exigir la prueba de un hecho futuro, que, en cuanto tal, no susceptible de ser acreditado, como sería el demostrar la contribución que la medida de despido pueda tener en relación con la situación económica negativa de la empresa” (STS, 4^a, 27.4.2010 (RJ 2010/4986)).

La voluntad del legislador en este punto era clara. Según establece la exposición de motivos de la Ley 3/2012, la anterior definición de las causas empresariales incluía “proyecciones de futuro, de imposible prueba, y una valoración finalista de estos despidos, que ha venido dando lugar a que los tribunales realizasen, en numerosas ocasiones, juicios de oportunidad relativos a la gestión de la empresa.” Mediante la redefinición de las causas y la supresión del criterio de proporcionalidad o adecuación se pretendía ceñir “el control judicial de estos despidos... a una valoración sobre la concurrencia de unos hechos: las causas.”

No obstante lo anterior, según ha declarado en reiteradas ocasiones la sala social de la Audiencia Nacional⁷, “la modificación legal no significa que el empleador no esté obligado a de-

⁶ Por todas, véase, STS, 4^a, 14.6.1996 (RJ 1996/5162), 29.9.2008 (RJ 2008/5536), 27.4.2010 (RJ 2010/4986) y 29.11.2010 (RJ 2010/8837).

⁷ En este sentido, véase, SAN 21.11.2012 (AS 2012/2409), 18.12.2012 (AS 2013/1036), 11.3.2013 (AS 2013/1138), 4.4.2013 (AS 2013/1816), 26.4.2013 (AS 2013/1735), 10.6.2013 (AS 2013/2536), 4.7.2013 (AS 2013/2940), entre otras.

Doctrina seguida por las STSJ Islas Canarias 26.2.2013 (AS 2013/1656), 30.4.2013 (AS 2013/2858), Cataluña 25.3.2013 (AS 2013/1933), 10.7.2013 (AS 2013/2959), Madrid 9.4.2013 (AS 2013/278), 18.11.2013 (AS 2013/3084), entre otras.

mostrar la adecuación entre las causas y la medida tomada”. Fundamentándose en el artículo 4 del Convenio 158 OIT en virtud del cual no se pondrá término a la relación de trabajo sin causa justificada⁸, la sala argumenta que las causas empresariales alegadas “deben relacionarse razonablemente con los contratos de trabajo, que se pretenden extinguir, puesto que dicha relación es el presupuesto constitutivo”. Esto es, aunque haya desaparecido las justificaciones finalistas incluidas en el anterior artículo 51.1 ET, la empresa está obligada a “relacionar la intensidad de las causas con la extinción de los contratos”.

“[L]a nueva regulación del art. 51.1 ET no ha liquidado la conexión de funcionalidad entre la causa económica o productiva y las extinciones contractuales, sino que ha modificado su formulación, que ya no exigirá contribuir a la consecución de objetivos futuros, como preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa, o prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Por el contrario, deberá acreditarse que el despido es procedente para corregir desajustes en la plantilla, lo que obligará a demostrar que los contratos, cuya extinción se pretende, han dejado de cumplir su finalidad económica y productiva.” [(SAN 21.11.2012 (AS 2012/2409)].

Por consiguiente, según la sala social de la Audiencia Nacional, la justificación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción exigirá a las empresas:

- i. Acreditar las causas empresariales alegadas.
- ii. Determinar en qué modo las situaciones descritas inciden en los contratos de trabajo que se pretenden extinguir.
- iii. Probar la adecuación de las medidas adoptadas para hacer frente a dicha necesidad.

En este mismo sentido, se posiciona el sector mayoritario de la doctrina⁹ —entre el que me incluyo—, que entiende que la supresión de la referencia al criterio de adecuación en el anterior artículo 51.1 ET, no supone la exclusión de toda proporcionalidad en los despidos colectivos por causas empresariales.

2.2. La importancia del centro de trabajo en las causas técnicas, organizativas y de producción y de la empresa en las causas económicas

En sede de causas empresariales es interesante analizar, a los efectos del presente trabajo —concretamente, para poder analizar su adecuación con la negociación en el período de consultas—, además de su definición, su ámbito de apreciación.

⁸ Concretamente, el artículo 4 del Convenio 158 OIT establece que “[N]o se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”.

⁹ A. MONTOLYA MELGAR, “Continuidad y cambio en el nuevo reglamento de despidos colectivos”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 157, 2013, p. 13; J. GARCÍA MURCIA, “La reforma del despido colectivo: reajustes legales y primeras experiencias de aplicación jurisdiccional”, *Relaciones Laborales*, nº 12, 2013, p. 19 (versión La Ley Digital); F. NAVARRO NIETO, “Los despidos colectivos: novedades normativas y balance jurisprudencial”, *Aranzadi Social*, nº 7, 2013, p. 2-3 (versión electrónica); entre otros.

En este punto, sin embargo, J. R. MERCADER UGUINA y A. DE LA PUEBLA PINILLA entienden que “el criterio de proporcionalidad así entendido no puede servir para volver a introducir en el análisis y la valoración judicial lo que el legislador ha querido excluir expresamente. La proporcionalidad no puede emplearse para fundamentar el control de la decisión empresarial desde la perspectiva de la adecuación entre las medidas adoptadas y la finalidad perseguida” (J. R. MERCADER UGUINA y A. DE LA PUEBLA PINILLA, *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p. 44-45)

En este sentido, es doctrina unificada de la sala social del Tribunal Supremo entender que el ámbito de apreciación de las causas empresariales en el contexto de un despido colectivo o un despido objetivo varía en atención a las causas alegadas por la empresa. Así, según reiterada jurisprudencia, mientras que el ámbito de apreciación de las causas económicas el ámbito de referencia es la empresa en su conjunto o la unidad económica de producción, el de las causas técnicas, organizativas o de producción es el espacio o sector concreto de la actividad empresarial en que ha surgido la dificultad que impide su buen funcionamiento¹⁰.

Las causas económicas, por su definición –situación económica negativa, pérdidas, disminución de ingresos ordinarios o ventas–, deben apreciarse en la empresa en su conjunto. Por el contrario, las causas técnicas, organizativas o de producción –cambios en los medios de producción, métodos de organización y cambios en la demanda, respectivamente– no necesariamente deben apreciarse en el conjunto de la empresa, pudiéndose acreditar únicamente en el espacio o sector concreto de actividad; esto es, en un determinado centro o centros de trabajo.

En este punto, es interesante citar la STSJ Castilla y León 30.5.2012 (JUR 2012\230435) que afirma que, en tanto el volumen de ventas o negocio ha sido extraído, en la reforma laboral de 2012, del concepto de causas productivas e insertado en el de causas económicas, la disminución de ventas o servicios “ya no puede valorarse en el nivel de unidad organizativa, sino en el nivel global de toda la empresa.”

3. UNIDAD DE CÓMPUTO DE TRABAJADORES AFECTADOS: ¿CENTRO DE TRABAJO VS. EMPRESA?

3.1. «Empresa» en el Estatuto de los Trabajadores vs. «centro de trabajo» en la Directiva 98/59/CE

En la definición de despido colectivo que realiza el artículo 51.1 ET, dejando de lado la fórmula de cómputo del período de 90 días –que, aunque de gran interés, escapa el objeto del presente trabajo–¹¹, destaca la clara opción del legislador por la empresa como unidad de cómputo de los trabajadores afectados a efectos de determinar la dimensión colectiva del despido¹².

Artículo 51.1 ET: “A los efectos de lo dispuesto en la presente Ley 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 al menos a:

¹⁰ STS, 4ª, 13.2.2002 (RJ 2002/3787), 19.3.2002 (RJ 2002/5212), 21.7.2003 (RJ 2003/7165), 31.1.2008 (RJ 2008/1899), 12.12.2008 (RJ 2009/256), 3.12.2012 (RJ 2013/366), entre otras.

¹¹ En relación con esta cuestión, el Tribunal Supremo sostiene que los períodos de 90 días a los que se refiere el artículo 51.1 ET deben entenderse como períodos sucesivos, de tal manera que, salvo que exista actuación fraudulenta por parte de la empresa, el día de la extinción del contrato constituye el dies ad quem del cómputo del primer período de noventa días y el dies a quo para el siguiente período. Véase STS, 4ª, 23.4.2012 (RJ 2012/8524) y 23.1.2013 (RJ 2013/2851).

¹² En este punto NAVARRO NIETO argumenta que dicha opción es coherente con el objetivo de diferenciar el tratamiento entre pequeñas y medianas empresas y grandes empresas, que se vería desdibujada si la unidad de cómputo fuese el centro de trabajo (F. NAVARRO NIETO, “Los despidos colectivos: novedades normativas y balance jurisprudencial”, *Aranzadi Social*, nº 7, 2013, p. 4 (versión electrónica)).

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
 b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
 c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.”

[...]

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.”

Opción legislativa que resulta sorprendente si tenemos en cuenta la expresa referencia al centro de trabajo 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 (Directiva 98/59/CE, en adelante).

Artículo 1.1 Directiva 98/59/CE: “A los efectos de la aplicación de la presente Directiva: a) se entenderá por «despidos colectivo» 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.”

Ante esta divergencia, se ha planteado en la jurisprudencia sobre el criterio a utilizar para el cómputo del número de trabajadores afectados, a los efectos de delimitar el despido colectivo. Esto es, si debe acudirse a la totalidad de la plantilla de la empresa (unidad de cómputo según el artículo 51.1 ET) o únicamente a los trabajadores del centro de trabajo afectado (unidad de cómputo utilizada por la Directiva 98/59/CE).

El Tribunal Supremo en unificación de doctrina ha apostado, taxativamente, por entender que la unidad de cómputo para determinar la dimensión colectiva del despido es y debe ser la empresa¹³. Avalando, por consiguiente, la opción estatutaria de utilizar como unidad de cómputo para determinar el carácter colectivo del despido la empresa y no el centro de trabajo. El tribunal fundamenta su posición, principalmente, en dos argumentos: la clara e inequívoca referencia del artículo 51.1 ET a la empresa y no al centro de trabajo y el mejor cumplimiento de la función de garantía por parte de la unidad de cómputo de la empresa.

En primer lugar, el Tribunal Supremo afirma que es innegable la referencia del precepto estatutario a la empresa como marco organizativo en el que ha de contabilizarse la plantilla a efectos de determinar la dimensión colectiva del despido.

“Lo cierto es sin embargo, y como ya se ha dicho, que el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores se refiere de forma inequívoca a la empresa como unidad para el cómputo de los trabajadores afectados, a los efectos de determinar la dimensión colectiva del despido, configurando a la empresa como marco organizativo en el que ha de contabilizarse la plantilla; unidad de cómputo que cumple mejor la función de garantía, como ha señalado la práctica totalidad de la doctrina científica.” (STS, 4ª, 18.3.2009 (RJ 2009/4163)).

¹³ STS, 4ª, 18.3.2009 (RJ 2009/4163).

Referencia a la empresa que, según el tribunal, es acorde con el de centro de trabajo del artículo 1.1 Directiva 98/59/CE y avalada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas en su sentencia de 7.12.1995¹⁴. En dicha sentencia, el tribunal establece que el concepto «centro de trabajo» es un concepto de derecho comunitario y no puede definirse por referencia a las legislaciones de los distintos estados miembros; utilizándose una terminología ligeramente distinta en las distintas versiones lingüísticas de la Directiva. De la comparación de los distintos términos utilizados, el tribunal afirma que “se desprende que tienen una connotación distinta: a saber, según los casos, establecimiento, empresa, centro de trabajo, unidad local o lugar de trabajo.”

Por consiguiente, concluye el Tribunal Supremo, debe realizarse una interpretación flexible de la noción comunitaria de «centro de trabajo», admitiéndose, por tanto, el concepto de «empresa» en el contexto de la unidad de cómputo de trabajadores afectados por un despido colectivo.

En segundo lugar, más allá, el tribunal argumenta que “la unidad de cómputo de la empresa cumple mejor la función de garantía”.

El artículo 5 Directiva 98/59/CE expresamente establece el carácter de norma mínima de las disposiciones en ella contenidas, mejorables por las legislaciones y normas estatales a favor de los trabajadores. En concreto, establece que “[l]a 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 trabajadores¹⁵”.

En este sentido, el tribunal argumenta que, en coherencia con el objetivo de la Directiva de “reforzar la protección de los trabajadores”, el artículo 51.1 ET establece una regulación en materia de cómputo de los trabajadores afectados más favorable para los trabajadores –aunque, como se analiza en el apartado siguientes, sin justificar por qué la unidad de cómputo de la empresa es realmente más favorable que el centro de trabajo.

“Pues bien, esto es, precisamente, lo que lleva a cabo nuestra norma nacional, que... establece una regulación procedimental más favorable para los trabajadores, no sólo con respecto a la unidad de referencia física (empresa y no centro de trabajo) para el cómputo de trabajadores afectados, sino también exigiendo a la empresa la justificación de la causa extintiva y la necesidad de la previa autorización administrativa para proceder al despido colectivo (requisitos éstos que no establece la norma comunitaria).” (STS, 4ª, 18.3.2009 (RJ 2009/4163)).

En suma, la posición jurisprudencial mayoritaria –establecida por el Tribunal Supremo en unificación de doctrina y seguida por múltiples juzgados y tribunales– es entender el conjunto de la empresa como unidad de cómputo a efectos de determinar la naturaleza colectiva del despido por causas empresariales¹⁶.

¹⁴ TJCE 1995/218.

¹⁵ En relación con el carácter de norma mínima de la Directiva 98/59/CE, es interesante recordar, como hace el Tribunal Supremo, la STJCE 18.1.2007 (TJCE 2007/14) que recuerda que la Directiva “tiene por objeto establecer una protección mínima en materia de información y consulta de los trabajadores en caso de despidos colectivos, aunque los Estados miembros podrán adoptar medidas nacionales más favorables para los referidos trabajadores”, y la STSJ 15.2.2007 (TJCE 2007/33) que establece que “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”.

¹⁶ En este mismo, véase, STSJ Canarias 31.3.2008 (AS 2008/1251), Castilla y León 23.9.2010 (AS 2010/1888), 7.10.2010 (AS 2010/2358), C. Valenciana 16.11.2010 (AS 2011/279), 7.2.2012 (AS 2012/1082) y Castilla-La Mancha 20.7.2010 (sentencia núm. 1208/2010; JUR 2010/302828), 6.6.2012 (AS 2012/1874), Cataluña 14.5.2012 (AS 2012/2237), entre otras.

3.2. «Centro de trabajo» entendido como unidad productiva

Aunque doctrina pacífica, desde mi punto de vista, es cuestionable que el término «centro de trabajo» del artículo 1.1 Directiva 98/59/CE incluya, efectivamente, el concepto de «empresa» a efectos de unidad de cómputo en los despidos colectivos.

Ciertamente, el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas ha constatado, en reiteradas ocasiones¹⁷, la flexibilidad en la definición del concepto de «centro de trabajo» del artículo 1.1 Directiva 98/59/CE, por cuanto incluye, según el caso, los conceptos de establecimiento, empresa, centro de trabajo, unidad local o lugar de trabajo.

Sin embargo, sin perjuicio de lo anterior, la STJCE 7.12.1995 (TJCE 1995/218) termina por definir «centro de trabajo» como “aquella unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido”, sin que, añade el tribunal, sea “esencial que dicha unidad disponga de una dirección facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos.”

En sentido similar, aunque desde mi punto de vista de forma más concreta, la STJCE 15.2.2007 (TJCE 2007/33) afirma que puede constituir un «centro de trabajo» del artículo 1.1 Directiva 98/59/CE, una entidad diferenciada, en el marco de una empresa, con cierta permanencia y estabilidad, adscrita a la ejecución de tareas determinadas y que disponga de un conjunto de trabajadores, medios técnicos y un grado de estructura organizativa.

“A efectos de la aplicación de la Directiva 98/59 (LCEur 1998,2531), 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.” (STJCE 15.2.2007 (TJCE 2007/33)).

Sin que resulte relevante, a efectos de su inclusión en el artículo 1.1 Directiva 98/59/CE, si dicha entidad o unidad diferenciada está dotada de autonomía jurídica, económica, financiera, administrativa o tecnológica.

Por tanto, el concepto de «centro de trabajo», aunque flexible y amplio, debe interpretarse, afirma rotundamente el tribunal, en el sentido que incluye una unidad de producción. “[L]a Directiva 98/59 (LCEur 1998,2531), y concretamente su artículo 1, apartado 1, letra a), debe interpretarse en el sentido de que una unidad de producción... está comprendida en el concepto de «centro de trabajo» a efectos de la aplicación de dicha Directiva.”

En mi opinión, de la interpretación conjunta de estos dos pronunciamientos, se deriva que el concepto de «centro de trabajo» del artículo 1.1 Directiva 98/59/CE hace referencia al centro de trabajo, entendido como unidad productiva, y no, a diferencia de lo sostenido por la jurisprudencia mayoritaria, a la empresa.

Lo anterior máxime si tenemos en cuenta que, según afirma la STJCE 15.2.2007 (TJCE 2007/33), la amplia definición del término «centro de trabajo» obedece al “fin de limitar en la medida de lo posible los casos de despidos colectivos que no están sujetos a la Directiva 98/59.”

¹⁷ Principalmente, en sus sentencias de 7.12.1995 (TJCE 1995/218) y 15.2.2007 (TJCE 2007/33).

3.3. ¿Realmente la unidad de cómputo de la empresa cumple mejor la función de garantía?

Sin perjuicio de la conclusión alcanzada en el apartado anterior, ciertamente la Directiva 98/59/CE tiene carácter de norma mínima y, por consiguiente, susceptible de ser mejoradas sus disposiciones por las legislaciones y normas estatales a favor de los trabajadores.

En este punto, no obstante, conviene valorar si, efectivamente, la unidad de cómputo de la empresa es más favorable para los trabajadores; esto es, si, según el Tribunal Supremo, “la unidad de cómputo de la empresa cumple mejor la función de garantía”¹⁸.

Admite expresamente la posibilidad que la aplicación de la Directiva –centro de trabajo, en sentido estricto– en algún supuesto hipotético pudiera resultar más favorable que la norma estatutaria –empresa–. Efectivamente, imaginase, por ejemplo, que el despido afecta a la totalidad de un centro de trabajo –como, dicho sea de pasada, sucedió en el supuesto enjuiciado–, sin que el número total de trabajadores afectados alcance los umbrales del artículo 51.1 ET. Si la unidad de cómputo fuera el centro de trabajo, este supuesto tendría la consideración de despido colectivo al afectar a la totalidad del centro de trabajo, siempre que el número de trabajadores afectados fuera superior a cinco. Por el contrario, según el sentido literal del artículo 51.1 ET que hace referencia a la empresa, este despido no tendría naturaleza colectiva.

Sin embargo, el tribunal afirma que tal circunstancia no enerva que “la función de garantía y protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos (...) la cumple mejor nuestra norma de derecho interno.” Afirma que la unidad de cómputo de la empresa es más favorable para los trabajadores pero lo cierto es que no justifica el porqué. Incluso admitiendo excepciones, no justifica por qué es más beneficiosa para los trabajadores; no justifica por qué, en términos globales, cumple mejor la función de garantía la unidad de cómputo de la empresa.

Desde mi punto de vista, el tribunal no justifica por qué la unidad de cómputo de la empresa es, en términos globales, más beneficiosa desde el punto de vista de los trabajadores, porque no es posible. No es posible, afirmar que siempre y en todo caso, como se ha puesto de relieve con el ejemplo anterior, atender a la totalidad de la empresa a los efectos del cómputo de los trabajadores afectados cumple mejor la función de garantía. En función de las circunstancias concurrentes en el supuesto de hecho concreto, la unidad de cómputo que mejor cumplirá la función de garantía de los trabajadores será la empresa o el centro de trabajo¹⁹.

4. PERÍODO DE CONSULTAS Y NEGOCIACIÓN EN EL CENTRO DE TRABAJO

La Directiva 98/59/CE incluye en su artículo 2, como es bien sabido, la obligación de la empresa con intención de efectuar despidos colectivos a “consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo.” En cumplimiento de esta disposición comunitaria, el artículo 51.2 ET establece que el despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

Recientemente reformado por el ya citado RDL 11/2013, dicho artículo 51.2 ET establece que la consulta se realizará en una única comisión negociadora. Sin embargo, en supuestos de varios centros de trabajo, ésta quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en este procedimiento de consultas corresponde a los sujetos establecidos en los artículos 41.1 ET, también reformado por el RDL 11/2013.

¹⁸ STS, 4^a, 18.3.2009 (RJ 2009/4163).

¹⁹ En este mismo sentido, véase F. NAVARRO NIETO, “Los despidos colectivos: novedades normativas y balance jurisprudencial”, *Aranzadi Social*, n^o 7, 2013, p. 4 (versión electrónica).

En el presente apartado se analiza, centrándose al objeto del trabajo, la actual regulación en materia de negociación en supuestos de empresas con varios centros de trabajo, previa referencia a la regulación anterior que admitía la negociación parcelada por centros de trabajo.

4.1. La negociación parcelada por centros de trabajo en los Reglamentos de despido colectivo de 2011 y 2012

El Reglamento de despidos colectivos en su redacción previa a la reforma operada por el RDL 11/2013 –y también el anterior aprobado por el RD 801/2011²⁰– se admitía la negociación parcelada por centros de trabajo en los procedimientos de consultas en despidos colectivos.

El anterior artículo 26 Reglamento de despidos colectivos establecía, ante la ausencia de dicha información en el anterior artículo 51.1 ET, que estaban legitimados para intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa en procedimientos de consultas de despidos colectivos los representantes legales de los trabajadores. La intervención correspondía a las secciones sindicales, cuando así lo acordaran i tuvieran la representación mayoritaria en los órganos de representación unitaria.

En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podían, según el anterior artículo 26.3 Reglamento de despidos colectivos con remisión al artículo 41.1 ET, atribuir su representación durante la tramitación del período de consultas a una comisión *ad hoc* de un máximo de tres miembros integrada por (i) trabajadores de la propia empresa y elegidos por éstos democráticamente²¹ o (ii) los sindicatos más representativos y representativos del sector en cuestión y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo.

Cuando la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el procedimiento, el anterior artículo 26.2 ET, establecía que intervendría, de manera preferente, el Comité Intercentros o el órgano de naturaleza similar creado mediante la negociación colectiva, si tuviera atribuida esta función. En ausencia de dichos órganos, el artículo 27 establecía que debía “concretarse si la negociación se realiza globalmente para la totalidad de los centros de trabajo de la empresa o de manera diferenciada por centros de trabajo”, posibilitando, así, la negociación parcelada por centros de trabajo.

Finalmente, el anterior artículo 28 establecía que los acuerdos en el período de consultas requerían la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados. En supuestos de empresas con varios centros de trabajo, cuando se hubiera realizado una negociación global, la mayoría, en defecto de decisión al respecto por parte de la comisión, se determinará en atención al porcentaje de representación que tuviera cada uno de sus integrantes. Por el contrario, si la negociación se hubiera realizado de forma parcelada, dicho precepto establecía que “se considerará que se ha alcanzado acuerdo en el período de consultas únicamente en los centros de trabajo donde haya votado a favor del mismo la mayoría de los miembros de la comisión negociadora de cada centro.” Esta regulación permitía, además de la negociación parcelada, también la adopción de acuerdos de forma parcelada por centros de trabajo.

²⁰ El artículo 11.2 del derogado RD 801/2011 establecía que “[c]uando el expediente de regulación de empleo afecte a varios centros de trabajo deberá concretarse, según lo dispuesto en el artículo 8, d), la forma de negociación, global o por centros de trabajo. En caso de realizarse la negociación por centros de trabajo, se adoptará, para cada centro, la decisión que vote la mayoría de los miembros de la comisión correspondiente.”

²¹ En este punto, es interesante apuntar que el anterior artículo 26.3 apartado c) del Reglamento de despidos colectivos admitía la posibilidad de que la representación de los trabajadores del centro sin representación legal fuera asumida, mediante el mismo sistema de designación, por los representantes legales de los trabajadores de otro centro de trabajo de la empresa.

La negociación parcelada por centros de trabajo, no obstante, además de plantear importantes problemas prácticos²², no se encontraba contemplada ni en el artículo 51 ET ni en la Directiva 98/59/CE.

Y, en este sentido, fueron numerosas las sentencias de la sala de lo social de la Audiencia Nacional que declararon el carácter *ultra vires* del anterior Reglamento de despidos colectivos²³. La sala argumenta que el silencio del legislador comunitario y estatal a la posibilidad de negociación por centro de trabajo debía interpretarse como la apuesta por un procedimiento único. No pudiendo, el reglamento, establecer disposiciones contrarias a las previsiones legales que pretende desarrollar.

“Presumiendo el sentido común del legislador comunitario y del nacional, cabe interpretar este silencio como la apuesta por un proceso único, con resultado homogéneo para la totalidad de los trabajadores afectados por la decisión extintiva empresarial, y que, por tanto, no quede al albur del específico desarrollo de la negociación y contenido del eventual acuerdo que se consiga según el centro de trabajo de que se trate.” (SAN 25.7.2012 (AS 2012/1674)).

La Audiencia entiende que el reglamento ha ido más allá del mero desarrollo encomendado y, en aplicación de la doctrina del Tribunal Supremo²⁴, declara el carácter *ultra vires* de la disposición reglamentaria por ser contraria a las previsiones legales que desarrolla.

Sin perjuicio de lo anterior, la sala también alega que la negociación parcelada por centros de trabajo es incoherente con el proceso de impugnación del despido colectivo, por cuanto el artículo 124 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre (BOE de 11 de octubre), reguladora de la jurisdicción social únicamente admite la impugnación del despido en su conjunto, siendo, por tanto, únicamente tres los posibles contenidos del fallo: ajustado a derecho, no ajustado a derecho o nulo²⁵.

También el sector mayoritario de la doctrina se posicionó en contra de la negociación parcelada por centros de trabajo, afirmando también el carácter *ultra vires* del Reglamento de despidos colectivos aprobado por el RD 801/2011 y el RD 1483/2012 según su redactado anterior a la reforma de 2013²⁶.

Asimismo, MOLERO MARAÑÓN argumenta que la negociación parcelada por centros de trabajo provocaba un debilitamiento de la fuerza negociadora del interlocutor social. La agrupa-

²² Como se analiza a continuación, la negociación parcelada por centros de trabajo podría dar lugar, como apunta la Audiencia Nacional, “a una declaración de nulidad, ajuste a Derecho y desajuste a Derecho al mismo tiempo, según las circunstancias imperantes en cada centro de trabajo” [SAN 25.7.2012 (AS 2012/1674)].

Asimismo, como apunta SEMPERE NAVARRO, no queda claro a quién le corresponde decidir sobre si la negociación se realizará por centros de trabajo o de forma global o si pueden varios centros de trabajo agruparse, aunque no abarquen la totalidad de los centros afectados (A. V. SEMPERE NAVARRO, “La reglamentación del despido colectivo”, *Aranzadi Social*, vol. 5, nº 8, 2012, p. 10).

²³ Entre otras, véase, SAN 25.7.2012 (AS 2012/1674), 21.11.2012 (AS 2012/2409), 1.4.2013 (AS 2013/1707), 22.4.2013 (AS 2013/1943), 4.7.2013 (AS 2013/2940) y 22.10.2013 (AS 2013/2949).

²⁴ STS, 4ª, 28.10.2009 (RJ 2010/67).

²⁵ En este mismo sentido argumenta M. L. MOLERO MARAÑÓN, “La incidencia de la reforma 2013 en las reglas del período de consultas”, *Relaciones Laborales*, nº 12, 2013, p. 3 (versión La Ley Digital).

²⁶ Véase, A. V. SEMPERE NAVARRO, “La reglamentación del despido colectivo”, *Aranzadi Social*, vol. 5, nº 8, 2012, p. 10; J. R. MERCADER UGUINA y A. DE LA PUEBLA PINILLA, *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p. 44-45; J. BEL ANTAKI, “La negociación parcelada en los despidos colectivos: la polémica sobre el carácter *ultra vires* del RD 1483/2012”, *Relaciones Laborales*, nº 6, 2013, p. 9 (versión La Ley Digital).

ción por el RDL 11/2013 de las distintas representaciones de los trabajadores de los centros afectados en una única comisión negociadora, continúa argumentando dicha autora, refuerza la posición social de la negociación²⁷.

4.2. Corrección del RDL 11/2013: comisión negociadora única y centros de trabajo afectados

El artículo 51 ET y el Reglamento de despidos colectivos, como se ha apuntado, fue modificado, ni transcurrido un año desde su aprobación, por el RDL 11/2013²⁸. Entre las cuestiones más relevantes sobre las que incide dicha reforma, se encuentra el período de consultas en los procesos de despidos colectivos y, en concreto a los efectos del presente artículo, la apuesta por la constitución de una comisión negociadora única, independientemente del ámbito del despido colectivo. Se suprime, por tanto, la posibilidad de una negociación parcelada por centros de trabajo.

En este sentido, los artículos 51.2 ET y 27 Reglamento de despidos colectivos, en su redactado actual, establecen que la consulta con los representantes legales de los trabajadores se llevará a cabo en una única comisión negociadora. Y, en caso de existir varios centros de trabajo, esta comisión quedará circunscrita a los centros de trabajo afectados por el procedimiento de despido colectivo.

En materia de legitimación para integrar dicha comisión negociadora y, por tanto, intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa en un procedimiento de consultas en un despido colectivo, los artículos 51.2 ET y 26 Reglamento de despidos colectivos se remiten, ambos, a los sujetos indicados en el artículo 41.4 ET, en el orden y condiciones señaladas en dicho precepto.

Según dicho artículo 41.4 ET, están legitimados, en primer lugar y de forma prioritaria, las secciones sindicales cuando así lo acuerden y tengan la representación mayoritaria de los órganos de representación unitaria en los centros de trabajo afectados.

En defecto de lo anterior, el precepto establece que la intervención como interlocutores en las negociaciones se regirá por las siguientes reglas:

a) Si el procedimiento afecta a un único centro de trabajo, corresponderá al órgano de representación unitaria en cuestión. Si no existe representación legal de los trabajadores, éstos podrán optar por atribuir su representación a una comisión *ad hoc*, de un máximo de tres miembros integrada por (i) trabajadores de la propia empresa y elegidos entre los trabajadores democráticamente o (ii) miembros designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa y que tuvieran legitimidad para formar parte de la comisión negociadora de un convenio colectivo. En este último supuesto, el precepto habilita a la empresa a atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado.

b) Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la intervención como interlocutores corresponderá: en primer lugar, al comité intercentros, siempre que tenga atribuida esa

²⁷ M. L. MOLERO MARAÑÓN, "La incidencia de la reforma 2013 en las reglas del período de consultas", *Relaciones Laborales*, nº 12, 2013, p. 4 (versión La Ley Digital).

²⁸ En relación con las novedades en el despido colectivo introducidas por el RDL 11/2013, véase, M. L. MOLERO MARAÑÓN, "La incidencia de la reforma 2013 en las reglas del período de consultas", *Relaciones Laborales*, nº 12, 2013, p. 1-29 (versión La Ley Digital); F. NAVARRO NIETO, "Los despidos colectivos: novedades normativas y balance jurisprudencial", *Aranzadi Social*, nº 7, 2013, p. 12 y siguientes (versión electrónica); F. BALLESTER LAGUNA, "El despido colectivo en el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto", *La Ley*, nº 7725, 2013, p. 1-15 (versión La Ley Digital); entre otros.

función en el convenio colectivo. En este caso, no obstante, la representación del comité inter-centros quedaría circunscrita, en virtud del artículo 51.2 ET, a los centros de trabajo afectados por el procedimiento²⁹.

En defecto, a una comisión representativa integrada por:

- Los representantes legales de los trabajadores de los centros de trabajo afectados.
- Si alguno de los centros afectados no tuviera representantes legales, los trabajadores de dichos centros podrán optar por constituir la comisión *ad hoc* antes mencionada. En este caso, la comisión quedaría integrada conjuntamente por representantes legales de los trabajadores y miembros de dichas comisiones *ad hoc*, en proporción al número de trabajadores que representan. En defecto de la constitución de dichas comisiones en los centros sin representación, la comisión estará integrada únicamente por los representantes legales de los centros que cuentan con dichos representantes.
- Si ninguno de los centros de trabajo afectados cuenta con representantes legales de los trabajadores, la comisión representativa estará integrada por aquellas personas elegidas por y entre los miembros de las comisiones *ad hoc* designadas en cada centro de trabajo, en proporción al número de trabajadores que representen.

La comisión, en cualquier caso, tendrá una composición máxima de 13 miembros en representación de cada una de las partes (artículos 41.4 ET, 51.2 ET y 27.1 Reglamento de despidos colectivos), respetando la distribución de puestos la proporcionalidad representativa de cada órgano de representación³⁰. Si en aplicación de las anteriores reglas, no obstante, el número inicial de representantes fuese superior a trece, éstos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representan (artículo 41.4 ET).

Los acuerdos en el período de consultas requerirán, conforma a los artículos 55.2 y 28 Reglamento de despidos colectivos –ambos también reformados por el RDL 11/2013– la conformidad de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en caso de constituirse una comisión negociadora, de los miembros de dicha comisión que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

La sustitución de la negociación parcelada por centros de trabajo y por la constitución de una única comisión negociadora representativa de los centros de trabajo afectados ha sido ampliamente aceptada por la doctrina³¹.

Sin embargo, es interesante apuntar que algunos autores han señalado ambigüedades en las modificaciones introducidas por el RDL 11/2013 en esta materia. Así, NAVARRO NIETO aprecia insuficiencias en la regulación en materia de adopción de acuerdos en el seno de la comisión negociadora, por cuando no se concreta si, en caso de varios centros de trabajo, la ma-

²⁹ F. NAVARRO NIETO, “Los despidos colectivos: novedades normativas y balance jurisprudencial”, *Aranzadi Social*, nº 7, 2013, p. 13 (versión electrónica).

³⁰ M. L. MOLERO MARAÑÓN, “La incidencia de la reforma 2013 en las reglas del período de consultas”, *Relaciones Laborales*, nº 12, 2013, p. 10 (versión La Ley Digital); F. NAVARRO NIETO, “Los despidos colectivos: novedades normativas y balance jurisprudencial”, *Aranzadi Social*, nº 7, 2013, p. 13 (versión electrónica).

³¹ M. L. MOLERO MARAÑÓN, “La incidencia de la reforma 2013 en las reglas del período de consultas”, *Relaciones Laborales*, nº 12, 2013, p. 3 (versión La Ley Digital).

No obstante, existen también voces críticas. En este sentido, BALLESTER LAGUNA considera que “la apuesta legal por una comisión negociadora única es una cuestión de mera oportunidad, seguramente con pretensiones simplificadoras en relación con la tramitación sustantiva y procesal del despido colectivo... y no una cuestión de necesidad” (F. BALLESTER LAGUNA, “El despido colectivo en el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto”, *La Ley*, nº 7725, 2013, p. 4 (versión La Ley Digital)).

yoría exigida por el artículo 28 Reglamento de despidos colectivos debe entenderse de los trabajadores de cada centro o del conjunto de los centros. A pesar de la ambigüedad, dicho autor propone una solución y entiende que la mayoría debe exigirse de la mayoría de trabajadores sobre el conjunto de los centros, por cuanto, en primer lugar, la comisión se ha debido constituir respetando la proporcionalidad representativa de cada centro y para evitar el bloqueo del acuerdo por parte de los centros disconformes³².

BALLESTER LAGUNA apunta que, aunque reconducido el proceso de negociación a una única comisión representativa de los centros afectados, no ha desaparecido completamente la problemática, por cuanto podría darse la circunstancia que el despido fuera impugnado únicamente por los representantes de los trabajadores de uno de los centros de trabajo afectados. En este supuesto, se plantea si solamente cabe cuestionar el despido en su conjunto o, por el contrario, únicamente en relación con los trabajadores del centro de trabajo en cuestión³³.

En relación con esta cuestión, desde mi punto de vista, debe optarse por la primera opción y entenderse que, cuando impugnado únicamente por representantes de los trabajadores de uno o algunos centros de trabajo, la impugnación alcanza el despido colectivo en su conjunto.

5. CONCLUSIONES: INCONGRUENCIAS EN EL ALCANCE DE LA CAUSA ECONÓMICA, LA UNIDAD DE CÓMPUTO Y LA NEGOCIACIÓN POR CENTROS DE TRABAJO AFECTADOS

Analizado el papel del centro de trabajo en relación con el ámbito de referencia de las causas empresariales, en la unidad de cómputo de los trabajadores afectados y en la negociación durante el período de consultas, es posible concluir que existe dos incongruencias en este ámbito.

Desde mi punto de vista, en primer lugar, existe una incongruencia entre el ámbito de apreciación de la causa y la unidad de cómputo de los trabajadores afectados. La incongruencia se produce en relación con las causas técnicas, organizativas o de producción, por cuanto, mientras que la apreciación de la causa es el centro de trabajo —el espacio o sector concreto de actividad—, los trabajadores afectados para determinar el carácter colectivo del despido se computan en el nivel de la empresa en su conjunto.

En este punto, resultaría acertado, a mi juicio, una coincidencia entre el ámbito del cómputo de los trabajadores afectados y el ámbito de apreciación de la causa empresarial: la empresa en su conjunto en las causas económicas y el centro o los centros de trabajo afectados en supuestos de causas técnicas, organizativas o de producción.

Sin embargo, la incongruencia que, a mi juicio, plantea mayores problemas prácticos es la segunda: entre el ámbito de apreciación de la causa y la composición de la comisión negociadora. Incongruencia que, esta vez, se produce en relación con las causas económicas.

Como se ha analizado en las páginas anteriores, mientras que, según doctrina unificada del Tribunal Supremo, el ámbito de apreciación de las causas económicas es la empresa en su conjunto, la comisión negociadora es representativa, únicamente, del centro o centros de trabajo afectados. Tanto si integran la comisión negociadora los representantes sindicales de los trabajadores, como los representantes unitarios, como miembros la comisión *ad hoc*, como si la negociación se desarrolla por el Comité Intercentros, su representación queda circunscrita al centro o centros de trabajo afectados por el despido colectivo.

³² F. NAVARRO NIETO, "Los despidos colectivos: novedades normativas y balance jurisprudencial", *Aranzadi Social*, nº 7, 2013, p. 13 (versión electrónica).

³³ F. BALLESTER LAGUNA, "El despido colectivo en el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto", *La Ley*, nº 7725, 2013, p. 4 (versión La Ley Digital).

Ciertamente, podría pensarse que dicha incongruencia queda salvada si entendemos que, en supuestos de causas económicas, los centros afectados serán todos los centros de trabajo de la empresa.

Sin embargo, no tiene que ser este necesariamente el caso. Especialmente si tenemos en cuenta que, como ha apuntado un sector de la doctrina, la decisión de optar entre la negociación en el conjunto de la empresa o únicamente en determinados centros de trabajo y, en su caso, en cuáles, es adoptada de forma exclusiva por el empresario. Recuérdese que, según el artículo 51.2 ET, “la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo”, debiendo quedar la comisión representativa de los trabajadores constituida previo a dicha comunicación.

Como apunta MOLERO MARAÑÓN, el empresario deberá aportar una justificación objetiva y razonable de los motivos existentes en la elección de los centros de trabajo seleccionados; sin que pueda aceptarse una selección arbitraria y caprichosa del ámbito negociador³⁴.

Siendo cierto lo anterior, sin embargo, debemos preguntarnos si tiene la empresa la obligación de incluir en la comisión negociadora –y, por tanto, en el procedimiento de despido colectivo– todos los centros de trabajo en los que concurren causas empresariales. Es decir, ¿puede el empresario, incluso mediante justificación objetiva y razonada, excluir a determinados centros de trabajos aunque concurren las causas? Y, en concreto, en un supuesto de despido colectivo por causas económicas y recordando que su ámbito de apreciación es la empresa en su conjunto, ¿tiene la empresa la obligación de incluir a todos los centros de trabajo?

Desde mi punto de vista, en tanto no existe la obligación legal empresarial de adoptar medidas, entre ellas el despido, en supuestos de concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, tampoco existe la obligación de adoptarlas en todos los centros de trabajo en que dichas causas, en su caso, se manifiestan. Pudiendo la empresa, por tanto y según la regulación actual, seleccionar los centros de trabajo en los que a adoptar las medidas de reestructuración, siempre respetando el principio de justificación objetiva y razonable. Es decir, es posible que, aun sin de forma caprichosa ni arbitraria, la empresa decida, supongamos por razones comerciales o estratégicas, excluir determinados centros de trabajo de los centros afectados por el despido. En estos supuestos se mantendría la incoherencia apuntada entre el ámbito de apreciación de la causa y la composición de la comisión negociadora.

La reforma operada por el RDL 11/2013 mejora, efectivamente, la situación anterior en que se admitía la negociación parcelada por centros de trabajo. Sin embargo, a mi juicio, la actual regulación, aunque ciertamente flexible, puede dar lugar a problemas, en tanto, puede suceder que no todos los sujetos afectados o interesados estén adecuadamente representados.

Concluyendo. Desde mi punto de vista, la referencia legal a centros de trabajo afectados debe entenderse a todos los centros de trabajo en que concurren las causas alegadas y, en supuestos de causas económicas, a la totalidad de la empresa.

³⁴ M. L. MOLERO MARAÑÓN, “La incidencia de la reforma 2013 en las reglas del período de consultas”, *Relaciones Laborales*, nº 12, 2013, p. 5 (versión La Ley Digital).

6. BIBLIOGRAFÍA

- F. BALLESTER LAGUNA, "El despido colectivo en el Real Decreto-Ley 11/2013, de 2 de agosto", *La Ley*, nº 7725, 2013, p. 1-15 (versión La Ley Digital).
- J. BEL ANTAKI, "La negociación parcelada en los despidos colectivos: la polémica sobre el carácter ultra vires del RD 1483/2012", *Relaciones Laborales*, nº 6, 2013, p. 1-12 (versión La Ley Digital).
- F. DURÁN LÓPEZ, "Despidos económicos y control judicial", *Relaciones Laborales*, nº 12, 2013, p. 1-11 (versión La Ley Digital).
- J. GARCÍA MURCIA, "La reforma del despido colectivo: reajustes legales y primeras experiencias de aplicación jurisdiccional", *Relaciones Laborales*, nº 12, 2013, p. 1-27 (versión La Ley Digital).
- MARTÍNEZ FONS, D., "Despido y suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales", en DEL REY GUANTER, S. (Director), *La reforma del mercado de trabajo y su impacto en el sistema de relaciones laborales. Novedades de la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, La Ley, Las Rozas (Madrid), 2013, p. 335-386.
- J. R. MERCADER UGUINA Y A. DE LA PUEBLA PINILLA, *Los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- M. L. MOLERO MARAÑÓN, "La incidencia de la reforma 2013 en las reglas del período de consultas", *Relaciones Laborales*, nº 12, 2013, p. 1-29 (versión La Ley Digital).
- A. MONTOYA MELGAR, "Continuidad y cambio en el nuevo reglamento de despidos colectivos", *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 157, 2013, p. 11-16.
- F. NAVARRO NIETO, "Los despidos colectivos: novedades normativas y balance jurisprudencial", *Aranzadi Social*, nº 7, 2013, p. 1-24 (versión electrónica).
- C. H. PRECIADO DOMÈNECH Y M. A. PURCALLA BONILLA, "Comentarios de urgencia al RD 1483/2012, de 29 de octubre, regulador de los procedimientos de despido colectivo, suspensión contractual y reducción de jornada", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, nº 33, 2013, p. 1-44 (versión electrónica).
- C. SAN MARTÍN MAZZUCCONI, *El nuevo reglamento de los despidos: estudio del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada*, Civitas - Thomson Reuters, Cizur Menor (Navarra), 2012.
- A. V. SEMPERE NAVARRO, "La reglamentación del despido colectivo", *Aranzadi Social*, vol. 5, nº 8, 2012, p. 1-21 (versión electrónica).
- A. V. SEMPERE NAVARRO, "Examen del RD Ley 11/2013, de 2 de agosto: trabajo a tiempo parcial; empleo y desempleo; reestructuraciones empresariales", *Aranzadi Social*, nº 6, 2013, p. 1-38 (versión electrónica).