

## ¿CUÁL ES LA UNIDAD DE CÓMPUTO DEL DESPIDO COLECTIVO? LA EMPRESA Y EL CENTRO, SEGÚN CONVENGA

Comentario a la [Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de octubre de 2016, rec. núm. 36/2016](#)

**Yolanda Maneiro Vázquez**

*Profesora Contratada Doctora.  
Universidad de Santiago de Compostela*

### 1. MARCO NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL DE REFERENCIA

El tradicional concepto territorial del Derecho, del que no ha escapado el Derecho del Trabajo, encuentra su límite en la integración en los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros con el Derecho de la Unión Europea (art. 297 [TFUE](#)), que los modula y limita. Este deber de integración ha sacudido instituciones hasta ahora consolidadas en el ámbito de nuestro Derecho del Trabajo, como el despido colectivo, en la sentencia que aquí se comenta, o la utilización abusiva de los contratos temporales por parte de las Administraciones públicas. Cumplir la letra de la ley ya no es suficiente cuando la ley no se ajusta a las exigencias del Derecho de la Unión Europea.

La [STS de 17 de octubre de 2016](#), objeto de este comentario, es el colofón a las convulsiones sufridas por el marco normativo y jurisprudencial del despido colectivo en los últimos años. Desde esta Revista se ha dado puntual cuenta del periplo jurisprudencial surgido desde el cuestionamiento de la tradicional interpretación del [artículo 51.1 del ET](#) a partir de la [cuestión prejudicial presentada por el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona](#) ante el Tribunal de Justicia. Y de cómo este, a través de su [Sentencia de 13 de mayo de 2015, Rabal Cañas \(asunto C-392/13\)](#), advirtió de la defectuosa trasposición realizada por el legislador nacional 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. El desajuste de la norma nacional, a pesar de responder al intento del legislador por mejorar la protección mínima que ofrecía la directiva, se debe al establecimiento de la empresa como única unidad de referencia para el cómputo de los afectados por un despido colectivo, omitiendo el centro de trabajo cuando este emplea habitualmente a un mínimo de 20 trabajadores. Así las cosas, a pesar de las buenas intenciones del legislador nacional, el resultado es negativo, afirma el Tribunal de Justicia, para los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores afectados.

Como no podía ser de otra manera, este pronunciamiento del Tribunal de Justicia dio lugar a diversas interpretaciones por las Salas de lo Social de los Tribunales Superiores de Justicia. Así sucedió con las sentencias de los TSJ de Cataluña de [22 de febrero de 2016 \(rec. núm. 5499/2015\)](#) y del País Vasco de [21 de mayo de 2015 \(rec. núm. 5/2015\)](#), comentadas ambas en esta Revista por el profesor MOLINA NAVARRETE (núms. [398/2016](#) y [388/2015](#)). Era cuestión de tiempo que el Tribunal Supremo tuviese que pronunciarse sobre la correcta integración del [artículo 51.1 del ET](#), y así lo ha hecho con ocasión del recurso de casación presentado contra la referida sentencia de la sala vasca.

## 2. BREVE SÍNTESIS DEL SUPUESTO DE HECHO

El supuesto de hecho que originó este periplo jurisprudencial tuvo lugar tras el despido de 27 trabajadores del centro de trabajo de Mungia, perteneciente al grupo de empresas Zardoya-OTIS, que a su vez disponía de otro centro de trabajo en Madrid. El 24 de febrero de 2015, la empresa comunicó a 12 trabajadores la extinción individual de sus contratos por causas objetivas y productivas que, sumadas a otras ocurridas en los 90 días anteriores, daban lugar a un total de 27 extinciones en un centro de trabajo de 77 trabajadores, perteneciente a una empresa que empleaba a más de 3.000. El comité de empresa impugnó dichas extinciones por entender que constituían un despido colectivo y así lo estimó también la [STSJ del País Vasco de 21 de mayo de 2015](#), tras aplicar la [doctrina Wilson \(asunto C-80/14\)](#) y, especialmente, [Rabal Cañas](#) y considerar el centro de trabajo de Mungia como marco de referencia para el cómputo del número de extinciones.

Aplicando esta doctrina, la sala vasca consideró que la sustitución del «centro de trabajo» por el de «empresa» solo puede considerarse favorable a los trabajadores si dicho elemento es adicional y no implica el abandono o la reducción de la protección conferida a los trabajadores en los casos en los que, si se aplicase el concepto de centro de trabajo, se alcanzaría el número de despidos exigido por la [directiva](#) para aplicar la calificación de «despido colectivo». En consecuencia, la sala tomó como referencia el centro de trabajo de Mungia, en el que prestaban servicio 77 personas y en el que se produjo «un número de despidos que constituye un auténtico despido colectivo, en el sentido técnico-jurídico del artículo 51 del ET, a tenor de la interpretación dada» por la [sentencia Rabal Cañas](#) en relación con la [Directiva 98/59/CE](#).

La sentencia de la sala vasca fue recurrida en casación por Zardoya-OTIS y confirmada por el pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, mediante [Sentencia de 17 de octubre de 2016](#), objeto de este comentario.

## 3. CLAVES DE LA POSICIÓN JUDICIAL RESPECTO AL PRECEPTO DE REFERENCIA

Ante la meridiana claridad con la que sobre esta cuestión se ha venido pronunciado el Tribunal de Justicia –especialmente, en las Sentencias de [30 de abril de 2015, asunto Wilson \(C-80/2014\)](#) y

posteriormente reiterado en las dos de 13 de mayo de 2015, asuntos *Lyttle* (C-182/2013) y *Rabal Cañas* (C-392/14)–, el Tribunal Supremo no tiene otra solución que analizar la adecuación entre el artículo 51.1 del ET y la directiva para, finalmente, ratificar y completar la jurisprudencia nacional asentada desde su STS de 18 de marzo de 2009 (rec. núm. 1878/2008).

En su análisis, la argumentación del Tribunal Supremo se estructura en torno a la resolución de tres cuestiones principales:

1. *Adecuación del artículo 51.1 del ET a la Directiva 98/59/CE.* Remitiéndose a lo ya indicado en la sentencia *Rabal Cañas*, la Sala Cuarta del Tribunal Supremo afirma que «efectivamente se desprende que el artículo 51.1 del ET no ha realizado correctamente la transposición de la Directiva 98/59/CE». A pesar de su inmejorable voluntad, la regulación híbrida por la que optó el legislador español no siempre resulta más favorable para los trabajadores a los que debe proteger, en cuyo caso no quedaría amparada por el artículo 5 de la directiva. No ha de pasarse por alto que la propia STS de 18 de marzo de 2009 ya había insinuado este tratamiento desfavorable, en algún supuesto hipotético, que ahora, ante hechos concretos, corrobora la sentencia que aquí se comenta.
2. *Caracterización del «centro de trabajo» como unidad de cómputo a efectos de despido colectivo.* El Tribunal Supremo fija en esta sentencia las condiciones cualitativas (características organizativas y de funcionamiento en relación con la globalidad de la empresa) y cuantitativas (número de trabajadores empleados o afectados) que, acumulativamente, debe reunir un centro de trabajo para que le sea de aplicación la directiva, «y que impone a la legislación interna la obligación de respetar las garantías que caracterizan los despidos colectivos».

Para fijar estos requisitos, la sala acude a lo ya establecido por el propio Tribunal de Justicia en las sentencias *Wilson*, *Lyttle* y *Rabal Cañas*. Cualitativamente, considera ajustada a estos efectos la definición de centro de trabajo que ofrece nuestro derecho interno en el artículo 1.5 del ET: «Unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral». Esta definición se completa con el no menos importante requisito cuantitativo que, a los efectos de la consideración de despido colectivo, establece la Directiva 98/59/CE: solo se aplicará a aquellos centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 trabajadores, descartando la posibilidad de extender sus garantías a los que ocupen un número inferior.

3. *Nueva interpretación del artículo 51.1 del ET «conforme» a la finalidad buscada por la directiva.* El Tribunal Supremo ratifica y completa la doctrina de la STS de 18 de marzo de 2009 y califica como despido colectivo:

«tanto las situaciones en las que las extinciones de contratos computables superen los umbrales del artículo 51.1.º del ET tomando la totalidad

de la empresa como unidad de referencia, como aquellas otras en las que se excedan esos mismos umbrales afectando a un único centro de trabajo que emplee habitualmente a más de 20 trabajadores».

#### 4. TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA ASENTADA Y PROBABILIDAD DE CONSOLIDACIÓN *AD FUTURUM*

Pocas dudas puede plantear la consolidación *ad futurum* de esta doctrina judicial, que confirma la [sentencia dictada por la sala vasca aquí recurrida](#), la primera sentencia dictada en aplicación de la [doctrina Rabal Cañas](#).

Como ya se había anticipado en comentarios anteriores de esta Revista, el Tribunal Supremo se ha adelantado al cambio legislativo para corregir, en la medida de lo posible, la incorrecta transposición legal que, insiste la sala, no fue fruto del desconocimiento del Derecho de la Unión Europea, sino de la habilitación que ofrece el artículo 5 de la [Directiva 98/59/CE](#) al legislador nacional para fijar un régimen más favorable. Así pues, con el fin de integrar la corrección realizada por el Tribunal de Justicia, adaptar la interpretación de la norma nacional al objetivo perseguido por la [Directiva 98/59/CE](#) y ofrecer una mínima seguridad jurídica a empresas y a trabajadores, el Tribunal Supremo ha tenido que «ratificar» y «completar» su doctrina anterior, que había mantenido inalterada desde la [STS de 18 de marzo de 2009](#).

Ante la imposibilidad de aplicar directamente la [directiva](#), en tanto que carece de efecto directo entre particulares, el Tribunal Supremo, al amparo del artículo 4 bis de la [LOPJ](#), confirma que «las autoridades judiciales nacionales no son en modo alguno ajenas a ese deber que incumbe a todas las autoridades de los Estados miembros de contribuir a alcanzar el resultado previsto en la Directiva». Para alcanzar tal resultado no procede «una interpretación puramente literal de lo dispuesto en el artículo 51.1º del ET», dado que este no garantiza el procedimiento de información y consulta que debería haberse respetado si, en un caso como el presente, se hubiera utilizado como unidad de referencia el centro de trabajo. Por tal motivo, se impone a los tribunales nacionales la búsqueda de una «interpretación conforme al Derecho de la Unión de la normativa interna que pudiere haber vulnerado un claro, directo y categórico mandato de la directiva».

Ahora bien, la sala recuerda que la interpretación conforme no carece de límites. Así se requiere que la directiva objeto de interpretación contenga mandatos claros, precisos e incondicionados y que no conduzca en modo alguno a un resultado *contra legem* del Derecho nacional. En el caso que aquí nos ocupa, la sala considera cumplidos ambos requisitos. El primero, en tanto que «el mandato de la Directiva es claro, rotundo y terminante al imponer el centro de trabajo como unidad de garantía mínima de los derechos de los trabajadores». El segundo, al admitir que «nuestra normativa laboral no contrapone la empresa y el centro de trabajo como unidades de referencia empresarial necesariamente diferenciadas, sino que, por el contrario, los asimila y equipara en su tratamiento jurídico», como demuestran los artículos [41](#), [47](#), [51.2](#) y [63](#) y siguientes del ET, entre otros.

Así pues, la [STS de 17 de octubre de 2016](#) ofrece una interpretación de la «confusa redacción» del [artículo 51.1 del ET](#) «conforme» a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. La configuración cualitativa del centro de trabajo a efectos del despido colectivo coincide plenamente con la definición de este concepto ofrecida por el [artículo 1.5 del ET](#). Pero la sala remarca como «especialmente relevante» el requisito cuantitativo exigible al centro de trabajo y por ello rechaza una equiparación absoluta entre empresa y centro de trabajo a estos efectos. De acuerdo con esta interpretación conforme, procede la aplicación del [artículo 51.1 del ET](#) no solo cuando se superen los umbrales fijados en él a nivel de la totalidad de la empresa, sino también cuando estos se excedan en referencia a cualquiera de los centros de trabajo aisladamente considerados, siempre y cuando en ellos presten servicio más de 20 trabajadores.

Aunque la función del Tribunal Supremo en esta sentencia no es la de unificar doctrina, sino la de confirmar la aplicada por la sentencia del [TSJ del País Vasco recurrida](#), merece la pena tener presente la referida [STSJ de Cataluña de 22 de febrero de 2016](#). Esta había considerado contraria a la [directiva](#) la extensión de la protección del despido colectivo a todo centro de trabajo, si no se atendía al número de trabajadores empleados en él. La sala catalana consideró que tan amplia interpretación superaría el alcance previsto por el legislador español respecto del [artículo 51.1 del ET](#) y constituiría un indebido «espiguo normativo». Aunque este elemento cuantitativo no fue expresamente abordado en la [sentencia del TSJ del País Vasco recurrida](#), quizás porque el centro de trabajo afectado ya empleaba un número suficiente de trabajadores, el Tribunal Supremo ha querido aclarar que, para tomar como referencia el centro de trabajo a efectos del despido colectivo, resulta imprescindible que este ocupe a más de 20 trabajadores en el periodo en el que se produzcan los despidos.

El Tribunal Supremo se reafirma en esta exigencia para garantizar la dimensión plural del despido colectivo. Cualquier otra interpretación diferente que permita su aplicación a centros de trabajo que ocupen un número inferior de trabajadores, concluye la sala, «daría lugar a un desigual, injustificado e irrazonable tratamiento» de los trabajadores de las empresas que solo tengan un centro de trabajo frente a las que tienen varios. Con esta sentencia el Tribunal Supremo parece poner punto final a la controversia judicial sobre la interpretación del [artículo 51.1 del ET](#). Para ello «ratifica y completa» su anterior jurisprudencia y deja clara cuál ha de ser la posición jurisprudencial en lo sucesivo. Con todo, la intervención de los tribunales, aunque necesaria, no puede ni debe sustituir a la imprescindible actuación legislativa. Solo una nueva redacción del [artículo 51.1 del ET](#), conforme a las exigencias de la [directiva](#), proporcionará la debida seguridad jurídica tan necesaria para las empresas y los trabajadores.