

## REVISITANDO EL DESPIDO COLECTIVO A LA LUZ DE LA MÁS RECIENTE (Y CANDENTE) DOCTRINA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA

**Diego Megino Fernández**

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.  
Universidad a Distancia de Madrid (UDIMA)*

---

### EXTRACTO

Tradicionalmente, el despido colectivo despierta un gran interés en múltiples foros; de hecho, el mismo es todavía mayor cuando las economías transitan por fases de recesión, en general caracterizadas por unos más que notables niveles de destrucción de empleos. En estos contextos, aquel termina convirtiéndose en un arquetipo, en un instrumento recurrente en la procura de soluciones casi inmediatas a las dificultades por las que atraviesan las empresas. Esta circunstancia suele ir a su vez acompañada de un acentuado incremento en el número de controversias a resolver por los órganos jurisdiccionales, cuya labor se torna aún más compleja si, además y conforme ha sucedido en España, el marco legal de referencia experimenta una paralela y profunda revisión. Pese a todo, lo cierto es que no son los juzgadores nacionales los únicos que adquieren un superior protagonismo; el mismo efecto se produce en otras instancias o niveles. Así lo certifican tres recientes y casi simultáneas decisiones del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, fundamento de este artículo, con un incuestionable impacto sobre el ordenamiento jurídico interno. Singularmente una de ellas, que pone en entredicho no solo la regularidad del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, sino también una consolidada jurisprudencia del Tribunal Supremo, forzando en consecuencia a su urgente revisión.

**Palabras claves:** despido colectivo, ordenamiento comunitario, unidad de referencia y centro de trabajo.

---

*Fecha de entrada: 18-06-2015 / Fecha de revisión: 20-07-2015 / Fecha de aceptación: 31-07-2015*

## REVISITING THE COLLECTIVE DISMISSAL UNDER THE LATEST (AND RED-HOT) EUROPEAN COURT OF JUSTICE DOCTRINE

Diego Megino Fernández

---

### ABSTRACT

Traditionally, the collective dismissal awakes great interest in multiple forums; in fact, it is even higher when economies are going through a downturn, generally characterized by a more than remarkable level of jobs destruction. In these contexts, the collective dismissal turns into an archetype, in a recurrent instrument in the search of almost immediate solutions to the difficulties being experienced by companies. This circumstance often goes accompanied by a sharp increase in the number of disputes to be resolved by the courts, whose work becomes more complex if, in addition and like in Spain, the legal framework experiences a parallel and deep review. Nevertheless, the fact is that national judges are not the only ones who take on a greater role; the same effect occurs in other instances or levels. Three recent and almost simultaneous decisions of the European Court of Justice, the basis of this article due to its unquestionable impact on domestic law, certify that point. Singularly one of them, which brings into question not only the regularity of the article 51.1 of the Statute of Workers, but also a consolidated jurisprudence of the Supreme Court, forcing its urgent revision.

**Keywords:** Collective dismissal, EU Law, reference unit and workplace.

---

---

## Sumario

1. Introducción
2. Los parámetros cualitativo y cuantitativo dispuestos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores
3. La interpretación de la Directiva 98/59/CE en sede judicial comunitaria y su eco en el sistema jurídico español
  - 3.1. El «centro de trabajo», piedra angular sobre la que gira el despido colectivo
  - 3.2. La censura (velada) del Tribunal de Justicia de la Unión Europea al legislador y al intérprete nacionales

### Bibliografía

## 1. INTRODUCCIÓN

En el contemporáneo escenario de crisis financiera, la reestructuración de empresas a través del adelgazamiento de las plantillas –favorecida por un marco normativo de un acusado cariz liberalizador– ha representado en España una alternativa recurrente para procurar su adaptación a las exigencias de «un sistema productivo abierto, dinámico y altamente competitivo»<sup>1</sup>.

De este modo, el despido colectivo regulado en el artículo 51 del [Estatuto de los Trabajadores](#) (ET) ha terminado por convertirse en «una medida de gestión "ordinaria" o "normal" [...] –con la que– garantizar la maximización de beneficios o ganancias»<sup>2</sup>. Y ello aun cuando el procedimiento a él inherente deba ser regulado y utilizado con cierto rigor para reprimir en lo posible un ejercicio arbitrario de la facultad extintiva por el empleador.

De cuanto precede deriva el indiscutible papel protagonista adquirido por las diferentes instancias judiciales. En la actualidad, los órganos jurisdiccionales –con el Tribunal Supremo en un plano destacado– se encuentran inmersos en una absorbente labor, concretada en un singularizado (casuístico) e intenso control en la aplicación de un imperfecto marco normativo, gracias al cual tratar de armonizar la ambicionada y explicitada simplificación procedimental (distinta de una presunta relajación en el cumplimiento de los requisitos de forma y de fondo) con el respeto a unas garantías elementales para la mano de obra.

Precisamente en este –permítase la expresión– turbulento contexto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ha dictado en la materia tres importantes sentencias (una por encima de todas las demás). Su análisis, fundamento de este artículo, requiere sin embargo comenzar con una sucinta exposición acerca de una serie de aspectos centrales en la construcción legal del despido colectivo.

## 2. LOS PARÁMETROS CUALITATIVO Y CUANTITATIVO DISPUESTOS EN EL ARTÍCULO 51 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Como paso previo al examen pormenorizado de esas más que notables decisiones del juzgador comunitario, conviene siquiera perfilar, aun cuando sea a gruesos trazos, dos cuestiones

<sup>1</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «Autonomía y heteronomía en los expedientes de regulación de empleo», *Temas Laborales*, núm. 99, 2009, pág. 86.

<sup>2</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «El nuevo procedimiento de regulación de empleo (en contraste con el antes denominado "expediente" de crisis)», *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 34, 2013, pág. 381.

básicas en la configuración del despido colectivo: el fundamento de la extinción y el número de empleados afectados.

Está claro que, en atención al [Convenio núm. 158 de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#)<sup>3</sup>, en cualquier modalidad de despido —y la aquí tratada no iba a suponer la excepción— la razón determinante adquiere siempre una evidente «centralidad»<sup>4</sup>. Y ello a pesar de que entre las heterogéneas fórmulas de reestructuración empresarial no exista una sistematización jurídica coherente, que de manera taxativa otorgue preferencia a la flexibilidad interna sobre la externa, relegando a la rescisión contractual a la condición de «ultima ratio»<sup>5</sup>; carencia a su vez agravada por la «progresiva flexibilización»<sup>6</sup> experimentada tras las profundas reformas laborales de los años 2010 y 2012 en la expresión, descripción y explicación de las tradicionales causas económicas, técnicas, organizativas o de producción contempladas en el artículo 51.1 del [texto estatutario](#).

Empezando por la primera de las cuatro, a tenor de su estructuración «tridimensional»<sup>7</sup> en la norma sustantiva, la misma concurrirá «cuando de los resultados de la empresa<sup>8</sup> se desprenda<sup>9</sup> una situación económica negativa, en casos tales<sup>10</sup> como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas» (art. 51.1 ET).

Este planteamiento de textura abierta es completado de inmediato con una lógica<sup>11</sup> presunción, en virtud de la cual se dará la citada disminución persistente «si durante tres trimestres con-

<sup>3</sup> *C-158-Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo (1982)*. Ratificado por España el 26 de abril de 1985.

<sup>4</sup> MIÑARRO YANINI, M.: «La causa del despido colectivo en el Convenio n.º 158 de la OIT y en la Directiva 98/59/CE», *Actualidad Laboral*, núm. 8, 2011, pág. 2 (formato electrónico).

<sup>5</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «El nuevo procedimiento de regulación de empleo (en contraste con el antes denominado "expediente" de crisis)», cit., pág. 440.

<sup>6</sup> «Aunque con bastantes ensayos y cambios de rumbo», tal y como refleja GARCÍA MURCIA, J.: «La reforma del despido colectivo: reajustes legales y primeras experiencias de aplicación jurisdiccional», *Temas Laborales*, núm. 12, 2013, pág. 148.

<sup>7</sup> MONEREO PÉREZ, J. L.: «El régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012», *Temas Laborales*, núm. 115, 2012, pág. 321.

<sup>8</sup> La situación adversa ha de afectar a la entidad en su conjunto, debiendo confrontar a tales efectos los beneficios y las pérdidas obtenidos a nivel global, no separada o aisladamente por centros o secciones [STS, Sala de lo Social, de 14 de mayo de 1998 (RCUD 3539/1997)].

<sup>9</sup> Esta expresión, sustituta de la previa exigencia de contribución, «como sinónimo de inferir, significa sacar una consecuencia o deducir algo de otra cosa, o bien, ocasionar, conducir a un resultado» [STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 6 de julio de 2012 (Sent. núm. 3967/2012)].

<sup>10</sup> «No parece ofrecer duda que es intención del legislador mantener un *numerus apertus* y no *clausus* de tales causas, pues la realidad es mucho más rica, enunciando las más significativas, pero dando cabida a otros supuestos no expresamente mencionados de situación económica negativa» [STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 10 de enero de 2014 (Sent. núm. 29/2014)].

<sup>11</sup> «Carecería de sentido obligar a las empresas a permanecer en situaciones negativas en tanto no tuvieran pérdidas, que muy posiblemente llevarían consigo, en el mejor de los casos, una más profunda reestructuración de los elementos

secutivos<sup>12</sup> el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior». Explicación que, si no es pasada por el tamiz de la coyuntura real de la empresa, estaría llamada a facilitar sobremanera el recurso al despido colectivo a entidades solventes y «sin ningún atisbo de riesgo previsible sobre su continuidad o sobre su capacidad de mantener su actual volumen de empleo»<sup>13</sup>.

Para confirmar su presencia<sup>14</sup> no deviene indispensable «haber llegado a una situación irreversible»<sup>15</sup>; en cambio, lo más característico de estos supuestos «es que se trate de situaciones no definitivas, es decir, recuperables, y que precisamente con la adopción de esas medidas extintivas se busca y pretende superar esa situación deficitaria de la entidad y conseguir un adecuado funcionamiento económico de la misma»<sup>16</sup>.

Alternativamente, y en una redacción de nuevo ejemplificativa<sup>17</sup>, concurrirán causas técnicas «cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción»; organizativas, «cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción»; y productivas, «cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado».

Como se desprende, conforman «definiciones bastante estándares, casi intuitivas»<sup>18</sup>, más todavía una vez despojadas de cualquier elemento finalista<sup>19</sup>, que responden a un «común deno-

---

empresariales y, en otros muchos supuestos, su simple desaparición» [STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2014 (sent. núm. 977/2014)].

<sup>12</sup> Quizás esta variable suponga simplemente «una aclaración complementaria o de apoyo, que no exige esa duración [...] Queda abierta la posibilidad –en determinadas condiciones– de acreditar la persistencia de una disminución de duración inferior y, desde luego, una situación negativa puede acreditarse por otras vías». Voto particular formulado por los magistrados don Aurelio Desdentado Bonete y don José Luis Gilolmo López a la STS, Sala de lo Social, de 26 de marzo de 2014 (rec. núm. 158/2013).

<sup>13</sup> TOSCANI GIMÉNEZ, D.: «Las reformas llevadas a cabo en el régimen jurídico del despido por la reforma laboral de 2012», *Temas Laborales*, núms. 19-20, 2012, pág. 69.

<sup>14</sup> La «actualidad» de la razón esgrimida, que «siempre ha sido exigencia (algunas veces expresa y en las restantes implícita) de la doctrina jurisprudencial» [STS, Sala de lo Social, de 17 de septiembre de 2012 (RCUD 596/2012)].

<sup>15</sup> STS, Sala de lo Social, de 12 de junio de 2012 (RCUD 3638/2011).

<sup>16</sup> STS, Sala de lo Social, de 24 de abril de 1996 (RCUD 3543/1995).

<sup>17</sup> STS, Sala de lo Social, de 21 de abril de 2014 (rec. núm. 126/2013).

<sup>18</sup> DEL REY GUANTER, S.: «El despido por causas empresariales en la Ley 35/2010: Los nuevos artículos 51 y 52 c) del ET», *Relaciones Laborales*, núms. 21-22, 2010, pág. 118.

<sup>19</sup> Lo que ha supuesto ensanchar extraordinariamente su alcance, con el riesgo cierto de que se conviertan en «un auténtico coladero, en la vía más fácil de ajuste de personal». Subrayándolo, GOÑI SEIN, J. L.: «El régimen causal del despido económico y del *despido exprés* tras la Ley 35/2010, de reforma laboral», *Temas Laborales*, núm. 14, 2011, pág. 21.

minador: la marcha dificultosa de la empresa»<sup>20</sup>, aun cuando puedan quedar circunscritas simplemente a «sectores o aspectos limitados de la vida de –esta–»<sup>21</sup>.

Sea como fuere, en cualquiera de los cuatro supuestos el empleador someterá su voluntad a un juicio de tres fases sucesivas: «a) Acreditar la situación [...] –alegada–. b) Determinar de qué modo las situaciones descritas inciden en los contratos de trabajo que se pretenden extinguir. c) Probar la adecuación de las medidas adoptadas para hacer frente a dicha necesidad»<sup>22</sup>. En fin y a pesar de las dudas surgidas tras algunos de los más recientes cambios normativos, la exigencia de razonabilidad subsiste, aun cuando por el camino haya perdido su formulación en términos de objetivos futuros<sup>23</sup>, algo no equiparable a «que se haya concedido a la empresa una facultad omnimoda y que la mera acreditación de la "causa" comporte automáticamente la procedencia de la decisión extintiva»<sup>24</sup>.

De todos modos, cuanto precede tampoco puede llevar a pensar que el juzgador queda facultado para practicar un control de óptimos, «privativo de la dirección empresarial»<sup>25</sup>, toda vez que sus capacidades aparecen restringidas a «comprobar si las causas, además de reales, tienen entidad suficiente como para justificar la decisión extintiva y, además, si la medida es razonable en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajusta o no al estándar de un buen comerciante»<sup>26</sup>, partiendo a tal fin de «un juicio de atenuamiento del empresario a una conducta razonable, con arreglo a los criterios técnicos de actuación atendidos o atendibles en la gestión económica de las empresas»<sup>27</sup>.

En otro orden de ideas, el artículo 51.1 del ET, en términos no plenamente coincidentes (y que hasta ahora se entendían como no contrarios ni incompatibles)<sup>28</sup> con la normativa comunitaria (la [Directiva 98/59/CE, de 20 de julio](#)), aloja también los umbrales a partir de los cuales una medida extintiva recibe el calificativo y el tratamiento de colectiva. Así, hasta la fecha merecería dicha consideración la rescisión que, en el contexto de la empresa, por los motivos tasados y en

<sup>20</sup> ARIAS DOMÍNGUEZ, Á.: *Tres años de reforma del despido colectivo. ¿Ha conseguido su propósito el legislador?*, Madrid: Dykinson, 2014, pág. 55.

<sup>21</sup> STS, Sala de lo Social, de 21 de julio de 2003 (RCUD 4454/2002).

<sup>22</sup> STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2014 (Sent. núm. 977/2014).

De todos modos, de cara a una hipotética oposición en sede judicial, la parte actora no puede limitarse «a esgrimir la necesidad de «realizar un juicio de proporcionalidad» por todo argumento, sin desarrollar dialéctica y probatoriamente esa idea» [STS, Sala de lo Social, de 26 de noviembre de 2014 (rec. núm. 240/2013)].

<sup>23</sup> STS, Sala de lo Social, de 26 de marzo de 2014 (rec. núm. 158/2013).

<sup>24</sup> STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2014 (Sent. núm. 977/2014).

<sup>25</sup> STSJ de La Rioja, Sala de lo Social, de 10 de abril de 2014 (Sent. núm. 49/2014).

<sup>26</sup> STS, Sala de lo Social, de 23 de septiembre de 2014 (rec. núm. 231/2013).

<sup>27</sup> STSJ de Castilla y León/Burgos, Sala de lo Social, de 16 de enero de 2014 (Sent. núm. 12/2014).

<sup>28</sup> STS, Sala de lo Social, de 18 de marzo de 2009 (RCUD 1878/2008).

un arco temporal de 90 días<sup>29</sup>, alcanzara al menos a (a) 10 trabajadores en la entidad que ocupara menos de 100; (b) el 10% de la mano de obra, para aquella con entre 100 y 300 empleados; (c) 30 asalariados, cuando su plantilla superara los 300.

Acto seguido añade a esta pauta ordinaria una regla especial de adición por la cual, a pesar de su poco afortunada redacción<sup>30</sup>, a los efectos anteriores computarán «cualesquiera otras –extinciones– producidas en el periodo de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1 c) [...] –del ET–, siempre que su número sea, al menos, de cinco».

Ciertamente, la locución «motivos no inherentes a la persona del trabajador», trasunto de la Directiva comunitaria y sin equivalente exacto en el ordenamiento interno, encierra unas altas dosis de oscuridad, dada la ausencia de una «clara delimitación de las extinciones contractuales computables»<sup>31</sup>. Desde luego, la cuenta no ha de quedar limitada «a los despidos por motivos de índole estructural, tecnológica o coyuntural»<sup>32</sup>, tal y como se hacía en una pretérita línea interpretativa<sup>33</sup>. Y a pesar de algunas contingencias dudosas, parece indiscutible que también entrarán en el sumatorio las extinciones improcedentes (del tipo que sean e incluso si existen transacciones judiciales o extrajudiciales, que no las convierten en terminaciones por mutuo acuerdo o en dimisiones)<sup>34</sup>; las conclusiones irregulares de contratos temporales o de aquellas relaciones circunstanciales celebradas en fraude de ley; y los ceses por la vía del artículo 50 del ET<sup>35</sup>. No, en cambio y entre otras, aquellas rescisiones derivadas de «traslados o modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo»<sup>36</sup>, pues no necesariamente ha de ser tomada en consideración «cualquier extinción del contrato de trabajo no pretendida por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento»<sup>37</sup>, aunque sí todas aquellas que, a pesar de fundarse en razones ajenas a la persona del empleado (y, por tanto, no computables *ab initio*), por un motivo u otro hayan quedado desvirtuadas o desvinculadas de los fundamentos en origen manifestados<sup>38</sup>. Mas teniendo

<sup>29</sup> Sin perder de vista que «el día del despido va a ser el día final del plazo (el *dies ad quem*) para las extinciones contractuales que se acuerden ese día, así como el día inicial (*dies a quo*) para el cómputo del periodo de los noventa días siguientes» [SSTS, Sala de lo Social, de 23 de enero y 28 de octubre de 2013 (RCUD 1362 y 2689/2012)].

<sup>30</sup> SAN, Sala de lo Social, de 4 de septiembre de 2013 (Sent. núm. 155/2013).

<sup>31</sup> STSJ de Cantabria, Sala de lo Social, de 15 de enero de 2014 (Sent. núm. 22/2014).

<sup>32</sup> STS, Sala de lo Social, de 8 de julio de 2012 (RCUD 2341/2011).

<sup>33</sup> Véase, por ejemplo, la STS de 14 de mayo de 2008 (RCUD 3688/2006).

<sup>34</sup> STS, Sala de lo Social, de 25 de noviembre de 2013 (rec. núm. 52/2013).

<sup>35</sup> STS, Sala de lo Social, de 3 de julio de 2012 (RCUD 1744/2011).

<sup>36</sup> SAN, Sala de lo Social, de 27 de julio de 2012 (Sent. núm. 92/2012).

<sup>37</sup> STJCE de 12 de octubre de 2004 (asunto C-55/02).

<sup>38</sup> SAN, Sala de lo Social, de 14 de mayo de 2014 (Sent. núm. 92/2014).



siempre presente que los supuestos complementarios agregados por esta vía «se acumulan [...] pero no se someten a las reglas del despido colectivo»<sup>39</sup>.

Para cerrar este apartado de recapitulación, resta aludir a dos cuestiones en íntima conexión con el elemento cuantitativo:

- En primer lugar, la equiparación a la extinción colectiva común de aquella rescisión conjunta de la totalidad de la plantilla, siempre y cuando el número de trabajadores despedidos sea superior a 5 y una causa económica, técnica, organizativa o de producción provoqué la paralización total y definitiva de la actividad empresarial.
- En segundo término, la regla antifraude que cierra el precepto, en atención a la cual si en periodos sucesivos de 90 días, y pretendiendo con ello eludir las previsiones, formalidades y garantías propias del despido colectivo, el empleador practica extinciones al amparo del artículo 52 c) del ET, en un número inferior a los umbrales propios de la pauta ordinaria y sin que existan para ello nuevos motivos justificativos, esos ceses individuales o plurales se entenderán practicados en fraude de ley y, por consiguiente, nulos y sin efecto.

A este respecto, si bien la más elemental seguridad jurídica impide afectar a rescisiones que precedan a la cuestionada, de manera tal que con carácter general esa consecuencia jurídica solo alcanzará «a las extinciones posteriores o correspondientes al periodo de noventa días que empezó a correr cuando se extinguió el contrato cuya regularidad se enjuicia»<sup>40</sup>, esta limitación presenta un señalado resquicio. En concreto, tal restricción no operará en los casos de obrar fraudulento contrario al artículo 6.4 del Código Civil, como acontecería «cuando la proximidad entre los sucesivos ceses es tan escasa que cabe presumir que el empresario sabía que a las extinciones acordadas se le unirían en fechas próximas otras con las que se superarían los umbrales del despido colectivo»<sup>41</sup>.

### 3. LA INTERPRETACIÓN DE LA DIRECTIVA 98/59/CE EN SEDE JUDICIAL COMUNITARIA Y SU ECO EN EL SISTEMA JURÍDICO ESPAÑOL

Tal y como quedó apuntado, en fechas recientes el TJUE ha dado a conocer tres destacadas resoluciones encaminadas a clarificar, a partir de su confrontación con el contenido de la [Direc-](#)

<sup>39</sup> NAVARRO NIETO, F.: «Los despidos colectivos: Novedades normativas y balance jurisprudencial», *Aranzadi Social*, núm. 7, 2013, pág. 8 (formato electrónico).

<sup>40</sup> STSJ de Galicia, Sala de lo Social, de 11 de febrero de 2014 (Sent. núm. 1165/2014).

<sup>41</sup> STSJ de Madrid, Sala de lo Social, de 20 de enero de 2014 (Sent. núm. 28/2014).

tiva 98/59/CE, varios interrogantes surgidos en el contexto de ciertos procedimientos de despido colectivo. En concreto, las sentencias dictadas a resultas de los asuntos C-80/14 (USDAW y Wilson), del 30 de abril de 2015, y C-182/13 (Lyttle y otros) y C-392/13 (Rabal Cañas), ambas del 13 de mayo de 2015.

Sin desmerecer ninguna de ellas, corresponde subrayar que mientras las dos primeras prácticamente reiteran cuestiones ya dilucidadas en una consolidada exégesis, la tercera presenta una mayor repercusión, pues al final no hace sino objetar tanto la manera en la cual el legislador español ha traspuesto la regulación comunitaria a través del artículo 51 del ET, como el modo en el que los órganos judiciales nacionales han solventado las acusadas disonancias existentes entre uno y otro marco normativo.

Con todo, llama la atención que, aun cuando el Abogado General (el señor Nils Wahl) se enfrentara de forma acumulada a esta terna de supuestos, presentando además unas conclusiones conjuntas, bien hilvanadas y entrelazadas<sup>42</sup>, la instancia judicial europea haya optado por efectuar un estudio separado de las problemáticas remitidas, a pesar de que en ellas lata, con ciertos matices diferenciadores, idéntica incertidumbre principal, a saber, el alcance exacto del concepto «centro de trabajo» en el acervo comunitario a tenor del artículo 1.1 a) de la Directiva 98/59/CE<sup>43</sup>, clave de bóveda a la hora de concluir si se ha producido un despido colectivo y, por consiguiente, si deviene obligado cumplir con las garantías y exigencias a él inherentes.

A este respecto, conviene no olvidar la finalidad natural del referido texto normativo, esto es, establecer un nivel de protección mínimo –susceptible de mejora en el plano interno– para los trabajadores afectados por dicha eventualidad, fundamentalmente en lo relativo a los deberes de información y consulta del empleador, armónico además con el propósito implícito de procurar un desarrollo económico y social equilibrado en el territorio de la Unión Europea (considerando 2 de la Directiva).

<sup>42</sup> Conclusiones del Abogado General Sr. Nils Wahl, presentadas el 5 de febrero de 2015.

<sup>43</sup> A tenor del artículo 1.1 a) de la Directiva, los legisladores nacionales ostentan la facultad de elegir entre dos alternativas distintas de cara a precisar cuándo se entenderá efectuado un despido colectivo. Así, se reputará por tal aquel donde «el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros:

i) para un periodo 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 periodo de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados».

Pretendiendo ofrecer así al lector una exposición lo más clara y sistemática posible, serán analizados por separado, de un lado, los pronunciamientos atinentes a los asuntos [C-182/13](#) y [C-80/14](#), y, de otro, el derivado del trascendental procedimiento [C-392/13](#).

### 3.1. EL «CENTRO DE TRABAJO», PIEDRA ANGULAR SOBRE LA QUE GIRA EL DESPIDO COLECTIVO

Recuperando ideas ya expuestas, el motivo principal por el que la resolución de los procedimientos [C-80/14](#) y [C-182/13](#) despierta tanto interés radica, sustancialmente, en la nueva oportunidad conferida al TJUE para reflexionar acerca de qué corresponde entender por «centro de trabajo» –en cualquiera de los dos incisos del artículo 1.1 a) de la [Directiva 98/59/CE](#)<sup>44</sup> a la hora de inferir si existe o no un despido colectivo merecedor del nivel básico de tutela propio de la normativa comunitaria.

Al objeto de facilitar la ponderación por el lector del significado y magnitud de ambas sentencias, parece aconsejable empezar con una concisa e ilustrativa mención a las alegaciones presentadas, por ejemplo, en el asunto [C-80/14](#). En él, los demandantes, el sindicato USDAW y una extrabajadora de la compañía denunciada, basan su pretensión en los siguientes extremos:

- Primero, alegan que el concepto comunitario de «centro de trabajo», con cuanto implica, no ha de quedar restringido a las extinciones que, para el supuesto en presencia, alcancen como mínimo a 20 empleados en cada uno de los emplazamientos singularmente designados. Antes al contrario, el cómputo debe incluir todas aquellas efectuadas por un mismo patrono dentro de un arco temporal de 90 días.
- A continuación y en consonancia con lo anterior, insisten en defender una consideración omnicompreensiva de la figura, capaz de englobar el conjunto de la actividad de la empleadora, auténtica y efectiva unidad económica de referencia. De hecho, decantarse por una configuración de índole segregadora o restrictiva es susceptible de originar resultados arbitrarios e injustos, al marcar como criterio primordial el del número de asalariados ocupados en cada centro de trabajo, lo cual (se quiera o no y salvo previsión más favorable en el ordenamiento interno) conduce a que, dentro de lo que no dejaría de suponer un único procedimiento de regulación de empleo, tan solo el personal destinado a los de mayor tamaño se haría acreedor del característico procedimiento de información y consulta.

Aun cuando la razonabilidad de estos argumentos no ofrece ninguna duda, el TJUE apenas si titubea al desarmarlos en el momento de resolver las controversias sometidas a su conocimiento.

<sup>44</sup> Circunstancia esta que no admite ningún género de duda [[STJUE de 13 de mayo de 2015 \(asunto C-182/13\)](#) –apartados 37 y 38–].

En uno y otro caso comienza por asentar su disertación sobre una arraigada tesis en torno al significado de «centro de trabajo», el cual, conforme recapitula, no reside en la normativa europea, constituyendo por contra «un concepto de Derecho de la Unión [...] –que, en consecuencia–, no puede definirse por referencia a las legislaciones de los Estados miembros [...] –requiriendo, por contra–, una interpretación autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión»<sup>45</sup>.

Como se desprende, esta reflexión representa una muestra palmaria de esa máxima por la que las distintas versiones lingüísticas de un texto comunitario siempre serán «objeto de una interpretación uniforme, por lo cual, en caso de discrepancia [...] dicha disposición debe ser interpretada en función de la sistemática general y de la finalidad de la normativa de la que forma parte»<sup>46</sup>. Esto es así por cuanto «tanto de las exigencias de la aplicación uniforme del Derecho comunitario como del principio de igualdad se desprende que el tenor literal de una disposición de Derecho comunitario que no contenga remisión expresa al Derecho de los Estados miembros para determinar su sentido y su alcance debe normalmente ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme en toda la Comunidad»<sup>47</sup>. Con otras palabras, el término aquí examinado «debe tener en general –y como es lógico– el mismo significado, ya que ello fomenta la seguridad jurídica»<sup>48</sup>.

La rotundidad de esta conclusión no queda desvirtuada por la facultad conferida a los legisladores nacionales para elegir entre una de las dos alternativas de cómputo contempladas en el artículo 1.1 a) de la Directiva, pues esta licencia tan solo pone de manifiesto –y refuerza– la idea de que «el concepto "centro de trabajo" no puede tener un alcance completamente diferente según que el Estado miembro de que se trate haya optado por una u otra»<sup>49</sup>.

Sentada la anterior premisa de partida, el juzgador comunitario tiene expedito el camino para, recuperando una tradicional concepción, reafirmar que la figura alude a la «unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido», incluso si esta carece de «una dirección facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos»<sup>50</sup>.

<sup>45</sup> STJUE de 30 de abril de 2015 (asunto C-80/14) –apartado 45–.

<sup>46</sup> Consistente en «la armonización parcial de los procedimientos de despido colectivo [...] –por completo alejada de la de– restringir la libertad de las empresas para proceder a la organización de sus actividades y estructurar su departamento de personal de la forma que les parezca más en consonancia con sus necesidades» [STJCE de 7 de diciembre de 1995 (asunto C-449/93) –apartado 28–].

<sup>47</sup> STJUE de 12 de octubre de 2004 (asunto C-55/02) –apartados 44 y 45–.

<sup>48</sup> Desde luego, «sería manifiestamente absurdo plantearse la posibilidad de una interpretación variable de un concepto que sirva de base a un artículo». El literal, en las *Conclusiones del Abogado General Sr. Nils Wahl*, presentadas el 5 de febrero de 2015 –apartado 38–.

<sup>49</sup> SSTJUE de 30 de abril (asunto C-80/14) –apartados 59 y 60– y de 13 de mayo de 2015 (asunto C-182/13) –apartados 40 y 41–.

<sup>50</sup> STJCE de 7 de diciembre de 1995 (asunto C-449/93) –apartado 32–.

Es más, aquella ni siquiera ha de «estar dotada necesariamente de autonomía jurídica alguna ni de una autonomía económica, financiera, administrativa o tecnológica», como tampoco exige o requiere «una separación geográfica entre ella y otras unidades e instalaciones de la empresa»<sup>51</sup>.

En consecuencia, el nivel mínimo de protección anudado a la normativa comunitaria pivota sobre esa «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»<sup>52</sup>. De ahí también que «los conceptos de "empresa" y de "centro de trabajo" [...] –sean por lo general– distintos»<sup>53</sup>. Por añadidura, ni existe ni ha existido nunca en este punto una equiparación entre ellos, razón de por sí suficiente para restar protagonismo a «la manera en que la entidad que emplea a los trabajadores está estructurada internamente»<sup>54</sup> en favor de atender a su disposición como «entidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido»<sup>55</sup>.

Esta configuración tan circunscrita o delimitada conjuga a la perfección con el especial énfasis puesto sobre las presumibles secuelas de una rescisión colectiva dentro de un ámbito local y social determinados, a su vez intensificado por el peregrino y reprochable<sup>56</sup> argumento según el cual un procedimiento de esta naturaleza no siempre acarreará «las mismas amenazas para la supervivencia de las comunidades locales»<sup>57</sup>.

Sea como fuere, el juzgador no soslaya las bondades de una interpretación más generosa, donde dar cobijo a un mayor número de asalariados. Con todo, este razonamiento no es por sí mismo suficiente, dada la necesidad de conjugarlo con las imprescindibles finalidades de «garantizar una protección comparable de los derechos de los trabajadores en los diferentes Estados

<sup>51</sup> [STJCE de 15 de febrero de 2007 \(asunto C-270/05\)](#) –apartado 29–.

<sup>52</sup> Definición pretendidamente amplia para así «limitar en la medida de lo posible los casos de despidos colectivos que no están sujetos a la Directiva» [[STJCE de 15 de febrero de 2007 \(asunto C-270/05\)](#) –apartados 26 y 27–].

<sup>53</sup> Aunque «no excluye que el centro de trabajo y la empresa puedan coincidir en aquellos casos en los que la empresa no disponga de varias unidades distintas» [[STJUE de 30 de abril de 2015 \(asunto C-80/14\)](#) –apartado 50–].

<sup>54</sup> [Conclusiones del Abogado General Sr. Nils Wahl](#), presentadas el 5 de febrero de 2015 –apartado 46–.

<sup>55</sup> [STJUE de 30 de abril de 2015 \(asunto C-80/14\)](#) –apartado 52–.

<sup>56</sup> Se trata de un «argumento poco real en las actuales circunstancias de crisis y que desconoce la trascendencia de la dimensión e impacto global del volumen de despidos, respecto a los cuales debe diseñarse su evitabilidad». No solo eso; también «ignora la problemática que en una región o en el propio Estado generan despidos que afectan a miles de trabajadores, en establecimientos y centros de trabajo de reducida dimensión, y respecto a los que ha de diseñarse un tratamiento global y general, con posibles apoyos de los poderes estatales o autonómicos». La reflexión, en RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «El concepto de centro de trabajo, la Directiva 98/59/CE, sobre despidos colectivos y el art. 51.1 ET», *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 2, 2015, págs. 108 y 115.

<sup>57</sup> [Conclusiones del Abogado General Sr. Nils Wahl](#), presentadas el 5 de febrero de 2015 –apartado 49–.

miembros y [...] equiparar las cargas que estas normas de protección suponen para las empresas de la Unión»<sup>58</sup>. En fin, rayando el funambulismo, el TJUE intenta lograr y defender un complicado equilibrio entre dos intereses antagónicos, si bien parece sencillo determinar el elemento prevalente en su tentativa cuando acaba corroborando «el carácter economicista de la Directiva»<sup>59</sup>, al subrayar que ni esta última «contempla como punto de partida una protección total generalizada»<sup>60</sup>, ni una ampliación desmedida de su ámbito material encajaría con el «concepto de "despido colectivo" en el sentido habitual de dicha expresión»<sup>61</sup>.

En resumen, la regla aplicable queda perfectamente acotada; se partirá de «los despidos efectuados en cada centro de trabajo considerado por separado»<sup>62</sup>. Esta pauta, sin embargo, no es óbice de cara a que los Estados miembros mejoren ese marco tutelador ordinario mediante disposiciones más favorables, pero ajustándose siempre al carácter elemental del texto comunitario y «a la interpretación autónoma y uniforme del concepto de "centro de trabajo" en el Derecho de la Unión»<sup>63</sup>, factores indispensables para lograr la convivencia pretendida entre la protección asegurada a la mano de obra y las responsabilidades recaídas sobre los empresarios<sup>64</sup>.

<sup>58</sup> SSTJUE de 30 de abril (asunto C-80/14) –apartados 61 a 63– y de 13 de mayo de 2015 (asunto C-182/13) –apartados 42 a 44–.

<sup>59</sup> MIÑARRO YANINI, M.: «La causa del despido colectivo en el convenio n.º 158 de la OIT y en la Directiva 98/59/CE», cit., pág. 11 (formato electrónico).

<sup>60</sup> *Conclusiones del Abogado General Sr. Nils Wahl, presentadas el 5 de febrero de 2015* –apartado 47–.

<sup>61</sup> SSTJUE de 30 de abril (asunto C-80/14) –apartado 64– y de 13 de mayo de 2015 (asunto C-182/13) –apartado 45–. «Argumento falaz porque todo despido colectivo es un acto empresarial singular que se inserta en una medida de reestructuración o reajuste colectiva, no siendo incompatible por ello que afecte en un concreto establecimiento a un único trabajador sometiéndose pese a ello a la disciplina del despido colectivo; otra cosa es que haya de respetarse el umbral mínimo general establecido [...] respecto a cada centro de trabajo». Explicándolo, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «El concepto de centro de trabajo, la Directiva 98/59, sobre despidos colectivos y el art. 51.1 ET», cit., pág. 109.

<sup>62</sup> STJUE de 30 de abril de 2015 (asunto C-80/14) –apartado 68–.

<sup>63</sup> SSTJUE de 30 de abril (asunto C-80/14) –apartados 65 a 67– y de 13 de mayo de 2015 (asunto C-182/13) –apartados 47 a 49–.

No obstante, se antoja complicado «tratar de encontrar una fórmula jurídica que permita compatibilizar [...] la aceptación de que pueden computarse los trabajadores en el ámbito de la empresa con [...] la obligatoriedad de tomar en consideración los despidos por cada centro de trabajo por separado». Muy atinada la observación de ROJO TORRECILLA, E.: «Despidos colectivos. Concepto de centro de trabajo y método de cálculo del número de trabajadores despedidos. Notas a la sentencia del TJUE de 30 de abril. ¿Efectos sobre la jurisprudencia española? (y II)», entrada realizada el 2 de mayo de 2015 en su blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*.

<sup>64</sup> STJUE de 12 de octubre de 2004 (asunto C-55/02) –apartado 48–.

### 3.2. LA CENSURA (VELADA) DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA AL LEGISLADOR Y AL INTÉRPRETE NACIONALES

Tras valorar en su justa medida la trascendencia de los dos pronunciamientos anteriormente analizados (de hecho, buena parte de sus razonamientos son replicados en el tercero), la atención pasa ahora a centrarse en una decisión con una todavía mayor carga de profundidad, pues gracias a ella la instancia judicial comunitaria entra a conocer de forma específica acerca de la regularidad del artículo 51.1 del ET.

Todo comenzó con la demanda presentada por el actor, el señor RABAL CAÑAS, donde solicitaba la declaración de nulidad del despido objetivo sufrido. Tras su estudio y antes de dictaminar, el instructor, el Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona (en la persona del magistrado don Joan Agustí Maragall) paralizó la tramitación del asunto y, a la vista de las dudas albergadas en torno a la sintonía entre las normativas interna y supranacional, remitió una serie de cuestiones prejudiciales al TJUE. Con estas no solo objeta la conformidad del texto sustantivo patrio en lo tocante a los umbrales numéricos y a la unidad de cálculo en un despido colectivo, sino que también pone en tela de juicio la, hasta entonces afianzada<sup>65</sup>, jurisprudencia del Tribunal Supremo.

En concreto, cuatro fueron los interrogantes formulados<sup>66</sup>. Para ganar en claridad expositiva serán examinados de uno en uno, pero no necesariamente en el orden secuencial en el que se plantearon.

- El primero (en realidad, el cuarto y último de los propuestos) constituye el más sobresaliente del conjunto. En su virtud, el juez de lo Social consulta si el concepto de «centro de trabajo», como pauta axiomática, «¿admite [...] una interpretación que permita que la norma de trasposición o traslación a la normativa interna [...] refiera el ámbito del cómputo del umbral numérico, exclusivamente, al conjunto de la "empresa", con exclusión de aquellas situaciones en las que, de haberse acogido el "centro de trabajo" como unidad de referencia, habrían superado el umbral numérico establecido en dicho precepto?»).

La respuesta parece evidente a tenor de lo desarrollado con carácter previo. De entrada, como quedó expuesto, la Directiva no admite interpretaciones aleatorias o mutables que al final supongan dejar al libre albedrío de los Estados la determinación de los parámetros cuantitativo y locativo ligados a las garantías básicas de información y consulta. Aun cuando, por otro lado, también es cierto que tampoco impide (art. 5) recurrir a prescripciones alternativas susceptibles de implicar un

<sup>65</sup> A partir de la STS, Sala de lo Social, de 18 de marzo de 2009 (RCUD 1878/2008).

<sup>66</sup> Auto del Juzgado de lo Social de Barcelona de 9 de julio de 2013 (Proc. núm. 85/2013).



incremento en «el nivel de protección [...] a condición de que ello –eso sí– resulte más favorable para los trabajadores despedidos en todas las ocasiones»<sup>67</sup>.

Precisamente esto no sucedía hasta la fecha en el caso español, donde las propias alegaciones del Gobierno de la nación (de por sí bastante elocuentes) se fundamentan en que, de acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal Supremo, el artículo 51.1 del ET proporciona «por término medio» un resultado final mejor gracias a una reglamentación –presuntamente– más exigente y tuitiva, la cual, siempre en apariencia, cristaliza en una «regulación procedimental más favorable para los trabajadores, no solo con respecto a la unidad de referencia física (empresa y no centro de trabajo) para el cómputo de [...] –los– afectados»<sup>68</sup>. Esa desatinada valoración, aun cuando bien podría «considerarse una opción técnica coherente con el objetivo de diferenciar el tratamiento entre pymes y grandes empresas»<sup>69</sup>, fue calificada ya en su momento como «verdaderamente cuestionable»<sup>70</sup>.

Quizás la génesis del problema resida en la alternativa elegida por el legislador nacional a la hora de trasponer la normativa europea, pues en lugar de atenerse a una cualquiera de las dos opciones previstas en ella, prefirió adoptar una fórmula medida de carácter intermedio, con una combinación un tanto particular de los dos incisos del artículo 1.1 a) de la Directiva, generando como corolario «un enfoque variable con tres alternativas»<sup>71</sup>, germen de una adaptación compleja y dudosa, pero no por fuerza incompatible<sup>72</sup>.

<sup>67</sup> *Conclusiones del Abogado General Sr. Nils Wahl, presentadas el 5 de febrero de 2015* –apartado 61–.

<sup>68</sup> El propio Tribunal Supremo era consciente «de que la aplicación de la Directiva en algún hipotético supuesto pudiera determinar un efecto no menos favorable que la norma nacional»; y sin embargo, con mucha filosofía y altas dosis de flexibilidad, terminó por afirmar que esa circunstancia, «en cualquier caso, no enerva lo ya señalado con respecto a que la función de garantía y protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, a que se refiere la propia norma comunitaria, la cumple mejor nuestra norma de derecho interno» [STS, Sala de lo Social, de 18 de marzo de 2009 (RCUD 1878/2008)].

<sup>69</sup> NAVARRO NIETO, F.: «Los despidos colectivos: Novedades normativas y balance jurisprudencial», cit., pág. 6 (formato electrónico).

<sup>70</sup> Mostrando lo arriesgado de la decisión alcanzada por el Alto Tribunal, por cuanto «parece no considerar que la verdadera consecuencia de fijar la unidad de cómputo en un ámbito organizativo de mayor envergadura (la empresa en lugar del centro de trabajo), que, en general conlleva una reserva del procedimiento de despido colectivo y de todas sus garantías procedimentales e informativas únicamente a aquellos en los cuales el número de trabajadores afectados es más elevado», GONZÁLEZ BIEDMA, E. y BUSCEMI ORTIZ, L.: «Ámbito de cómputo de los despidos a efectos de ERE: ¿Empresa o centro de trabajo? [Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 2009 (rec. casación 1878/2008)]», *Aranzadi Doctrinal*, núm. 9, 2010, pág. 7 (formato electrónico).

<sup>71</sup> *Conclusiones del Abogado General Sr. Nils Wahl, presentadas el 5 de febrero de 2015* –apartado 66–.

<sup>72</sup> En realidad, «el Tribunal de Justicia ha reconocido la compatibilidad con la Directiva de nuestro sistema de despidos colectivos, ha reconocido su carácter más favorable para los trabajadores y solo ha establecido una exigencia que, incluso, podría salvarse por vía interpretativa, la de que cuando se den los umbrales mínimos establecidos por



Desde luego, cabe enriquecer el marco generalista, lo que se lograría, por ejemplo, con una aplicación alternativa (y subordinada a las circunstancias) de los factores empresa y centro de trabajo, siempre y cuando, obvio es, respete la condición de mínimo del segundo<sup>73</sup>, requisito este que no declina ni tan siquiera ante hipotéticas prebendas adicionales. Por consiguiente, a nivel estatal los términos del debate estaban equivocados; lo esencial no era si el artículo 51.1 del ET resultaba mejor, aun de modo global, sino corroborar si el referido precepto, en efecto, cumplía con la letra de la Directiva, con esa suerte de mínimos de derecho necesario absoluto dispuestos por esta última.

A la postre, la sustitución del «centro de trabajo» por la empresa «solo puede considerarse favorable a los trabajadores si dicho elemento supone una añadidura y no implica el abandono o la reducción de la protección conferida a los trabajadores en aquellos casos en los que, si se aplicase el [...] –primero– se alcanzaría el número de despidos requerido [...] para aplicar la calificación de "despido colectivo"»<sup>74</sup>.

Sin embargo, el modo en que esa permuta era interpretada y aplicada a partir de la legislación española contravenía mandatos del más alto nivel, al «obstaculizar el procedimiento de información y consulta establecido en los artículos 2 a 4 de esta Directiva»<sup>75</sup>.

- En segundo lugar, inicial cuestión prejudicial en el escrito del Juzgado de lo Social de Barcelona, el magistrado pregunta si «el concepto de "despido colectivo" establecido en [...] la Directiva [...] impide o se opone a que la norma de traslación o trasposición nacional restrinja el ámbito del mismo a solamente determinado tipo de extinciones, las que respondan a causas "económicas, técnicas, organizativas o productivas", como hace el artículo 51.1 del ET».

Pues bien, y sin que por ello la sentencia objeto de análisis pierda ni un ápice de su importancia, toda vez que en este supuesto particular la regulación comunitaria no

---

la Directiva teniendo en cuenta el centro de trabajo, habrá de observarse el periodo de información y consulta previsto en la misma». Confirmándolo, RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «El concepto de centro de trabajo, la Directiva 98/59, sobre despidos colectivos y el art. 51.1 ET», cit., pág. 115.

<sup>73</sup> De todas maneras, «no es totalmente incuestionable que el artículo 51.1 del ET admita como única interpretación posible la de utilizar como ámbito de cómputo para los despidos colectivos el centro de trabajo en lugar de la empresa». Certeros en su diagnóstico, GONZÁLEZ BIEDMA, E. y BUSCEMI ORTIZ, L.: «Ámbito de cómputo de los despidos a efectos de ERE: ¿Empresa o centro de trabajo? [Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 2009 (rec. casación 1878/2008)]», cit., págs. 7 y 8 (formato electrónico).

<sup>74</sup> [STJUE de 13 de mayo de 2015 \(asunto C-392/13\)](#) –apartado 54–.

<sup>75</sup> Así, «una normativa nacional solo puede considerarse conforme [...] si impone la aplicación de las obligaciones de información y consulta resultantes de los artículos 2 a 4 de [...] –la Directiva–, al menos, en caso de despido de 10 trabajadores en centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 trabajadores y menos de 100» [[STJUE de 13 de mayo de 2015 \(asunto C-392/13\)](#) –apartado 54–].

se infringiría (pues en el centro de trabajo del actor ni siquiera se alcanzaban los umbrales en ella establecidos), el TJUE no estima necesario resolverla.

Sea como fuere, rescatando las –en este punto– acertadas reflexiones del Tribunal Supremo, «aun a pesar de la dicción literal del artículo 51 del ET, que parece limitar los despidos colectivos a los basados en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la primacía del Derecho comunitario influye en la interpretación de la normativa nacional (sin llegar a forzarla [...]) resultando indebida aplicación de las obligaciones comunitarias limitar "el concepto de despidos colectivos a los despidos por motivos de índole estructural, tecnológica o coyuntural" y no ampliar "el citado concepto a los despidos por todas las razones no inherentes a la persona de los trabajadores"»<sup>76</sup>. Es decir, «no existe entonces discrepancia o conflicto entre la norma nacional, el artículo 51 ET, y la Directiva 98/59/CE, pues ambas normas alcanzan el mismo resultado para la calificación de despido colectivo»<sup>77</sup>. Algo distinto «sería contrario a la finalidad de la Directiva al reducir el ámbito de aplicación de esta disposición mediante una interpretación restrictiva del concepto de "despido"»<sup>78</sup>.

Es cierto que el texto europeo no prevé de forma taxativa el principio de causalidad para la rescisión de índole colectiva, pero sí lo incorpora de una forma implícita y peculiar al «perfilar los motivos que [...] –la– justifican, por cuanto se refiere a ellos, pero no indica cuáles son, aunque, de una manera amplia, efectúa una delimitación negativa o excluyente de los mismos»<sup>79</sup>. Con todo, esto no significa que la normativa nacional deba renunciar a la exigencia de una adecuada fundamentación de la medida extintiva, máxime a tenor del [Convenio núm. 158 de la OIT](#), emergiendo entonces su recepción en la legislación interna a modo de mejora sobre el suelo comunitario.

- Como tercer interrogante de esta lista, y en íntima conexión con el precedente, se cuestiona si, a la vista de esa referencia recogida en la Directiva a las «extinciones del contrato de trabajo producidas por iniciativa del empresario en base a motivos no inherentes a la persona del trabajador», a tales efectos «¿deben computarse las extinciones individuales por finalización del contrato de duración determinada (por tiempo, obra o servicio convenido) como las contempladas en el artículo 49.1 c) del ET?».

En una respuesta concisa, integradora y donde no entra a valorar «aquello que pudiera ser una utilización incorrecta de [...] –las relaciones temporales– como vía de eludir

<sup>76</sup> STS, Sala de lo Social, de 8 de julio de 2012 (RCUD 2341/2011).

<sup>77</sup> STS, Sala de lo Social, de 3 de julio de 2012 (RCUD 1744/2011).

<sup>78</sup> STJUE de 12 de octubre de 2004 (asunto C-55/02) –apartados 49 y 50–.

<sup>79</sup> MIÑARRO YANINI, M.: «La causa del despido colectivo en el convenio n.º 158 de la OIT y en la Directiva 98/59/CE», cit., págs. 9 y ss. (formato electrónico).

otras responsabilidades por parte empresarial»<sup>80</sup>, el TJUE no aprecia ninguna tacha en el literal del artículo 51.1 del ET. Conforme concluye, «si bien es cierto que la exclusión [...] se refiere únicamente a los despidos colectivos, esto es, aquellos cuyo número alcanza un determinado umbral, no es posible deducir, a contrario, que las extinciones individuales de los contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas no quedan excluidas del ámbito de aplicación de dicha Directiva [...] –pues– tales contratos no se extinguen a iniciativa del empresario, sino en virtud de las cláusulas que contienen o de la normativa aplicable, cuando llegan a término o cuando se realiza la tarea para la que fueron celebrados»<sup>81</sup>.

Mayores dudas despierta que, a efectos de incorporarlos al sumatorio, en la normativa interna devengan precisas al menos cinco rescisiones por motivos distintos a las consabidas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, circunstancia esta capaz de limitar «indebidamente el concepto de "despido"»<sup>82</sup> y sobre la que, en lugar de guardar silencio, debería haberse manifestado el TJUE<sup>83</sup>.

- Por último, el juzgador ordinario plantea si la alusión a los «despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas» que quedan fuera del ámbito de aplicación de la Directiva, «¿se define exclusivamente por el criterio estrictamente cuantitativo del artículo 1 a), o requiere, además, que la causa de la extinción colectiva derive de un mismo marco de contratación colectiva por una misma duración, servicio u obra?». No solo eso; dado que cualquier cortapisa en este escenario ha de ser interpretada de un modo restrictivo, cuando la disposición comunitaria tan solo exceptúa de la cuenta de manera terminante las rescisiones de carácter colectivo, «–¿esto podría implicar– en sentido contrario, que sí están incluidos los despidos "individuales" por causa de

<sup>80</sup> ROJO TORRECILLA, E.: «Despidos colectivos. Dos nuevas sentencias del TJUE sobre el concepto de centro de trabajo y el método de cálculo del número de trabajadores despedidos. Notas a las sentencias de 13 de mayo, con especial atención al asunto C-392/13 y su posible impacto sobre la legislación y jurisprudencia española (y II)», entrada realizada el 17 de mayo de 2015 en su blog *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*.

<sup>81</sup> Otra interpretación «llevaría a un resultado paradójico en virtud del cual los despidos colectivos resultantes de la extinción de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, y que acaecieran por la finalización o el cumplimiento de esos contratos, quedarían fuera del ámbito de aplicación de la Directiva [...] mientras que, consideradas individualmente, tales extinciones no quedarían excluidas» [STJUE de 13 de mayo de 2015 (asunto C-392/13) –apartados 61 a 64–].

<sup>82</sup> En términos más amplios, la Directiva 98/59/CE establece como pauta que «los despidos sean al menos cinco». Por ello el Abogado General, en sus conclusiones, propuso al TJUE que respondiera a esta cuestión prejudicial en el sentido de que la normativa interna conculcaba el artículo 1.1 de la Directiva, algo que al final aquel no ha hecho [*Conclusiones del Abogado General Sr. Nils Wahl, presentadas el 5 de febrero de 2015* –apartado 71–].

<sup>83</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «El concepto de centro de trabajo, la Directiva 98/59/CE, sobre despidos colectivos y el art. 51.1 ET», cit., pág. 113.

temporalidad [...] –mediante además– su inclusión en el cómputo [...] en concepto de "despido" y no de "extinción asimilada", sin necesidad, por consiguiente, de alcanzar un número mínimo de 5, tal y como dispone el artículo 1.1 b)».

Con esta sorprendente exégesis expansiva, el juez, como él mismo reconoce, «está pensando más en clave española de uso incorrecto de los contratos temporales y de su utilización "como cauce oculto de regulación de plantilla"»<sup>84</sup>; quizás por eso el TJUE apenas si pasa de puntillas por ella. Así, tras abstraerse de cualquier consideración tan sesgada o particularizada, comienza declarando que, desde el momento en que el legislador comunitario «se sirve únicamente de un criterio cualitativo, a saber, aquel que impone que la causa del despido debe ser "no inherente a la persona de los trabajadores" [...] –no– estableciendo otras exigencias en lo que respecta tanto al nacimiento de la relación laboral como a su extinción [...] –cualesquiera otras– exigencias –adicionales– podrían resultar contrarias a su objetivo»; para, a renglón seguido, puntualizar igualmente que «el artículo 1, apartado 2, letra a), de la Directiva 98/59/CE debe interpretarse en el sentido de que, para considerar que se han producido despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, no es necesario que la causa de tales despidos se derive de un mismo marco de contratación colectiva por una misma duración o para una misma tarea»<sup>85</sup>.

A pesar de lo que razonablemente cabría esperar, una lectura sosegada de las sentencias comentadas (en particular, la tercera) llevan a una conclusión diferente o, cuando menos, bastante matizada. Al final, el TJUE no censura de manera tajante el modelo nacional de despido colectivo, sino que, por el contrario, tan solo emite una suerte de amonestación difuminada (de cierto calado, eso sí), donde se limita a precisar que contrariaría la letra y el espíritu de la Directiva comunitaria cualquier disposición normativa que restrinja o no respete el contenido mínimo de aquella.

Paradójicamente, eso era lo que hasta la fecha acontecía en España, donde de un modo indebido los derechos de información y consulta eran hurtados a algunos empleados, privados de una forma injusta de un conjunto de garantías en efecto reconocidas.

Sorprendiendo por su tibieza, la instancia supranacional se ha conformado con reprender de manera indirecta al legislador y al intérprete domésticos, aportándoles al mismo tiempo la pauta para enmendarse y suplir los defectos de un artículo, el 51.1 del ET, cuyo literal pocas dudas ofrecía a nivel interno.

<sup>84</sup> ROJO TORRECILLA, E.: «Despidos colectivos. Dos nuevas sentencias del TJUE sobre el concepto de centro de trabajo y el método de cálculo del número de trabajadores despedidos. Notas a las sentencias de 13 de mayo, con especial atención al asunto C-392/13 y su posible impacto sobre la legislación y jurisprudencia española (y II)», cit.

<sup>85</sup> STJUE de 13 de mayo de 2015 (asunto C-392/13) –apartados 70 a 72–.

En resumidas cuentas, la pelota está ahora sobre el tejado de nuestros órganos jurisdiccionales<sup>86</sup> –y, por qué no, de quien norma–<sup>87</sup>, a los cuales a partir de este momento (y en tanto no se actualice su redacción) compete variar la tradicional interpretación del referido precepto para lograr su sintonía con la [Directiva 98/59/CE](#). La tarea, sin embargo, no estará exenta de dudas y problemas accesorios, en cuya resolución jugarán un importante papel tanto este destacado cambio de concepción como determinados criterios y reglas de valoración ya profundamente arraigadas en el ordenamiento jurídico español al analizar distintas vicisitudes habituales en los procedimientos de regulación de empleo.

---

<sup>86</sup> Que ya están comenzando a aplicar esos recientes postulados de la doctrina comunitaria acerca del artículo 51.1 del ET, conforme demuestra la casi inmediata [STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, de 21 de mayo de 2015 \(rec. núm. 5/2015\)](#).

<sup>87</sup> Toda vez que, a la vista de las circunstancias, la revisión del artículo 51.1 del ET se antoja «deseable por razones de seguridad jurídica», tal y como manifiesta RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M.: «El concepto de centro de trabajo, la Directiva 98/59, sobre despidos colectivos y el art. 51.1 ET», cit., pág. 112.

---

## Bibliografía

- ARIAS DOMÍNGUEZ, Á. [2014]: *Tres años de reforma del despido colectivo. ¿Ha conseguido su propósito el legislador?*, Madrid: Dykinson.
- DEL REY GUANTER, S. [2010]: «El despido por causas empresariales en la Ley 35/2010: Los nuevos artículos 51 y 52 c) del ET», *Relaciones Laborales*, núms. 21-22.
- GARCÍA MURCIA, J. [2013]: «La reforma del despido colectivo: Reajustes legales y primeras experiencias de aplicación jurisdiccional», *Temas Laborales*, núm. 12.
- GONZÁLEZ BIEDMA, E. y BUSCEMI ORTIZ, L. [2010]: «Ámbito de cómputo de los despidos a efectos de ERE: ¿Empresa o centro de trabajo? [Comentario a la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 2009 (rec. casación 1878/2008)]», *Aranzadi Doctrinal*, núm. 9.
- MIÑARRO YANINI, M. [2011]: «La causa del despido colectivo en el Convenio n.º 158 de la OIT y en la Directiva 98/59/CE», *Actualidad Laboral*, núm. 8.
- MONEREO PÉREZ, J. L. [2013]: «El nuevo procedimiento de regulación de empleo (en contraste con el antes denominado "expediente" de crisis)», *Revista General del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 34.
- [2012]: «El régimen jurídico de los despidos colectivos después de la reforma de 2012», *Temas Laborales*, núm. 115.
- NAVARRO NIETO, F. [2013]: «Los despidos colectivos: Novedades normativas y balance jurisprudencial», *Aranzadi Social*, núm. 7.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. [2015]: «El concepto de centro de trabajo, la Directiva 98/59, sobre despidos colectivos y el art. 51.1 ET», *Derecho de las Relaciones Laborales*, núm. 2.
- [2009]: «Autonomía y heteronomía en los expedientes de regulación de empleo», *Temas Laborales*, núm. 99.
- TOSCANI GIMÉNEZ, D. [2012]: «Las reformas llevadas a cabo en el régimen jurídico del despido por la reforma laboral de 2012», *Temas Laborales*, núms. 19-20.