



FACULTAD DE DERECHO

**ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL SOBRE LA  
UNIDAD DE CÁLCULO DE LOS UMBRALES  
NUMÉRICOS DEL DESPIDO COLECTIVO**

Autor: Daniel Martínez Cardoso (5º E-3 B)

Director: Dolores Carrillo

Madrid

Abril, 2017

**Resumen:** El presente trabajo tiene como objetivo analizar la evolución jurisprudencial acerca de la unidad de cómputo (empresa o centro de trabajo) a tomar para determinar si un conjunto de despidos tiene o no la consideración de despido colectivo. Dicha calificación vendrá determinada por la superación o no de los umbrales establecidos en el artículo 51.1 ET (Estatuto de los Trabajadores), que emplea a la empresa como unidad de cómputo. Para ello, una vez explicado lo que dispone dicho artículo y lo que exige la normativa comunitaria (esto es, la Directiva 98/59/CEE), en cuanto a este tema, es decir, utilizar al centro de trabajo como unidad de cómputo, se analiza el desarrollo jurisprudencial de la materia, empezando con la Sentencia del Tribunal Supremo de 18 de marzo de 2009, y terminando con la Sentencia del mismo Tribunal de 17 de octubre de 2016. Entre ambas, se analiza también el papel fundamental de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 13 de mayo de 2015, que introdujo criterios interpretativos muy relevantes en esta materia, al examinar la compatibilidad de nuestra normativa laboral con la comunitaria.

**Palabras clave:** *despido colectivo, empresa, centro de trabajo, extinciones en los despidos colectivos, umbrales de despidos colectivos.*

**Abstract:** The purpose of this paper is to analyze the evolution of the jurisprudence related to the reference unit (business or workplace) to be considered to determine if several dismissals are a collective dismissal or not. That status will be obtained as a consequence of overcoming the numerical thresholds established in the article 51.1 ET (Estatuto de los Trabajadores), which uses the business as the reference unit for that calculation. To perform that analysis, apart from explaining the article referred to earlier and the Community legislation which applies to this case (the Directive 98/59), which uses the workplace as the reference unit for the calculation said above, the jurisprudential development of this matter will be analyzed, starting with the Ruling of the Spanish Supreme Court of 18<sup>th</sup> March 2009 and finishing with the Ruling of the Spanish Supreme Court of 17<sup>th</sup> October 2016. Between both, the Ruling of the European Court of Justice of 13<sup>th</sup> May 2015 will also be analyzed, since it introduced important interpretative criteria for these cases when considering the compatibility of the Spanish labor legislation with the Community labor legislation.

**Keywords:** *collective dismissal, business, workplace, number of workers in a collective dismissal, thresholds of collective dismissals.*

## SUMARIO

<b>I. Introducción.....</b>	<b>1</b>
<b>i. Propósito y contextualización de la investigación.....</b>	<b>1</b>
<b>ii. Metodología.....</b>	<b>4</b>
<b>iii. Estructura del trabajo. ....</b>	<b>5</b>
<b>II. Marco Legal. ....</b>	<b>6</b>
<b>i. Introducción histórica a la regulación de los despidos por causas empresariales. ....</b>	<b>6</b>
<b>ii. La Directiva 98/59/CEE. ....</b>	<b>7</b>
<b>iii. El artículo 51 del ET.....</b>	<b>10</b>
<b>a. Explicación. ....</b>	<b>10</b>
<b>b. Efectos de la superación de los umbrales establecidos en el artículo 51 ET. 14</b>	
<b>c. Problemas de aplicación.....</b>	<b>15</b>
<b>III. Análisis jurisprudencial acerca de la unidad de referencia utilizada para computar los umbrales numéricos del despido colectivo.....</b>	<b>18</b>
<b>i. Jurisprudencia anterior a la STJUE de 13 de mayo de 2015. ....</b>	<b>19</b>
<b>ii. Jurisprudencia comunitaria sobre el cómputo de umbrales. La STJUE de 13 de mayo de 2015.....</b>	<b>22</b>
<b>iii. Jurisprudencia española posterior a la STJUE de 13 de mayo de 2015. La STS de 17 de octubre de 2016.....</b>	<b>35</b>
<b>IV. Conclusiones finales y recomendaciones. ....</b>	<b>44</b>
<b>V. Bibliografía.....</b>	<b>46</b>
<b>i. Doctrina. ....</b>	<b>46</b>
<b>ii. Jurisprudencia. ....</b>	<b>50</b>
<b>iii. Legislación. ....</b>	<b>51</b>

## **Listado de Abreviaturas.**

AN: Audiencia Nacional.

ET: Estatuto de los Trabajadores.

JS: Juzgado de lo Social.

LISOS: Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

LRJS: Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

RD: Real Decreto.

SAN: Sentencia de la Audiencia Nacional.

STJUE: Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

STS: Sentencia del Tribunal Supremo.

STSJ: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia.

TJUE: Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

TRLGSS: Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

TS: Tribunal Supremo.

TSJ: Tribunal Superior de Justicia.

## I. Introducción.

### i. Propósito y contextualización de la investigación.

Con el fin de equilibrar las posiciones de las partes de la relación laboral (pues el trabajador siempre se encuentra en una situación de “*inferioridad socioeconómica*” frente al empresario)<sup>1</sup>, surge el Derecho del Trabajo, que es “*el conjunto de normas heterónomas dictadas por el Estado y dirigidas a proteger al trabajador y pacificar el conflicto social surgido del fenómeno del trabajo subordinado y por cuenta ajena*”<sup>2</sup>.

Entre sus principios generales, destaca por su relevancia el de conservación del contrato de trabajo, consistente en el establecimiento de límites y restricciones de la libertad del empresario para poner fin a la relación laboral<sup>3</sup>. Consecuentemente, cada país regula su propio sistema jurídico de extinción del contrato de trabajo, que en el caso español se recoge en la Sección 4ª del Capítulo III de la Ley del Estatuto de los Trabajadores<sup>4</sup> (en adelante, “ET”).

Dentro de dicho sistema, la regulación acerca del despido constituye un referente básico, pues no solo configura el modelo de relaciones laborales de cada país (modelo rígido, modelo flexible...), sino que afecta a la estructura de su mercado laboral<sup>5</sup> y, como señala Fernández Rodríguez<sup>6</sup>, es una fuente de interés y preocupación para los gobiernos, agentes sociales y población en general.

En el caso concreto español, nos encontramos ante un sistema de despido causal<sup>7</sup>, por justa causa<sup>8</sup>, en el que el empresario solo puede extinguir el contrato de trabajo cuando el despido se encuentre justificado (o bien debido a la conducta o incumplimiento

---

<sup>1</sup> Molero Manglano, C. (Dir.), Matorras Díaz-Caneja, A., López Álvarez, M. J., Sánchez Cervera, J. M. *Manual de Derecho del trabajo* (13ª edición), Tirant lo Blanch, Valencia, 2013, p. 46.

<sup>2</sup> Blasco Pellicer, A. *La individualización de las relaciones laborales* (Tesis Doctoral), Universidad de Valencia, 1994, p. 13.

<sup>3</sup> Molero Manglano, C. et al. *Manual de Derecho del trabajo*, cit., p. 719.

<sup>4</sup> RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

<sup>5</sup> Moreno Vida, M.N., Monereo Pérez, J.L. y Molina Navarrete, C. *Manual de Derecho del trabajo* (9ª edición), Editorial Comares, Granada, 2011, p. 637.

<sup>6</sup> Fernández Rodríguez, Carlos Jesús. “El discurso del despido libre en España: una reflexión sobre el papel de los mitos y los prejuicios en las políticas de empleo españolas”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 32, n.1, 2014, p.194.

<sup>7</sup> Sobre este tema de la causalidad el despido, más en profundidad puede consultarse, entre otros, Martínez Moya, J. “Las causas de los despidos económicos: una perspectiva jurídica”, en Desdentado Bonete. A (Dir.) y De la Puebla Pinilla, A (Coord.) et al. *Despido y Crisis Económica. Los despidos económicos tras la reforma laboral: un análisis desde el derecho y la economía*, Lex Nova, 2011, pp. 77-122.

<sup>8</sup> Mora Rodríguez, Jhon James. “El justo despido y el mercado laboral: Una aplicación para España”. *Semestre Económico Universidad de Medellín*, vol. 8, n.16, 2005, p. 121.

contractual del trabajador, o bien por causas relacionadas con el funcionamiento de la empresa)<sup>9</sup>. Por tanto, en el ámbito de nuestra regulación, distinguimos dos tipos de despidos: los despidos disciplinarios y los despidos fundados en causas empresariales (económicas, técnicas, organizativas o de producción)<sup>10</sup>.

A su vez, dentro de la segunda categoría mencionada, diferenciamos entre despidos empresariales individuales y despidos empresariales colectivos, en función de si la decisión extintiva afecta, dentro de un periodo de tiempo, al menos a un número determinado de trabajadores de una empresa. Específicamente, tal y como indica el artículo 51 ET, “*se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo (...) cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores (...)*”. Si la decisión extintiva no superara los umbrales mencionados, hablaríamos entonces de un despido empresarial individual, regulado en el artículo 52.c ET.

Aclarar que dicha diferencia no es solo cuantitativa, puesto que, en caso de despido empresarial colectivo, el empresario ha de iniciar un procedimiento previo al mismo, en el que intervienen tanto la autoridad laboral (en menor medida tras la Reforma Laboral de 2012) como los representantes de los trabajadores<sup>11</sup>. Así, frente al procedimiento ágil y flexible de los despidos individuales, regulado en los artículos 52 y 53 ET y caracterizado por “*prescindir del preceptivo período de consultas con los representantes de los trabajadores*” y, previamente a 2012, de la preceptiva autorización administrativa, la regulación procedimental de los despidos colectivos es mucho más extensa y “*engorrosa*”<sup>12</sup>.

Dichas diferencias se fundamentan, como indica Villalba Sánchez<sup>13</sup>, en dos aspectos:

---

<sup>9</sup>Comisiones Obreras. *El modelo de despido en la Unión Europea. Elementos clave para la comparación de los distintos modelos de despido en la Unión Europea*. Informe Fundación 1º de Mayo, Marzo, 2012 (disponible en <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeDespido.pdf>; última consulta 12/02/2017), p. 20.

<sup>10</sup> Malo Ocaña, M.A. “La regulación del despido disciplinario: un análisis económico”, *Revista de Historia Económica*, vol. 23, n.1, 2005, p. 5.

<sup>11</sup> Molero Manglano, C. et alt. *Manual de Derecho del trabajo*, cit., p. 750.

<sup>12</sup> Villalba Sánchez, A. “El despido plural en las pequeñas empresas”. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, n.15, 2011, p. 332.

<sup>13</sup> Villalba Sánchez, A. “El despido plural en las pequeñas empresas”, cit., pp. 335-337.

- Por un lado, en el deseo del legislador de proteger la figura del pequeño empresario, que se encuentra en una situación de vulnerabilidad en comparación con la figura de la gran empresa. Como señala la autora, el Estado busca “*exonerar al pequeño empresario de ciertas cargas inherentes al riesgo empresarial*”, como son los requisitos procedimentales del despido colectivo del artículo 51 ET.
- Por otro lado, en la carencia de órganos de representación unitaria (delegados de personal) en empresas con menos de seis trabajadores, en virtud del artículo 62.2 ET (si bien estos pueden existir cuando “*se acuerde su existencia por el convenio colectivo de sector aplicable a la empresa o centro de trabajo*”).

Pues bien, una vez expuesto el marco general en el que se enmarca el presente trabajo, resulta conveniente exponer el propósito del mismo, que es realizar un análisis detallado del estado de la cuestión sobre la unidad de referencia (empresa o centro de trabajo) a tomar a la hora de:

- Comprobar si concurren o no las causas legales establecidas en la legislación laboral española para determinar si un despido se considera o no fundado en causa empresarial<sup>14</sup>, por una parte,
- y computar los umbrales numéricos para determinar si un conjunto de despidos, una vez clasificados como empresariales, tiene o no la consideración de despido colectivo, por otra parte. Resaltar la relevancia de esta segunda calificación, puesto que, dependiendo de si se considera como unidad de referencia a la empresa o centro de trabajo, puede variar:
  - La competencia jurisdiccional funcional<sup>15</sup> sobre el despido: si un despido empresarial es individual, su correspondiente litigio correspondería a un Juzgado de lo Social (en adelante, “JS”), mientras que, si es colectivo, correspondería a una Sala de lo Social, o bien de la Audiencia Nacional (en adelante, “AN”) o bien del Tribunal Supremo (en adelante, “TS”) (artículos 6, 7 y 8 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, en adelante, “LRJS”<sup>16</sup>).

---

<sup>14</sup> Villalba Sánchez, A. “El despido plural en las pequeñas empresas”, cit., p. 335.

<sup>15</sup> Castro Mejuto, L. F. “El nuevo despido colectivo tras un año de soluciones judiciales”. *AFDUC*, vol. 17, 2013, p. 71.

<sup>16</sup> Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011).

- El procedimiento a seguir por parte del empresario a la hora de llevar a cabo la decisión extintiva: esto es muy importante, ya que la consecuencia de tramitar un despido colectivo como uno individual es que la decisión extintiva será declarada nula (artículo 124.11, párrafo cuarto, de la LRJS), conllevando dicha nulidad efectos muy relevantes para la empresa (por ejemplo, la obligatoria readmisión de los trabajadores despedidos).

Asimismo, destacar que, desde el punto de vista académico, puede resultar interesante realizar una exposición acerca de dicho tema para clarificar el estado actual de la cuestión, pues en muy poco tiempo se han dictado diversas sentencias muy relevantes y con diversos criterios acerca de dicha materia. Además, el trabajo puede servir como base para futuras investigaciones, ya que no se ha escrito suficientemente sobre ello, dada la proximidad del problema al periodo actual.

Por último, mencionar la importancia de esta investigación, primero, en el ámbito empresarial, pues las decisiones en materia de extinción de contratos de trabajo o de reestructuración llevan asociados elevados costes, por lo que delimitar de forma específica en qué supuestos nos encontramos ante un despido objetivo individual o plural puede ayudar a la empresa a tomar mejores decisiones; y, segundo, en el ámbito personal, puesto que analizar detalladamente esta cuestión va a aportarme una formación adicional en Derecho Laboral muy útil para mi futuro profesional, dado que voy a enfocar mi carrera profesional en esta rama del Derecho.

## **ii. Metodología.**

Para la realización del presente trabajo se llevará a cabo una metodología eminentemente descriptiva, consistente en el análisis de la regulación legal y su interpretación jurisprudencial, y de monografías y artículos doctrinales con rigor científico sobre la materia. Para ello, se han empleado las bases de datos de Dialnet, Google Académico y Aranzadi Institucional, consultadas a través de la biblioteca online de la Universidad Pontificia de Comillas. También se ha acudido a la biblioteca del Consejo Económico y Social de Madrid, y empleado la base de datos doctrinal que este centro ofrece.

Todas las fuentes empleadas se recogerán, por una parte, mediante las notas al pie de página y, por otra, en el apartado final del trabajo destinado a tal efecto: “V. Bibliografía”.

### iii. Estructura del trabajo.

En cuanto a la estructura del trabajo, este se divide en tres apartados:

- Marco legal: en este apartado se realizará, tras una breve introducción histórica del tema, un análisis de la regulación legal del objeto del presente trabajo, haciendo hincapié en la Directiva 98/59/CE<sup>17</sup> y en el artículo 51 del ET.
- Análisis jurisprudencial: en este apartado, que constituye el grueso del trabajo, se analizarán, desde un punto de vista cronológico, las posiciones jurisprudenciales recientes acerca del objeto de esta investigación. Así, se iniciará el análisis con la Sentencia del Tribunal Supremo (en adelante, “STS”) de 18 de marzo de 2009<sup>18</sup> y se terminará con la STS de 17 de octubre de 2016<sup>19</sup>, explicando entre medias los pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, “TJUE”), especialmente, el de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, “STJUE”) de 13 de mayo de 2015<sup>20</sup>, que introdujo criterios interpretativos muy relevantes en esta materia (al tratar acerca de la compatibilidad de nuestra normativa laboral con la comunitaria), y de algunos Tribunales Superiores de Justicia (en adelante, “TSJ”), como la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia (en adelante, “STSJ”) del País Vasco, de 21 de mayo de 2015<sup>21</sup>.
- Conclusiones y recomendaciones: en este apartado se expondrán las conclusiones extraídas del trabajo analítico, así como las posibles recomendaciones de cara a la futura legislación de la materia.

---

<sup>17</sup> 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. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 12 de agosto de 1998, núm. 225.

<sup>18</sup> STS de 18 de marzo de 2009 (RJ 2009, 4163), rec. núm. 1878/2008.

<sup>19</sup> STS de 17 de octubre de 2016 (RJ 2016, 4654), rec. núm. 36/2016.

<sup>20</sup> STJUE, de 13 de mayo de 2015, C-392/13.

<sup>21</sup> STSJ País Vasco, de 21 de mayo de 2015 (AS 2015, 1238), rec. núm. 5/2015.

## II. Marco Legal.

### i. Introducción histórica a la regulación de los despidos por causas empresariales.

La figura del despido por causa empresarial encuentra su fundamento, como indica Molero Manglano<sup>22</sup>, en “*las coyunturas empresariales y sus circunstancias y la necesidad de reducir plantilla ante una situación objetiva que hace inviable el mantenimiento de los puestos de trabajo hasta entonces existentes*”. Esto es, se trata de un riesgo empresarial (derivado, entonces, de la actividad de la empresa, y no de sus trabajadores) inevitable que obliga a la empresa a ajustar su plantilla con el fin de asegurar su rentabilidad y/o posición competitiva en el mercado, como bien señala Vida Soria<sup>23</sup>.

Es asimismo una figura con una larga historia legislativa, siendo la primera referencia legislativa relevante la Ley de 27 de noviembre de 1931 de Jurados Mixtos, que hizo necesario que los empresarios que quisieran despedir a sus trabajadores acreditaran tener una causa justa para proceder a tal solución extintiva<sup>24</sup>. Dicha previsión, completada posteriormente por el Decreto de 29 de noviembre de 1935 sobre despido parcial de obreros por falta de trabajo, que añadió a los despidos por causas económicas el requisito de una autorización administrativa, fue derogada (si bien la ley que la sustituyó tenía planteamientos muy similares a la ya mencionada de 1931) por la Ley de Contratos de Trabajo de 26 de enero de 1944<sup>25</sup>, con fuerte carácter intervencionista<sup>26</sup>.

A partir de dicho año, la figura denominada como “expediente por crisis” mantuvo su regulación en líneas generales<sup>27</sup>, pasando a denominarse “expediente de regulación de empleo” en 1969<sup>28</sup>. No obstante, su regulación fue haciéndose más flexible con el tiempo, sobre todo con la promulgación, en 1980, del Estatuto de Trabajadores, y su posterior reforma en 1994 (con la que nuestra figura paso finalmente a denominarse “despido por causas objetivas”)<sup>29</sup>. En ese momento se estableció ya el actual sistema de despido empresarial, que, de acuerdo con Molero Manglano<sup>30</sup>, es “*un único despido desde el*

---

<sup>22</sup> Molero Manglano, C. et alt. *Manual de Derecho del trabajo*, cit., p. 715.

<sup>23</sup> Moreno Vida, M.N. *Manual de Derecho del trabajo*, cit., p. 641.

<sup>24</sup> Malo Ocaña, M. A. “La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico”, *Revista de Historia Económica*, vol. 23, n. 1, 2005, p. 95.

<sup>25</sup> *Ibidem*, p. 97.

<sup>26</sup> Molero Manglano, C. et alt. *Manual de Derecho del trabajo*, cit., p. 641.

<sup>27</sup> Malo Ocaña, M. A. “La evolución institucional del despido en España...”, cit., p. 99.

<sup>28</sup> Molero Manglano, C. et alt. *Manual de derecho del trabajo*, cit., p. 715.

<sup>29</sup> *Ídem*.

<sup>30</sup> *Ibidem*, p. 716.

*presupuesto causal, pero con dos alternativas procedimentales en atención exclusiva al número de trabajadores afectados”.*

Por último, mencionar, como excepción a dicha flexibilización, la exigencia de autorización administrativa para llevar a cabo la decisión extintiva, siendo España el único país perteneciente a la Unión Europea con dicha regulación<sup>31</sup> a pesar de que “*no constituía exigencia derivada de la normativa comunitaria y de que en la mayoría de los países de la UE la intervención de la Administración no tiene efectos autorizatorios*”<sup>32</sup>. Dicho requisito fue finalmente suprimido con la reforma laboral de 2012<sup>33</sup>, la cual, además, introdujo el régimen legal vigente en la materia<sup>34</sup> que, en lo que nos interesa, regula el despido colectivo en el artículo 51 ET, conforme con las exigencias comunitarias derivadas de la Directiva 98/59/CEE, de 20 de julio de 1998.

En aras a facilitar la comprensión de la materia a tratar, se explican a continuación los aspectos relevantes para este trabajo de ambas disposiciones legislativas. Puesto que el artículo 51 ET se introdujo con la reforma del ET de 1994, y el concepto de despido empresarial comunitario fue creado con anterioridad a dicha reforma, se iniciará la explicación analizando, en primer lugar, la Directiva 98/59/CEE.

## **ii. La Directiva 98/59/CEE.**

La Directiva 98/59/CEE del Consejo, de 20 de julio de 1988, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, fue promulgada con el fin de “*armonizar las legislaciones nacionales con el objeto de impedir que las asimetrías laborales afecten al funcionamiento del mercado común*”<sup>35</sup>, esto es, evitar que la divergencia de legislaciones sociales de los Estados miembros afecte a la posición competitiva de las empresas que operen en estos (por ejemplo, una empresa tendrá ventaja competitiva sobre otra si, al contrario que la segunda, opera en un Estado Miembro cuyas normas laborales le permiten realizar despidos colectivos a bajo coste)<sup>36</sup>.

---

<sup>31</sup> Ramírez Martínez, J.M., Sala Franco, T. y García Ortega, J. *Curso del derecho del trabajo* (4ª edición), Tirant lo Blanch, Valencia, 1995, p. 492.

<sup>32</sup> Thibault Aranda, J. y Jurado Segovia, A. *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del trabajo* (1ª Edición). La Ley, 2012, p. 456.

<sup>33</sup> RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2012).

<sup>34</sup> Molero Manglano, C. et al. *Manual de Derecho del trabajo*, cit., p. 716.

<sup>35</sup> De Vicente Pachés, F. “La Directiva 98/59/CEE relativa a la armonización de las legislaciones sociales en materia de despidos colectivos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, vol. 22, 2000, p. 117.

<sup>36</sup> Ídem.

Se trata de una norma que refunde dos directivas anteriores sobre el mismo tema<sup>37</sup>:

- La Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, que introducía un concepto comunitario de despido colectivo, haciendo referencia a sus causas y número de trabajadores afectados por el mismo dentro de un marco temporal, determinaba su ámbito de aplicación, y establecía obligaciones empresariales (básicamente, de consulta a los representantes de los trabajadores y notificación a la autoridad laboral competente) a realizar de forma previa a la puesta en acción de la decisión extintiva<sup>38</sup>.
- La Directiva 92/56/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, que modificaba la anterior ampliando tanto el concepto comunitario de despido colectivo como su ámbito de aplicación, y aumentando las obligaciones empresariales antes explicadas<sup>39</sup>.

Pues bien, en cuanto a su contenido, aclarar de antemano que, como indica De Vicente Pachés, “*la regulación en la normativa española sobre despidos colectivos cumple y supera ampliamente lo contemplado sobre esta misma materia en la Directiva*”<sup>40</sup>. En cualquier caso, este se agrupa en cuatro Secciones<sup>41</sup>, de las que nos interesan dos:

- La primera trata sobre los conceptos comunitarios de despido colectivo (consagrado en las dos directivas mencionadas anteriormente) y de representante de los trabajadores, así como del ámbito de aplicación de la propia directiva.

En cuanto al primero, que es el que más nos importa, se entiende por despido colectivo:

*El despido efectuado por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores (por lo que en consecuencia quedan excluidos los despidos basados en incumplimientos del trabajador no culpables), y siempre y cuando el número de despidos producidos sea:*

---

<sup>37</sup> Carril Vázquez, X.M. “Notas acerca de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 julio 1998, sobre despidos colectivos”. *Actualidad Laboral*, vol. 19, 2004, p. 2306.

<sup>38</sup> *Ibidem*, p. 2307-2308.

<sup>39</sup> *Ibidem*, p. 2310-2311.

<sup>40</sup> *Ibidem*, p. 126.

<sup>41</sup> Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998..., op. cit.

a) para un periodo de 30 días, como mínimo igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores; el 10% del número de trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores; o igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo;

b) para un periodo de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados”<sup>42</sup>.

Hacer notar aquí, pues resulta relevante de cara al análisis que se realizará posteriormente, que, como se verá, la legislación española en cuanto a este tema no emplea (al contrario que la Directiva) el centro de trabajo como unidad de referencia a la hora de computar el número de trabajadores afectados por el despido, sino que utiliza a la propia empresa. Esto, como señala De Vicente Pachés, es una transposición claramente errónea de la Directiva a la normativa interna en cuestión<sup>43</sup>.

- Finalmente, en lo que atañe a la cuarta sección, esta simplemente señala que la Directiva es “*una norma mínima mejorable*”<sup>44</sup>, esto es, que, en beneficio de los trabajadores, los Estados miembros pueden adoptar previsiones legislativas o convencionales que mejoren lo dispuesto por la misma; y “*una norma garante de la tutela administrativa y judicial de los derechos por ella reconocidos a los trabajadores*”<sup>45</sup>, pues obliga a los Estados miembros a “*establecer procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales que permitan a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores hacer cumplir sus disposiciones*”<sup>46</sup>.

---

<sup>42</sup> Carril Vázquez, X.M. “Notas acerca...”, cit., p. 2315.

<sup>43</sup> De Vicente Pachés, F. “La Directiva 98/59/CEE relativa...”, cit., p.126.

<sup>44</sup> Ídem.

<sup>45</sup> Ídem.

<sup>46</sup> Ídem.

### iii. El artículo 51 del ET.

#### a. Explicación<sup>47</sup>.

Como indica Poquet Catalá<sup>48</sup>, el artículo 51 del ET regula el despido colectivo tanto en sus aspectos causales, cuantitativos y temporales, como en sus aspectos procedimentales, pues se trata de un “*proceso no administrativo que exige el cumplimiento de ciertos trámites, recogidos en el artículo 51 ET y en el RD 1483/2012*”<sup>49</sup>. Veamos a continuación todos por separado:

- Aspectos causales: como ya se adelantó, el sistema español de despido es un sistema de despido causal. Así, el ET considera como causas habilitantes del despido colectivo del artículo 51.1 ET y del despido objetivo del artículo 52.c ET las económicas, técnicas, organizativas o de producción, estableciendo una definición para cada una de ellas en el primero de los artículos citados. Así, ampliando las definiciones legales con lo expuesto por Mercader Uguina<sup>50</sup>, distinguimos entre:
  - Causas económicas: hacen referencia a los resultados de explotación de la empresa, y surgen de una situación económica negativa para la misma, derivada de “*la existencia 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*”.

---

<sup>47</sup> Tener en cuenta que no se considera necesario explicar ciertos apartados del artículo 51 (por ejemplo, el 9, relativo a “*procedimientos de despidos colectivos de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967*”), dada su escasa relevancia en cuanto al objeto del presente trabajo.

<sup>48</sup> Poquet Catalá, R. “Últimos perfiles para el criterio temporal y cuantitativo del despido colectivo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, vol. 181, 2015, p. 99.

<sup>49</sup> RD 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 (BOE núm. 261, de 30 de octubre de 2012).

<sup>50</sup> Mercader Uguina, J. R. *Lecciones del derecho del trabajo* (7ª edición), Tirant lo Blanch, Valencia, 2014, p. 602. Aclarar aquí que, aunque se emplea en este trabajo el análisis de Mercader Uguina, las causas habilitantes del despido colectivo han sido analizadas en profundidad por la doctrina. Entre otros:

- García-Perrote Escartín, I. *Manual de Derecho del trabajo* (6ª Edición), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.
- Alcázar Ortiz, S. *El despido colectivo en la empresa: causas, procedimiento y control judicial* (1ª Edición), Thomson Reuters, Valladolid, 2015.
- Camps Ruiz, L. M., y Alfonso Mellado, C. L. *Derecho del Trabajo* (5ª Edición), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

- Causas técnicas: hacen referencia a los medios de producción empresariales, y concurren cuando “*se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción*”, esto es, modificaciones de métodos productivos que requieran de reestructuraciones (por ejemplo, la informatización de un sistema productivo) o adquisición de nuevos medios de producción (por ejemplo, la adquisición de nueva maquinaria).
  
- Causas organizativas: atañen a los sistemas de organización del personal, y concurren 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*”, es decir, cuando se requiera reajustar la organización productiva, incluyendo en dicha organización al personal de la empresa (por ejemplo, un nuevo organigrama empresarial).
  
- Causas de producción: finalmente, estas causas se refieren a la colocación de los servicios/productos de la empresa en el mercado, y concurren cuando “*se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado*”, los cuales obligan a la empresa a aumentar o reducir (según el caso) su actividad, teniendo en consecuencia que reestructurar su plantilla con el fin de mantener su posición competitiva en el mercado.

Como indica el mismo autor<sup>51</sup>, la concurrencia de las mismas se controla por los representantes de los trabajadores (en el periodo de consultas), la Inspección de Trabajo (a través del informe dirigido a la autoridad competente en el procedimiento del despido colectivo) y la jurisdicción social (“*que puede calificar el despido colectivo de no ajustado a derecho y los despidos individuales de improcedentes por no quedar acreditada la concurrencia de las causas legales*”).

- Aspectos cuantitativos: de acuerdo con el artículo 51.1 ET, el despido será colectivo cuando afecte al menos a:

---

<sup>51</sup> *Ibíd*em, p. 604.

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

(...)

A la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, y el despido se produzca como consecuencia de la cesación total de la actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas (los aspectos causales ya explicados).

Por tanto, un despido será colectivo cuando, dependiendo de si la empresa emplea a menos de 100, más de 300 o entre 100 y 300 trabajadores, despide a 10, 30 o al 10% de los trabajadores, respectivamente; o si, empleando a más de 5 trabajadores, los despide a todos.

Señalar, en primer lugar, que, a efectos del cálculo del número de trabajadores afectados, el ET tomó como unidad de referencia a la empresa, y no al centro de trabajo, lo cual fue pacífico en nuestra jurisprudencia hasta la STJUE de 13 de mayo de 2015 (como se explicará posteriormente), y que, en segundo lugar, *“a efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma el día que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada”*<sup>52</sup>.

- Aspectos temporales: de acuerdo con el artículo 51.1 ET, la extinción de los contratos de trabajo debe darse dentro de *“un periodo de 90 días”*, aclarando el mismo artículo que, para el cómputo de los umbrales, *“se tendrán en cuenta 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) (extinción de contratos temporales), siempre que su número sea, al menos, de cinco”*. Asimismo, dicho artículo añade que *“Cuando en periodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y*

---

<sup>52</sup> Ídem.

*sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto”.*

Tener en cuenta aquí que, en comparación con el periodo de referencia establecido en la Directiva 98/59/CE, la legislación laboral española es más favorable que la comunitaria, puesto que opta por un periodo de noventa días, esto es, el establecido en la Directiva en el apartado b) de su definición de despido colectivo, pero con los umbrales numéricos del apartado a) de la misma.

- Aspectos procedimentales: finalmente, el apartado 2 del artículo 51 ET recoge un procedimiento que el empresario debe seguir para efectuar el despido colectivo, consistente, en resumidas cuentas, en:
  - La constitución de una comisión negociadora.
  - Comunicación del inicio del procedimiento a los representantes de los trabajadores.
  - Envío de copia de dicha comunicación a la autoridad laboral competente.
  - Desarrollo del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores, acerca de las posibilidades de evitar o reducir los despidos o de atenuar sus consecuencias. No requiere que las partes logren un acuerdo, sino solo que negocien de buena fe para tratar de alcanzarlo. Asimismo, debe tener una duración no superior a los 30 días naturales, o a los 15 en caso de empresas con menos de 50 trabajadores.
  - Comunicación a la autoridad laboral competente del resultado del periodo de consultas, se haya llegado a acuerdo o no.
  - En su caso, notificación individual del despido a los trabajadores afectados.

**b. Efectos de la superación de los umbrales establecidos en el artículo 51 ET.**

Resulta relevante exponer ahora las consecuencias anudadas a la superación de los umbrales establecidos en el artículo 51 ET, y la no tramitación de los correspondientes despidos como colectivos. Como ya se adelantó en la introducción, la consecuencia de dicha actuación es la declaración de la nulidad de las extinciones afectadas (artículo 124.11, párrafo cuarto, de la LRJS), lo que conlleva una serie de efectos, a explicar a continuación.

Así, los efectos de la declaración de nulidad de los despidos asociados a un despido colectivo de hecho o “*encubierto*”, esto es, aquel que supera los umbrales anteriormente citados pero que no se tramita como colectivo, sino como varios despidos individuales dentro del periodo legal de aplicación, son:

- La readmisión de los trabajadores afectados por la declaración de nulidad, y abono tanto de los salarios de tramitación desde la fecha de su despido hasta la fecha en que se dictó sentencia (sin que de los mismos pueda deducirse el salario abonado correspondiente al periodo de preaviso) como de los salarios devengados desde la fecha de notificación de la sentencia hasta la readmisión, de conformidad con los artículos 123.2 LRJS y 55.6 ET.
- Ingreso a la Entidad Gestora de las cantidades percibidas por el trabajador en concepto de prestación por desempleo, deduciéndolas de los salarios dejados de percibir que hubieran correspondido, con el límite de la suma de dichos salarios (de acuerdo con el artículo 268.5.b) del TRLGSS<sup>53</sup>).
- Alta de los trabajadores en la Seguridad Social desde la fecha de despido, cotizando con efectos retroactivos por ese periodo de tiempo (artículo 268.6 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en adelante, “TRLGSS”).
- Devolución por los trabajadores de la indemnización por despido percibida una vez que la sentencia que declare la nulidad del despido adquiera firmeza (artículo 123.3 LRJS).

---

<sup>53</sup> RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

- Imposición a la empresa de la correspondiente multa en virtud de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social<sup>54</sup> (en adelante, “LISOS”).
- Una vez firme la sentencia que declara la existencia de un despido colectivo de hecho o encubierto, eficacia de cosa juzgada sobre los procesos individuales, sin perjuicio de que se puedan ventilar en los procedimientos individuales cuestiones de naturaleza individual que no hayan sido objeto de la demanda colectiva<sup>55</sup>. En este sentido y en relación con la STS de 18 de noviembre de 2014<sup>56</sup>, para todos los despidos que hubieran sido declarados nulos con posterioridad a su liquidación con acuerdo, los efectos antes descritos se producirán, en la práctica, únicamente si los trabajadores afectados reclamasen posteriormente contra la empresa.

### **c. Problemas de aplicación.**

Por último, una vez realizada una aproximación inicial a los aspectos que nos interesan del artículo 51 ET y a las consecuencias de su incumplimiento por el empresario, se exponen a continuación sus principales problemas de aplicación<sup>57</sup>, con el fin de que la explicación del mismo en lo relacionado con este trabajo sea lo más completa posible:

- Cómputo del periodo de referencia: de acuerdo con Poquet Catalá<sup>58</sup>, existen tres líneas jurisprudenciales acerca de cómo debe computarse el plazo de los 90 días, cuyas ideas principales se exponen a continuación.
  - Según la corriente jurisprudencial mayoritaria<sup>59</sup>, el cómputo debe realizarse hacia atrás (“*hacia el pasado*”) siendo el día final del mismo aquel en el que se produjo la extinción objeto del pleito. Por tanto, este cómputo no incluye las

---

<sup>54</sup> RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000, p. 28285 a 28300).

<sup>55</sup> Martínez-Gijón Machuca, M.A. “El nuevo procedimiento de despido colectivo tras el Reglamento de desarrollo. Algunas reflexiones”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* 118, 2013, p. 98.

<sup>56</sup> STS de 18 de noviembre de 2014 (RJ 2014, 6472), rec. núm. 65/2014.

<sup>57</sup> Dada su complejidad, y puesto que el presente trabajo se enfoca principalmente en los aspectos temporales y cuantitativos del artículo 51 ET, no son objeto de este análisis ni los aspectos causales (justificación de concurrencia de causas e interpretación de las mismas) ni los procedimentales (puesto que ambos entrarían en juego una vez resuelto el problema de cálculo de umbrales) del despido colectivo.

<sup>58</sup> Poquet Catalá, R. “Últimos perfiles...”, cit., p. 103.

<sup>59</sup> Entre otras, STSJ Madrid, de 19 de diciembre de 2014, rec. núm. 728/2014; STSJ Comunidad Valenciana, de 11 de diciembre de 2013, rec. núm. 2242/2013; y STSJ de Navarra, de 15 de febrero de 2013, rec. núm. 17/2013.

extinciones acaecidas posteriormente a la extinción que se impugna<sup>60</sup>. Su apoyo mayoritario se deriva de que esta postura es favorable a la seguridad jurídica (pues concreta de antemano un periodo temporal para poder realizar el cómputo)<sup>61</sup>.

- De acuerdo con otra corriente jurisprudencial<sup>62</sup>, el cómputo debe realizarse hacia delante (“*hacia el futuro*”), siendo el día inicial del mismo aquel en el que se produjo la extinción objeto del pleito. Por tanto, este cómputo sí incluye las extinciones acaecidas posteriormente a la extinción que se impugna<sup>63</sup>.
  - Finalmente, una tercera corriente jurisprudencial<sup>64</sup> argumenta que el cómputo debe realizarse de forma bidireccional (“*hacia el pasado y hacia el futuro*”), esto es, por periodos sucesivos de 90 días a partir del primer despido, constituyendo el día final de un periodo (el día del primer despido) el inicial para el cómputo del siguiente<sup>65</sup>.
- Empresa o centro de trabajo como unidad de referencia para el cómputo de los umbrales numéricos: esta es la cuestión central del presente trabajo, a desarrollar en el apartado siguiente.
- Trabajadores de la plantilla incluidos en el cómputo: como ya se ha mencionado anteriormente, el cómputo se llevará a cabo teniendo en cuenta a todos los trabajadores de la empresa, independientemente del tipo de contrato del que disfruten.

Conviene mencionar que el TJUE se pronunció sobre esta cuestión en sus STJUE de 9 de julio de 2015<sup>66</sup> y 11 de noviembre de 2015<sup>67</sup>, aclarando que, a efectos del cómputo de trabajadores para comprobar la superación de los umbrales del despido colectivo, ha de computarse “*el personal directivo, los trabajadores en prácticas y*

---

<sup>60</sup> Poquet Catalá, R. “Últimos perfiles...”, cit., p. 103.

<sup>61</sup> Ídem.

<sup>62</sup> STSJ Asturias, de 8 de julio de 2011, rec. núm. 1489/2011.

<sup>63</sup> Poquet Catalá, R. “Últimos perfiles...”, cit., p. 104.

<sup>64</sup> Entre otras, STSJ Cataluña, de 21 de junio de 2011, rec. núm. 1530/2011; STSJ de Aragón, de 30 de diciembre de 2010, rec. núm. 954/2010; y STSJ Navarra, de 29 de marzo de 2010, rec. núm. 70/2010.

<sup>65</sup> Poquet Catalá, R. “Últimos perfiles...”, cit., p. 104.

<sup>66</sup> STJUE de 9 de julio de 2015, Asunto C-229/14.

<sup>67</sup> STJUE de 11 de noviembre de 2015, Asunto C-422/14.

*para la formación, los trabajadores temporales, y las extinciones de contrato de trabajo `provocadas´, ya sea por modificaciones sustanciales unilaterales, ya sea por dimisiones causales o despidos indirectos. Además, la extinción del contrato de trabajo por voluntad del trabajador por no aceptación de las modificaciones sustanciales unilaterales de sus condiciones de trabajo también se considera como despido” a efectos del mismo*<sup>68</sup>.

- Ceses a computar para el cálculo del umbral: como se ha indicado al explicar los aspectos temporales del artículo 51 ET, para el cómputo del número de extinciones a las que se refiere el artículo 51.1 ET se incluyen, asimismo, todas las extinciones por iniciativa del empresario que no se deban al fin de obra o servicio objeto del contrato, la expiración del tiempo convenido en el caso de contratos sujetos a término, la muerte o invalidez del trabajador o su despido disciplinario esto es, *“las acordadas por la autoridad judicial a instancia del trabajador fundadas en incumplimientos empresariales y las amortizaciones objetivas del artículo 52.c ET, así como los despidos disciplinarios que hubiesen sido declarados nulos o improcedentes y los trabajadores temporales cuyos contratos fueron celebrados en fraude de ley”*<sup>69</sup>. Además, otros autores, como Navarro Nieto, consideran que también deberían incluirse en el cómputo *“las extinciones de común acuerdo, las extinciones por voluntad del trabajador como reacción a opciones de gestión empresarial, esto es, traslados o modificaciones sustanciales y las resoluciones del contrato vía artículo 50 ET”*<sup>70</sup>.
- Diferenciación entre grupo de empresas o empresa: en cuanto a este punto, simplemente mencionar que, en caso de estar ante un grupo de empresas a efectos mercantiles (grupo de empresas ordinario, esto es, en el que una sociedad *“ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras”*<sup>71</sup>), solo se computarán los trabajadores de la empleadora, sin incluir los del resto del grupo, mientras que, en caso de grupo de empresas a efectos laborales (*“aquellos casos en*

---

<sup>68</sup> Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. “La calificación como trabajador y el concepto de despido en la Directiva 98/59”. *Derecho de las relaciones laborales*, 1, 2016, p. 10.

<sup>69</sup> Castro Mejuto, L. F. “El nuevo despido...”, cit., p. 74.

<sup>70</sup> Poquet Catalá, R. “Últimos perfiles...”, cit., p. 108.

<sup>71</sup> Definición obtenida del artículo 42 del Código de Comercio (RD de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio [Gaceta nº 289, de 16 de octubre de 1885]).

*los que, a la vista de la forma en la que se organiza el grupo y/o la prestación de servicios en su seno, quepa alcanzar la conclusión de que la personalidad jurídica de las diferentes sociedades que integran el grupo es un mero artificio cuya finalidad es la elusión de la responsabilidad frente a los trabajadores”<sup>72</sup>), se computarán todos los trabajadores del mismo, dado que se considerará como empleador al grupo en sí (pues es ese quien ostenta la condición de empresario), y no solo a la empleadora perteneciente a dicho grupo<sup>73</sup>.*

Asimismo, aclarar que, de acuerdo con la Sentencia de la Audiencia Nacional (en adelante, “SAN”) de 7 de noviembre de 2016<sup>74</sup>, para que un grupo de empresas sea calificado como tal a efectos laborales, posteriormente a una decisión extintiva colectiva (si bien el supuesto de hecho del caso hace referencia a una suspensión colectiva de contratos de trabajo), la representación de los trabajadores debe reclamar acerca de dicha condición del grupo durante el periodo de consultas, puesto que *“hacerlo por primera vez en la demanda de impugnación del despido colectivo quiebra la buena fe exigible a los representantes de los trabajadores”*.

### **III. Análisis jurisprudencial acerca de la unidad de referencia utilizada para computar los umbrales numéricos del despido colectivo.**

Se procede a continuación a analizar las sentencias comunitarias y nacionales más relevantes acerca de la unidad de cómputo de los umbrales de los despidos colectivos. Utilizando como punto de referencia la STJUE de 13 de mayo de 2015, se va a dividir el análisis en tres apartados (“antes de la STJUE, la STJUE y después de la STJUE”), correspondiendo cada uno a las tres corrientes jurisprudenciales que han existido en cuanto a esta materia:

- La primera, previa a la STJUE de 13 de mayo de 2015, consideraba que había que tomar como unidad de cómputo a la empresa, basándose en el principio de la norma más favorable.
- La STJUE de 13 de mayo de 2015 rompió esta tendencia, argumentando que la unidad de cómputo debía de ser el centro de trabajo.

---

<sup>72</sup> Goerlich Peset, J.M. “Los grupos de sociedades en la jurisprudencia social reciente: puntos críticos”. *Revista de información laboral*, 5, 2014, p. 19.

<sup>73</sup> *Ibidem*, p. 102.

<sup>74</sup> SAN de 7 de noviembre de 2016 (JUR 2016, 255468), procedimiento núm. 244/2016.

- A raíz de la STJUE anterior, el TS acabó acogiendo la posición anterior (centro de trabajo como unidad de cómputo), integrando su interpretación inicial de la materia (la empresa como unidad de cómputo) con la del TJUE.

**i. Jurisprudencia anterior a la STJUE de 13 de mayo de 2015.**

Previamente a la explicación de la STJUE de 13 de mayo de 2015, debemos destacar los pronunciamientos jurisprudenciales del TJUE, en su STJUE de 7 de diciembre de 1995<sup>75</sup>, y del TS, en su STS de 18 de marzo de 2009, ambos acerca del conflicto interpretativo derivado de las diferencias entre la normativa comunitaria y la de los Estados miembros (en el caso de los pronunciamientos del TS, de la normativa española) en cuanto a este punto:

- El TJUE, en su STJUE de 7 de diciembre de 1995, que analiza una cuestión prejudicial planteada por un tribunal danés acerca de la interpretación del artículo 1 de la Directiva 75/129/CEE, afirma que el concepto comunitario de centro de trabajo *“constituye un concepto de Derecho comunitario y no puede definirse por referencia a las legislaciones de los Estados miembros”*<sup>76</sup> y que *“debe interpretarse, según las circunstancias, como aquella unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido. A efectos de la definición del concepto de centro de trabajo no resulta esencial que dicha unidad disponga de una dirección facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos”*<sup>77</sup>. Nos encontramos entonces con una interpretación amplia del concepto comunitario de centro de trabajo.

Con la expresión de *“según las circunstancias”*, el TJUE hace referencia a la legislación nacional de cada Estado Miembro al trasponer la Directiva a su ordenamiento interno, esto es, que dicho concepto puede hacer referencia tanto al centro de trabajo en sentido estricto como al concepto de empresa, dependiendo de la trasposición de dicha Directiva al Estado Miembro en cuestión<sup>78</sup>, siempre que, sea

---

<sup>75</sup> STJUE de 7 de diciembre de 1995, asunto C-449/93.

<sup>76</sup> Apartado 25 de la Sentencia.

<sup>77</sup> Apartado 34 de la Sentencia.

<sup>78</sup> Apartados 26 y 27 de la Sentencia.

cual sea el concepto utilizado, se alcance la finalidad de la Directiva, esto es, “*reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos*”<sup>79</sup>.

Hemos de tener presente aquí que esta jurisprudencia trata de armonizar dos intereses en principio contrapuestos:

- La protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos: una protección de carácter procedimental, “*sostenida técnicamente sobre obligaciones empresariales de información y consulta, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores afectados con vistas a llegar a acuerdos para evitar o reducir los despidos colectivos y atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento*”<sup>80</sup>.
  - El desarrollo económico y social equilibrado del mercado interior común, facilitando los despidos empresariales con costes similares en todos los Estados miembros de la UE<sup>81</sup>.
- En cuanto al TS, este dilucida, en su STS de 18 de marzo de 2009, si, en aras de determinar la dimensión colectiva de un despido, deben computarse el total de trabajadores integrantes de una empresa, o si debe acudir al total de trabajadores del centro afectado, en el marco de una demanda que solicita la nulidad de despidos individuales efectuados por una empresa por no haberse seguido la vía del artículo 51 a la hora de llevar a cabo tal decisión extintiva.

Así, el TS argumenta que “*el artículo 51.1 del ET 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*

---

<sup>79</sup> Apartado 3 de la Sentencia.

<sup>80</sup> Casas Baamonde, M.E. “Unidades de cálculo de los umbrales numéricos del despido colectivo, el centro de trabajo y la empresa y extinciones contractuales computables: Los efectos de la sentencia del Tribunal de Justicia Rabal Cañas en la regulación del despido colectivo por el Estatuto de los Trabajadores”. *Derecho de las relaciones laborales*, 4, 2015, p. 376.

<sup>81</sup> Ídem.

*la doctrina científica*<sup>82</sup>, e indica que la noción de centro de trabajo presente en la Directiva 98/59/CEE es una noción flexible, que ha de ser interpretada de forma autónoma según la regulación del país en cuestión<sup>83</sup>.

Por tanto, vemos que el mismo determina claramente que la unidad de cómputo debe ser la empresa y no el centro de trabajo, pues considera que dicha unidad de referencia cumple mejor los objetivos de protección de los trabajadores que preconizaba la Directiva 98/59/CEE. En ello insiste posteriormente al señalar que *“la Directiva tiene el carácter de norma mínima mejorable por las legislaciones y normas nacionales a favor de los trabajadores”* y que *“esto es, precisamente, lo que lleva a cabo nuestra norma nacional (...) con respecto a la unidad de referencia física (empresa y no centro de trabajo) para el cómputo de trabajadores afectados (...)”*<sup>84</sup>.

No obstante, introduce una leve matización a la afirmación anterior, al señalar que *“la aplicación de la Directiva en algún hipotético supuesto, pudiera determinar un efecto no menos favorable que la norma nacional, circunstancia que, 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 la que se refiere la propia norma comunitaria- la cumple mejor nuestra norma de Derecho interno”*<sup>85</sup>. Esta matización resulta extremadamente relevante, como se verá posteriormente con la STS de 17 de octubre de 2016.

En todo caso, y sin adelantar acontecimientos, vemos que, en la presente STS, nuestro Alto Tribunal aplica el principio de la norma más favorable, comparando las dos normativas sobre la cuestión (la Directiva 98/59/CEE y el ET) y llegando a la conclusión de que, al ser la norma española generalmente más favorable para los trabajadores, es esta la que debe aplicarse en estos casos<sup>86</sup>.

---

<sup>82</sup> Apartado 1.B. del Fundamento de Derecho Segundo.

<sup>83</sup> Apartado 1.C. del Fundamento de Derecho Segundo.

<sup>84</sup> Apartado 1.F. del Fundamento de Derecho Segundo, párrafo primero.

<sup>85</sup> Apartado 1.F. del Fundamento de Derecho Segundo, párrafo segundo.

<sup>86</sup> Molins García-Atance, J. “La interpretación del TJUE de la regulación de los despidos colectivos: incidencia en el Dº español”. *Bitácora Millennium DIPr: Derecho Internacional Privado*, 2, 2015, p. 77.

Sin embargo, como expuso en su momento parte de la doctrina, “*la unidad de cómputo que cumple mejor la función de garantía para los trabajadores depende del contexto empresarial en que se plantee*”<sup>87</sup>. En concreto, como bien adelantaron González Biedma y Buscemi Pereira<sup>88</sup>, sobre todo al advertir, en 2009, que “*el asunto no está exento de futuras cuestiones prejudiciales que puedan suscitarse en la materia, incluso en nuestra jurisdicción*”, la solución del TS ante el supuesto planteado era cuestionable, pues “*no puede darse una respuesta unívoca, ya que, según el Tribunal, para unidades muy pequeñas o muy grandes resulta más favorable la fórmula del artículo 51.1, en tanto que en la franja intermedia puede resultar más favorable el sistema recogido en la Directiva*”.

Además, dichos autores aclararon que la solución en el supuesto de hecho de la STS era más favorable a los trabajadores por tratarse de una causa económica<sup>89</sup>, lo que estaba en consonancia con los pronunciamientos doctrinales del momento: autores como Blasco Pellicer<sup>90</sup> ya defendían que, en el caso de causas económicas, debía emplearse la empresa como unidad de cómputo, mientras que, al analizar la concurrencia del resto de causas justificativas del despido colectivo (técnicas, organizativas o productivas), debía utilizarse el centro de trabajo.

## **ii. Jurisprudencia comunitaria sobre el cómputo de umbrales. La STJUE de 13 de mayo de 2015.**

Pues bien, una vez analizada la aparentemente pacífica posición jurisprudencial en materia de cómputo de umbrales en nuestro país, cabe empezar a analizar ya el importante papel de la jurisprudencia comunitaria en este tema, a raíz de sus pronunciamientos durante el año 2015:

---

<sup>87</sup> Navarro Nieto, F. R. “Los despidos colectivos: Novedades normativas y balance jurisprudencial”. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal* 6.7, 2013, p. 130.

<sup>88</sup> González Biedma, E. y Buscemi Pereira, 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)”. *Revista Aranzadi Doctrinal* 6, 2010, p. 163.

<sup>89</sup> Ídem.

<sup>90</sup> Blasco Pellicer, A. *Los expedientes de regulación de empleo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009, p. 28.

- En primer lugar, el TJUE, en su STJUE de 30 de abril de 2015<sup>91</sup>, se pronunció acerca del concepto de centro de trabajo de la Directiva 98/59/CEE, a raíz de una cuestión prejudicial planteada por la *Court of Appeal* de Reino Unido.

Esta versaba, entre otras cuestiones, sobre si el concepto de centro de trabajo debía interpretarse “*en el sentido de que comprende la totalidad de la empresa de comercio minorista de que se trate (entendida como una única unidad económica empresarial), o bien la parte de tal empresa que prevé efectuar despidos, como sería el caso de cada tienda concreta*”, siendo el supuesto de hecho una empresa de comercio minorista declarada en concurso, que cerró sus tiendas despidiendo a trabajadores sin respetar los procedimientos de la legislación inglesa acerca de los despidos colectivos.

El TJUE aclaró, en primer lugar, que los conceptos de empresa y centro de trabajo eran distintos (siendo el segundo, por regla general, parte del primero), si bien podría darse el supuesto en el que ambos conceptos coincidieran “*en aquellos casos en los que la empresa no disponga de varias unidades distintas*”<sup>92</sup>.

Asimismo, aunque reconoció que “*la interpretación según la cual esta disposición (el concepto de centro de trabajo comunitario) requeriría que se tomasen en consideración todos los despidos llevados a cabo en todos los centros de trabajo de una empresa, aumentaría de manera considerable el número de trabajadores que podrían beneficiarse de la protección de la Directiva 98/59*”<sup>93</sup>, también argumentó que “*la Directiva no solo pretende reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos sino también, por un lado, garantizar una protección comparable de los derechos de los trabajadores en los diferentes Estados miembros y, por otro lado, equiparar las cargas que estas normas de protección suponen para las empresas de la Unión*”<sup>94</sup>.

Así, acabó señalando que interpretar el concepto comunitario de centro de trabajo en el sentido de empresa “*sería contrario al objetivo perseguido de garantizar una*

---

<sup>91</sup> STJUE, de 30 de abril de 2015, C-80/14.

<sup>92</sup> Apartado 50 de la Sentencia.

<sup>93</sup> Apartado 61 de la Sentencia.

<sup>94</sup> Apartado 62 de la Sentencia.

*protección comparable de los derechos de los trabajadores en los diferentes Estados miembros y, por otro lado, daría lugar a cargas muy diversas para las empresas obligadas a cumplir las obligaciones de información y de consulta en virtud de los artículos de la Directiva en función de la elección del Estado miembro de que se trate”<sup>95</sup>.*

Vemos entonces que el TJUE se decanta por el centro de trabajo como unidad de cómputo de los umbrales de despido colectivo, basándose en los principios jurídicos de coherencia y seguridad jurídica pues:

- Por un lado, las normas europeas (en nuestro caso, la Directiva 98/59/CEE) tienen carácter de norma de mínimos, por lo que se debe respetar la autonomía legislativa de los Estados miembros en cuanto a la protección de los trabajadores siempre que se cumplan los mínimos de protección establecidos en la Directiva.
- Por otro lado, la equiparación de cargas promueve la seguridad jurídica, pues permite a las empresas conocer de forma clara sus obligaciones<sup>96</sup>.

No obstante, el TJUE incurre en un argumento inconsistente<sup>97</sup> al explicar por qué la consideración de empresa como unidad de cómputo no es la adecuada, al razonar que *“esta interpretación no sólo incluiría en el ámbito de aplicación de la Directiva 98/59 a un grupo de trabajadores afectados por un despido colectivo, sino también, dado el caso, a un único trabajador de un centro de trabajo (que eventualmente podría hallarse adscrito a un centro de trabajo de una aglomeración distinta y alejada de otros centros de trabajo de la misma empresa), lo que sería contrario al concepto de despido colectivo en el sentido habitual de dicha expresión”<sup>98</sup>.*

Esa línea de argumentación es sin duda errónea, pues un despido colectivo es un acto empresarial que se da en procesos de reestructuración o reajuste colectivos,

---

<sup>95</sup> Apartado 63 de la Sentencia.

<sup>96</sup> Gutiérrez Velasco, I. “El despido colectivo en empresas en crisis: cierre de ¿empresa o centro de trabajo? en el ámbito europeo”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 13, 2016, p. 132.

<sup>97</sup> 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”. *Derecho de las relaciones laborales* 2, 2015, p. 109.

<sup>98</sup> Apartado 64 de la Sentencia.

independientemente de que este afecte a un único trabajador en un concreto centro de trabajo (dado que el cómputo de los umbrales mínimos respecto de cada centro de trabajo es una cuestión distinta a la afectación de dicho trabajador al despido colectivo)<sup>99</sup>.

Además de lo anterior, resulta importante reseñar que esta nueva posición jurisprudencial rompe con su postulado anterior (el de la STJUE de 7 de diciembre de 1995), puesto que la nueva interpretación de la Directiva 98/59/CEE, si bien busca proteger a los trabajadores<sup>100</sup> y conciliar dicha finalidad con la económica o de mercado interior<sup>101</sup>, acaba anteponiendo la segunda a la primera<sup>102</sup>.

Al margen de dicha cuestión, se puede afirmar que el TJUE se posiciona en esta STJUE a favor de la consideración del centro de trabajo como unidad de cómputo de los umbrales de despido colectivo, lo que se hace evidente cuando el mismo indica que *“la definición que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso i), y letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59 (es decir, la definición de despido colectivo de la Directiva) exige que se tomen en consideración los despidos efectuados en cada centro de trabajo considerado por separado”*<sup>103</sup>.

- El 13 de mayo de 2015, el TJUE volvió a pronunciarse acerca del alcance de la noción comunitaria de despido colectivo, al dictar Sentencia<sup>104</sup> en torno a una cuestión prejudicial muy similar a la respondida por la Sentencia anteriormente expuesta.

Dicha cuestión prejudicial fue planteada por un JS irlandés<sup>105</sup>, también en el marco de reestructuración de una empresa insolvente de comercio minorista. En concreto, la STJUE respondía, entre otras, dos cuestiones relacionadas con el objeto del presente trabajo:

---

<sup>99</sup> Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. “El concepto de centro..., cit., p. 109.

<sup>100</sup> Esto es, cubrir el máximo número posible de despidos colectivos, o, lo que es lo mismo, limitar los supuestos no sujetos a la Directiva.

<sup>101</sup> Hemos de considerar aquí que la presente STJUE se enmarca en una situación grave de crisis empresarial, que llevó a muchas empresas a la insolvencia y, consecuentemente, a despedir a miles de trabajadores.

<sup>102</sup> Casas Baamonde, M.E. “Unidades de cálculo..., cit., p. 379.

<sup>103</sup> Apartado 68 de la Sentencia.

<sup>104</sup> STJUE de 13 de mayo de 2015, asunto C-182/13.

<sup>105</sup> Notar aquí que la regulación laboral que se compara con la comunitaria en este caso era la misma que la del caso anterior, esto es, la de Reino Unido.

- En primer lugar, si *“un centro de trabajo puede, a los efectos de la Directiva, consistir en una subunidad organizativa de una empresa que comprenda o incluya más de una unidad local de empleo”*.
- Y, en segundo lugar, si *“la expresión ‘al menos igual a 20’ recogida en la Directiva se refiere al número de despidos entre todos los centros de trabajo del empresario o al número de despidos en cada centro de trabajo”*.

El TJUE repite en esta STJUE lo explicado en la Sentencia anterior, esto es, la distinción entre conceptos de empresa y centro de trabajo y el análisis de la interpretación del concepto comunitario de centro de trabajo teniendo en cuenta los principios jurídicos de coherencia y seguridad jurídica, curiosamente, sin citar a la misma, aun cuando reproduce los mismos apartados<sup>106</sup>. Así, llega a dos conclusiones:

- Por un lado, de que *“cada una de las tiendas controvertidas en el litigio principal es una entidad diferenciada y, por regla general, de carácter permanente, adscrita a la ejecución de tareas determinadas (...) y que dispone, a tal efecto, de varios trabajadores, de medios técnicos y de una estructura organizativa (...). En consecuencia, una tienda de tales características puede cumplir los criterios de la jurisprudencia citada de la presente sentencia relativa al concepto centro de trabajo que figura en la Directiva 98/59”*<sup>107</sup>.
- Por otro lado, que *“el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59 (el concepto de despido colectivo comunitario) debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que establece una obligación de información y consulta de los trabajadores cuando se despide, en un período de 90 días, a al menos 20 trabajadores de un centro de trabajo concreto de una empresa, y no cuando el número acumulado de despidos en todos los centros de trabajo de una empresa, o en algunos de ellos, durante ese mismo período alcanza o sobrepasa el umbral de 20 trabajadores”*.

---

<sup>106</sup> Los Apartados 25 a 50 son idénticos a los Apartados 44 a 69 de la STJUE anterior.

<sup>107</sup> Apartados 51 y 52 de la Sentencia.

En definitiva, esta STJUE, si bien no presenta ninguna novedad respecto a la anterior, vuelve a posicionarse a favor de la consideración del centro de trabajo, y no la empresa, como unidad de cómputo de los umbrales de despido colectivo.

- También el 13 de mayo de 2015, el TJUE dictó una Sentencia en el asunto *Rabal Cañas vs Nexea*, estableciendo jurisprudencia relevante no solo a efectos del cómputo de umbrales del despido colectivo, sino también de la adecuación de la normativa laboral española (art. 51 ET) a la comunitaria (Directiva 98/59/CEE). Como veremos a continuación, la petición prejudicial a raíz de la cual se dictó contenía una amplia problemática interpretativa que revelaba las divergencias entre la Directiva 98/59/CEE y la regulación española del despido colectivo<sup>108</sup>.

Dicha petición prejudicial trajo causa en una demanda presentada ante el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, por un trabajador que impugnaba la validez de su despido objetivo. Este alegaba que la empresa, al llevar a cabo la decisión extintiva, debería haber seguido los requisitos procedimentales del artículo 51.2 ET, pues, al superar el conjunto de extinciones de trabajo consideradas en un periodo de 90 días los umbrales establecidos en el artículo 51 ET, las mismas no deberían haberse podido llevar a cabo por la vía del artículo 52.c ET.

En concreto, la empresa ocupaba 126 trabajadores, 114 indefinidos y 12 bajo la modalidad contractual de duración determinada, y durante los 90 días anteriores al despido del actor se extinguieron 17 contratos por fin de servicio, 1 contrato por realización de obra, 2 contratos por bajas voluntarias, 1 contrato por despido disciplinario reconocido improcedente y 1 contrato por voluntad del trabajador (artículo 50 ET)<sup>109</sup>.

En cuanto a las cuestiones prejudiciales planteadas en la petición, estas fueron cuatro<sup>110</sup>:

---

<sup>108</sup> Casas Baamonde, M.E. “Unidades de cálculo...”, cit., p. 380.

<sup>109</sup> Alonso Arana, M.C. “El TJUE aclara los umbrales y supuestos que determinan un despido colectivo: STJUE (Sala 1ª), de 11 noviembre 2015 (TJCE 2015, 245)”. *Revista Aranzadi Doctrinal*, 1, 2016, p. 211.

<sup>110</sup> La que verdaderamente interesa en este trabajo es la cuarta, si bien se explicarán brevemente todas.

- En primer lugar, si el concepto de despido colectivo recogido en la Directiva 98/59/CEE se opone a la normativa española de despido colectivo, pues el primero incluye todos los despidos efectuados por un empresario siempre que sean por motivos no inherentes a los trabajadores, mientras que el segundo limita el concepto de despido colectivo a aquellos derivados de causas económicas, organizativas, técnicas o de producción.
- En segundo lugar, si, en aras de realizar el cómputo de trabajadores afectados a un despido colectivo, deben incluirse las extinciones individuales por finalización del contrato de duración determinada (por tiempo, obra o servicio convenido).
- La tercera preguntaba si la exclusión de los contratos de duración determinada del cómputo de los umbrales de despido colectivo conforme con la Directiva 98/59/CEE requería que la causa de extinción de las relaciones laborales derivara del mismo marco de contratación colectiva (es decir, de la misma obra, servicio o duración).
- Finalmente, la cuarta y última (y más relevante a efectos de este trabajo) cuestión prejudicial consultaba al TJUE acerca de la interpretación de la noción comunitaria de centro de trabajo. En concreto, preguntaba si la normativa interna que había trasladado el concepto al ámbito español (el artículo 51.1 ET) lo había hecho correctamente, al hacer referencia al conjunto de la empresa, y no al centro de trabajo, como unidad de cómputo de los umbrales del despido colectivo.

Pues bien, previamente a la explicación de la respuesta del TJUE a la cuarta cuestión prejudicial, cabe comentar brevemente la solución del mismo a las otras tres:

- En lo que atañe a la primera, el TJUE resolvió no pronunciarse, puesto que, al iniciar su STJUE en el orden inverso a la petición prejudicial planteada, y resolver primero la cuarta cuestión prejudicial (considerando que la Directiva 98/59/CEE no debía aplicarse a este caso concreto), tampoco consideró necesario entrar a resolver esa primera cuestión.

No obstante, hemos de advertir:

- Por un lado, que las conclusiones del Abogado General en cuanto a esta cuestión<sup>111</sup> proponen la incompatibilidad del artículo 51.1 ET con la Directiva 98/59/CEE: Nils Wahl argumentó que, mientras que el TJUE interpreta de forma amplia los “*motivos no inherentes a la persona del trabajador*”, el ET hace referencia a “*otros motivos no inherentes a la persona del trabajador*” en su párrafo quinto, exigiendo, contrariamente a lo dispuesto por el TJUE, que los trabajadores afectados por los últimos sean al menos cinco<sup>112</sup>.
- Por otro lado, que sobre esta cuestión ya se ha pronunciado nuestro TS en numerosas ocasiones, considerando que “*deben incluirse las extinciones improcedentes de contratos de trabajo de duración determinada, como también las que se amparen en motivos disciplinarios y haya corrido la misma suerte que los anteriores, e incluso los despidos de personas vinculadas por relación laboral indefinida no fija en las Administraciones Públicas*”<sup>113</sup>.
  - En lo referente a la segunda cuestión prejudicial, el TJUE determinó que, a efectos de los umbrales del despido colectivo, no debían computarse las extinciones por expiración de la duración pactada, argumentando que su aplicación se da “*en virtud de las cláusulas que contienen dichos contratos o de la normativa aplicable*”<sup>114</sup>, y que no derivan de la voluntad del empresario.
  - En cuanto a la tercera cuestión, el TJUE niega que la exclusión de los contratos de duración determinada del cómputo requiera de una causa de extinción coincidente en todos ellos. Para ello, considera que “*la apreciación de mayores*

---

<sup>111</sup> Conclusiones del Abogado General Sr. Nils Wahl, presentadas el 5 de febrero de 2015, sobre los asuntos C-182/13, C-392/13 y C-80/14.

<sup>112</sup> Gutiérrez Colominas, D. “El centro de trabajo como unidad de referencia física subsidiaria para el cálculo de las extinciones en los despidos colectivos. Comentario a la sentencia Rabal Cañas, C-392/13, EU: C: 2015: 318”. *IusLabor*, 2, 2015, p. 6.

<sup>113</sup> Roselló Saborit, I. “Cómputo de los trabajadores en el despido objetivo: análisis de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 13 de mayo de 2015, y de su posible extensión al procedimiento de traslado de trabajadores de España”. *Revista de Información Laboral*, 6, 2016, p. 169.

<sup>114</sup> Apartado 63 de la Sentencia.

*exigencias como las que se plantean en el marco de esta cuestión prejudicial no están justificadas a la luz de la Directiva 98/59/CEE, que define de forma amplia las causas de las extinciones que configuran el concepto `despido colectivo`, pues podrían resultar contrarias a la protección de los trabajadores en casos de despido colectivo, al excluir de su cómputo a aquellas extinciones que no cumplieren con el requisito de incardinarse en un mismo marco de contratación colectiva”<sup>115</sup>.*

Entrando a analizar ya la cuarta cuestión, el TJUE, recogiendo criterios interpretativos de las STJUEs anteriormente analizadas, primero delimita el concepto de centro de trabajo, señalando que:

- *“Es un concepto de Derecho de la Unión y no puede definirse por referencia a las legislaciones de los Estados miembros. Por tanto, debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión”<sup>116</sup>, el cual “designa, según las circunstancias, aquella unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido, sin resultar esencial que dicha unidad disponga de una dirección facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos”<sup>117</sup>.*
- *“Los conceptos de empresa y de centro de trabajo son distintos, y el centro de trabajo es, por regla general, una parte de una empresa”<sup>118</sup>, si bien “ello 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”<sup>119</sup>.*
- *“Cuando una empresa incluye varias entidades que cumplen los criterios anteriores, el centro de trabajo en el sentido de la Directiva 98/59 es la entidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido, y son los despidos efectuados en dicha entidad los que*

---

<sup>115</sup> Gutiérrez Colominas, D. “El centro de trabajo..., cit., p.8.

<sup>116</sup> Apartado 42 de la Sentencia.

<sup>117</sup> Apartado 44 de la Sentencia.

<sup>118</sup> Apartado 46 de la Sentencia.

<sup>119</sup> Ídem.

*han de tomarse en consideración separadamente de los efectuados en otros centros de trabajo de esa misma empresa”<sup>120</sup>.*

Así, una vez encuadrado el caso en base a la jurisprudencia anterior del mismo TJUE, este añade que, aunque el concepto de despido colectivo de la Directiva 98/59/CEE no era aplicable al caso, al no alcanzar los despidos controvertidos los umbrales establecidos en la misma, *“la sustitución del término centro de trabajo por el del 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 concepto de centro de trabajo, se alcanzaría el número de despidos requeridos por la Directiva para aplicar la calificación de despido colectivo”<sup>121</sup>.*

Por último, zanja esa cuestión afirmando que *“infringe la Directiva 98/59 una normativa nacional que introduce como única unidad de referencia la empresa y no el centro de trabajo, cuando la aplicación de dicho criterio conlleva obstaculizar el procedimiento de información y consulta establecido en la Directiva, siendo así que, si se utilizase como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos de que se trata deberían calificarse de despido colectivo a la luz de la definición que figura en la misma”<sup>122</sup>.*

En definitiva, el TJUE señala que la normativa nacional sobre los despidos colectivos que emplee el concepto de empresa como unidad de cómputo de umbrales, será compatible con la comunitaria cuando no permita a la empresa eludir las obligaciones formales derivadas del procedimiento de despidos colectivos, por no haber empleado el concepto de centro de trabajo como unidad de referencia para el mencionado cómputo<sup>123</sup>.

---

<sup>120</sup> Apartado 49 de la Sentencia.

<sup>121</sup> Apartado 52 de la Sentencia.

<sup>122</sup> Apartado 54 de la Sentencia.

<sup>123</sup> Trillo Párraga, F. “¿Centro de trabajo o empresa? Un comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Quinta) de 13 de mayo de 2015”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 9, 2015, p. 105.

En base a lo anterior, podemos afirmar la unidad de cómputo cuya utilización postula la Directiva es la de centro de trabajo, si bien la opción del legislador interno consistente en emplear otra unidad de cómputo podrá darse, pero “*solo como garantía adicional, nunca como alternativa excluyente*”<sup>124</sup>. En la práctica, la doctrina consideraba que esto probablemente derivaría, hasta que la normativa española se modifique para cumplir con las exigencias comunitarias, en un recuento secuencial de las extinciones: primero se acudiría a la empresa como unidad de referencia para el cómputo de umbrales, y, luego, se empleará el centro de trabajo de la misma manera, para comprobar si la cuantificación de los despidos empleando dicha unidad de cómputo podría suponer la superación de los umbrales numéricos establecidos en la Directiva 98/59/CEE<sup>125</sup>.

Se observa, entonces, que el TJUE permite a las distintas legislaciones de los Estados miembros emplear tanto el concepto de empresa como el de centro de trabajo como unidad de referencia para realizar el cómputo de los umbrales de despidos colectivos, siempre que la unidad utilizada favorezca los derechos de información y consulta de los trabajadores<sup>126</sup>.

No obstante, dicha conclusión debe matizarse, dado que, en estos casos, deben ponderarse los intereses en conflicto (protección social vs mercado interior), pues “*conferir el máximo nivel de protección a los trabajadores con independencia del método aplicado puede conllevar un incremento de costes difícilmente asumible por las empresas y viceversa, una interpretación circunscrita estrictamente a criterios empresariales, restando también importancia al método de aplicación, puede menoscabar el objetivo de garantizar una protección comparable de los derechos de los trabajadores*”<sup>127</sup>.

Vemos, asimismo, que esta STJUE se posiciona en contra de la solución del TS en estos casos, consistente en aplicar la norma más favorable, ya que, como bien señala

---

<sup>124</sup> Gómez Abelleira, F. J. “Empresa, centro de trabajo y despido colectivo: comentario a la STJE de 13 de mayo 2015, asunto Rabal Cañas (C-392/13)”. *Revista de información laboral*, 6, 2015, p. 136.

<sup>125</sup> Gutiérrez Colominas, D. “El centro de trabajo...”, cit., p. 9.

<sup>126</sup> Lasa López, A. “El juez europeo matiza el significado y alcance de la normativa española del despido colectivo en materia de unidad especial de referencia (artículo 51.1 ET): Sentencia del TJUE (Sala Quinta) de 13 de mayo de 2015 (Asunto C-392/13)”. *Unión Europea Aranzadi*, 7, 2015, p. 97.

<sup>127</sup> Ídem.

Molins García-Atance, “*el artículo 51.1 ET no es una norma más favorable que la Directiva 98/59, sino que se trata de normas distintas, aplicándose el procedimiento de protección (los trámites propios del despido colectivo) en función de las circunstancias concretas*”<sup>128</sup>. De esta forma, el TJUE no resuelve estos casos empleando el principio de la norma más favorable, sino que aprecia en estos casos una imposición de normas mínimas, al entender que el centro de trabajo es la unidad de cómputo obligatoria, impuesta por la norma mínima comunitaria al respecto (la Directiva 98/59/CEE), la cual no puede dejar de utilizarse por mucho que la normativa interna mejore otras condiciones o entienda que en algunos casos el empleo de empresa como unidad de cómputo sea más favorable<sup>129</sup>.

Por último, en relación a la relevante jurisprudencia comunitaria que se acaba de analizar, cabe realizar una serie de precisiones finales:

- Dada la disconformidad del Derecho español con la Directiva 98/59/CEE en materia de despidos colectivos, el legislador español tiene dos opciones a la hora de adecuar la normativa española a la comunitaria<sup>130</sup>: o bien emplear una de las dos propuestas de umbrales numéricos de despido colectivo recogidas en dicha Directiva, o bien establecer el cómputo por centros de trabajo como regla general, manteniendo el cómputo por empresa como garantía adicional.
- En cualquier caso, en relación a los efectos de la jurisprudencia comunitaria en la regulación interna española del procedimiento de despido colectivo, cuando los umbrales numéricos del mismo se calculen tomando como unidad de referencia el centro de trabajo, la doctrina entiende que las obligaciones procedimentales anudadas a los despidos colectivos, así como los derecho de información y consulta de los trabajadores, habrán de observarse en el ámbito del centro de trabajo, y no en el de la empresa (consecuencia lógica de la Directiva 98/59/CEE)<sup>131</sup>.
- Como indica Gutiérrez Colominas<sup>132</sup>, al conceptuarse el centro de trabajo como “*un concepto de Derecho comunitario, que no puede definirse por referencia a las*

---

<sup>128</sup> Molins García-Atance, J. “La interpretación del TJUE...”, cit., p.4.

<sup>129</sup> Gómez Abelleira, F. J. “Empresa, centro de trabajo y...”, cit., p. 140.

<sup>130</sup> Ídem.

<sup>131</sup> Casas Baamonde, M.E. “Unidades de cálculo...”, cit., p. 398.

<sup>132</sup> Gutiérrez Colominas, D. “El centro de trabajo...”, cit., p.10.

*legislaciones de los Estados miembros*<sup>133</sup>, la noción de centro de trabajo que recoge nuestro Derecho interno (en el artículo 1.5 ET<sup>134</sup>), así como todas las precisiones jurisprudenciales al respecto (esto es, todos aquellos pronunciamientos que analizaban en qué casos podría equipararse una unidad productiva a un centro de trabajo) han tornado irrelevantes, al menos en materia de despidos colectivos.

- Finalmente, deben mencionarse las críticas, por parte de un sector doctrinal, sobre la primacía, en la jurisprudencia comunitaria, de la dimensión local (centros de trabajo) sobre la global (empresas) en los procesos de reestructuración. Dicha tendencia es, conforme a varios autores, *“poco realista, e ignora la problemática de que en una región o en el propio Estado se 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”*<sup>135</sup>.

Como contraposición a la misma, los autores propugnan una regulación general y global en el ámbito de la reestructuración laboral, la cual encuentra su fundamento en que las causas y decisiones que motivan a los empresarios a llevar a cabo modificaciones y reducciones de plantilla se dan no en el ámbito local (es decir, teniendo en cuenta solo la situación del centro de trabajo en concreto), sino en el ámbito empresarial (esto es, tomando en consideración a la empresa y a sus resultados económicos en su conjunto)<sup>136</sup>.

---

<sup>133</sup> Apartado 25 de la STJUE de 7 de diciembre de 1995, asunto C-449/93.

<sup>134</sup> *“A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral”*.

<sup>135</sup> Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. “El concepto de centro...”, cit., p. 114-115.

<sup>136</sup> Ídem.

**iii. Jurisprudencia española posterior a la STJUE de 13 de mayo de 2015. La STS de 17 de octubre de 2016.**

Tras sus tres pronunciamientos en 2015, el TJUE generó en España una situación de clara incertidumbre e inseguridad jurídica en materia de despidos colectivos, al no saberse si el TS continuaría con su interpretación de la norma más favorable, adoptaría una posición conforme a la jurisprudencia comunitaria o incluso, tomaría una postura contraria a la misma<sup>137</sup>.

Ante dicha situación, no resuelta de forma completa hasta la STS de 17 de octubre de 2016, que se analizará más adelante, se plantearon tres posibles soluciones<sup>138</sup>:

- Por un lado, varios TSJ (entre ellos, el de Castilla y León, en numerosas Sentencias) no consideraron necesario pronunciarse a favor o en contra de tomar el centro de trabajo como unidad de cómputo, “*por superarse los umbrales del despido colectivo computados en el centro de trabajo independientemente del criterio jurisprudencial utilizado*”<sup>139</sup>.
- Por otro lado, el criterio jurisprudencial mayoritario (por ejemplo, el empleado por la STSJ de Castilla y León, de 4 de septiembre de 2015<sup>140</sup>) consistía en aplicar a estos casos la doctrina de la “*interpretación conforme de la legislación española conforme a la europea*”, esto es, “*utilizar la normativa española, pero interpretando la misma conforme al texto de la Directiva cuando eso sea más beneficioso para el trabajador*”<sup>141</sup>.

En aplicación de esta doctrina, primero se emplearía la empresa como unidad de referencia, y, en caso de que los despidos no superaran los umbrales utilizando dicha unidad de cómputo, se tomaría entonces el centro de trabajo como referencia para la

---

<sup>137</sup> Caldeiro Ruiz, E. “Primeras reacciones tras la sentencia del TJUE de 13 de mayo de 2015 sobre el cómputo del umbral numérico del despido colectivo”. *Actualidad jurídica Aranzadi*, 909, 2015, p. 4.

<sup>138</sup> Olábarri Candela, P. “¿Cómo están interpretando los tribunales españoles las recientes sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de despidos colectivos?” *Newsletter laboral Pérez Llorca*, abril, 2016, pp. 5-6.

<sup>139</sup> *Ibidem.*, p.5.

<sup>140</sup> STSJ Castilla y León, Burgos, de 4 de septiembre de 2015 (AS 2015, 1829), rec. núm. 520/2015.

<sup>141</sup> Olábarri Candela, P. “¿Cómo están interpretando...”, *cit.*, p.5.

misma comprobación, todo ello con el fin de garantizar mayores derechos de información y consulta a los trabajadores<sup>142</sup>.

- Finalmente, una tercera opción, en la que se encuadra la STSJ de Cataluña, de 22 de febrero de 2016<sup>143</sup>, abogaría por la doctrina de la “*doble comprobación*”, consistente en que, no pudiéndose elegir arbitrariamente entre lo dispuesto por la Directiva 98/59/CEE y el artículo 51.1 ET (“*espiguelo normativo*”), debería verificarse separadamente en cada caso:
  - La superación de los umbrales establecidos en la normativa española, por un lado.
  - La superación de los umbrales establecidos en la normativa comunitaria, por otro lado.

Así, una empresa tendría la obligación de realizar un despido colectivo en caso de superarse alguno de los dos<sup>144</sup>.

Pues bien, una vez explicadas las tres posibles opciones a las que se acogieron los Tribunales españoles al analizar esta cuestión, el TS zanjó el tema definitivamente en su STS de 17 de octubre de 2016, acogiendo los pronunciamientos del TJUE. No obstante, previamente al análisis de esta STS, conviene, en aras de facilitar su comprensión, explicar la STSJ que dio lugar al recurso de casación origen de dicha STS:

- La STSJ del País Vasco, de 21 de mayo de 2015, tuvo su origen en una demanda interpuesta por la representación unitaria de la empresa Zardoya-Otis contra dicha empresa, otras compañías pertenecientes al grupo Zardoya-Otis y una empresa de trabajo temporal (Randstad ETT).

Dicha demanda impugnaba que Zardoya-Otis, con centros de trabajo en Mungía, Madrid y otras ubicaciones, había comunicado de forma individual, en un periodo de referencia de 90 días, un total de 27 despidos en el primero de los centros de trabajo mencionados (una vez descartadas las 6 extinciones de contratos temporales

---

<sup>142</sup> Martínez Moreno, C. “Solución salomónica del Tribunal Supremo a propósito de la doctrina Rabal Cañas. Comentario a la TS 17-10-16, Rec. 36/16”. *Actum Social*, 116, 2016, p. 6.

<sup>143</sup> STSJ Cataluña, de 22 de febrero de 2016 (AS 2016, 869), rec. núm. 5499/2015.

<sup>144</sup> Olábarri Candela, P. “¿Cómo están interpretando...”, cit., p. 7.

comunicadas y no impugnadas), de un total de 77 empleados, cuando debería haberlos tramitado siguiendo los requisitos procedimentales del despido colectivo.

El TSJ estructuró su STSJ de la siguiente forma<sup>145</sup>: para interpretar las normas sobre el número de personas objeto de despidos por causas empresariales, primero analizaría “*el número de extinciones computables a estos efectos*”, para luego determinar “*el número de personas trabajadoras en la plantilla*”. Finalmente, concluiría la cuestión determinando “*si esos dos elementos van a venir referidos al centro de trabajo afectado o al conjunto de la empresa*”<sup>146</sup>.

En cuanto a la primera cuestión, una vez mencionado por el TSJ el artículo 51.1 ET, explicando en concreto sus aspectos cuantitativos y temporales, el mismo indica que “*en cuanto al número de extinciones a computar, hemos de precisar la jurisprudencia ha analizado qué tipo de extinciones han de ser incluidas, siempre desde la perspectiva de extinciones decididas por la empresa*”<sup>147</sup>.

Así, el TSJ explica aquí todos los criterios jurisprudenciales acerca de la expresión legal de “*extinciones por motivos no inherentes a la persona del trabajador*”<sup>148</sup> (algo ya explicado en presente trabajo, por lo que nos remitimos a este punto), para concluir posteriormente que el número de extinciones a computar en el presente caso era de 27 (33 menos 6 extinciones de contratos temporales no impugnadas, y, por tanto, no enjuiciables en la Sentencia), de las cuales 12 se habían dado en el centro de trabajo de Mugía<sup>149</sup>.

En lo que atañe a la segunda cuestión, el TSJ indica tanto el número de trabajadores empleados por la empresa en su conjunto (“*más de 3.000 personas*”) como el número de trabajadores que prestaban servicios en el centro de trabajo de Mugía (“*77 personas*”), quedando entonces por determinar si la unidad de cómputo sería la

---

<sup>145</sup> Fundamento de Derecho Segundo, párrafo sexto.

<sup>146</sup> También analizaría si en dicho caso se daba o no la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales, atribuyendo en caso afirmativo la correspondiente responsabilidad del grupo en caso de que se declarara la nulidad de los despidos objeto de la cuestión litigiosa. No obstante, no se entrará a analizar dichos aspectos, por ser tangenciales a la verdadera cuestión que nos ocupa en este trabajo.

<sup>147</sup> Fundamento de Derecho Segundo, párrafo décimo tercero.

<sup>148</sup> Ídem.

<sup>149</sup> Fundamento de Derecho Segundo, párrafo décimo noveno.

empresa o el centro de trabajo, pues *“cierto es que, de haberse computado la empresa en su conjunto, no nos hallaríamos ante un despido colectivo, ya que se habrían producido 27 extinciones en una plantilla de más de 3.000 personas, por lo que el umbral mínimo de afectación debiera ser el de 30 personas”*<sup>150</sup>.

Finalmente, en lo referente a la tercera y más importante cuestión, el TSJ comienza afirmando que *“la Sala conoce el intenso debate jurídico que se está produciendo. De un lado, somos conscientes de la jurisprudencia del TS (el principio de la norma más favorable ya explicado) (...) También conocíamos la muy reciente STJUE de 30 de abril de 2015 (también explicada) (...) Pero, finalmente, el TJUE se ha pronunciado sobre la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, en la reciente Sentencia de 13 de mayo de 2015 (de nuevo, también explicada). Sentencia cuyo criterio vamos a seguir, por ser resolutive de duda interpretativa de la legislación nacional española sobre la cuestión que ahora toca decidir”*<sup>151</sup>.

Así, tras reproducir diversos apartados de la STJUE de 13 de mayo de 2015, el TSJ defiende que

*es clara, pues, la interpretación del TJUE, en el sentido de que, resumidamente expresado, se declara que infringe la Directiva una normativa nacional que introduce como única unidad de referencia la empresa y no el centro de trabajo, cuando la aplicación de dicho criterio tiene como consecuencia obstaculizar el procedimiento de información y consulta establecido en la Directiva, de modo que, de haberse utilizado como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos habrían debido calificarse de despido colectivo. En consecuencia, la sustitución del término centro de trabajo por el de empresa sólo 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 aquellos 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*<sup>152</sup>.

---

<sup>150</sup> Fundamento de Derecho Segundo, párrafos vigésimo y vigésimo primero.

<sup>151</sup> Fundamento de Derecho Segundo, párrafos décimo cuarto, décimo quinto y décimo sexto.

<sup>152</sup> Fundamento de Derecho Segundo, párrafo décimo octavo.

Por ello, el TSJ responde a la cuestión litigiosa concluyendo que *“debemos tomar como punto de partida un total de 27 extinciones en el concreto centro de trabajo de Mungía y no en toda la empresa (...), en el que prestan servicios 77 personas (...) y en el que fueron extinguidos 12 contratos con alegación de causas objetivas. En tal sentido, no cabe sino concluir que nos hallamos ante extinciones que constituyen un auténtico despido colectivo, en el sentido técnico-jurídico del artículo 51 ET, a tenor de la interpretación dada al apartado 1 de este precepto por la reiterada STJUE de 13 de mayo de 2015 en relación a la Directiva 98/59. Siguiente consecuencia será (...) la nulidad de los despidos por no haberse seguido el cauce del despido colectivo del artículo 51 ET (...)”*<sup>153</sup>.

De este modo, el TSJ del País Vasco, basándose en la jurisprudencia comunitaria de los meses de abril y mayo de 2015, empleó como unidad de cómputo de los umbrales del despido colectivo no la empresa, como dispone el artículo 51.1 ET, sino el centro de trabajo, de acuerdo con la Directiva 98/59/CEE, declarando en consecuencia nulos los despidos realizados por Zardoya Otis. Dicha empresa recurrió en casación la STSJ, lo que dio lugar a la STS que se analiza a continuación.

- Llegamos por fin a la STS de 17 de octubre de 2016, en la que el TS, desestimando el recurso presentado por Zardoya Otis contra la STJ del País Vasco de 21 de mayo de 2015, aplica la doctrina establecida por el TJUE en materia de unidad de cómputo de los umbrales del despido colectivo.

La STS se estructura en torno a tres cuestiones principales:

- Oposición de la normativa española a la comunitaria: una vez explicados tanto el Derecho interno aplicable a la cuestión (artículo 51.1 ET) como la jurisprudencia del TS al respecto<sup>154</sup> (la doctrina establecida en la STS de 18 de marzo de 2009, con la matización expresamente señalada al explicar dicha STS)<sup>155</sup>, el TS se

---

<sup>153</sup> Fundamento de Derecho Segundo, párrafos vigésimo primero, vigésimo segundo y vigésimo tercero.

<sup>154</sup> Fundamento de Derecho Tercero de la Sentencia.

<sup>155</sup> Apartado cuarto del Fundamento de Derecho Tercero de la Sentencia, en la que el TS aclara que *“Con esto último quisimos dejar abierta la posibilidad de que la adopción como unidad de referencia del centro de trabajo, que no la empresa en su conjunto, pudiere resultar en algunas ocasiones más acorde a la finalidad de la Directiva y favorable a los trabajadores, para garantizar el efectivo cumplimiento del objetivo perseguido por la Directiva en la protección de sus derechos (...)”*.

embarca en un análisis de la doctrina del TJUE (derivada de las tres STJUEs de 2015 ya explicadas) con el fin de determinar si la regulación del artículo 51.1 ET es contraria a la Directiva 98/59 en casos como el analizado en la STSJ objeto del recurso de casación<sup>156</sup>.

En dicho análisis, el TS apunta que:

- La Directiva 98/59/CEE admite dos posibilidades para conceptualizar el despido colectivo<sup>157</sup>, ya explicadas anteriormente.
- El legislador español no ha optado por ninguna de los dos, estableciendo un sistema híbrido que *“entremezcla parámetros cuantitativos y temporales de las dos opciones ofrecidas, ignorando además algunos de sus criterios, cual es el centro de trabajo, e introduciendo otros que no contempla, como es el marco de la totalidad de la empresa”*<sup>158</sup>, el cual se ampara en que la Directiva 98/59/CEE *“permite a los Estados miembros introducir una regulación diferente siempre que sea más favorable a los trabajadores”*<sup>159</sup>.
- Por tanto, el artículo 51.1 ET no ha realizado correctamente la transposición de la Directiva 98/59, pues *“no garantiza el procedimiento de información y consulta que debería haberse respetado de utilizar como unidad de referencia el centro de trabajo, en un caso como el presente en el que deben computarse un total de 27 despidos en un centro de trabajo que emplea habitualmente a 77 trabajadores, excediendo con ello los límites de cualquiera de los dos posibles opciones a las que podría acogerse el legislador nacional en aplicación de aquel precepto de la Directiva”*<sup>160</sup>.
- Concepto de centro de trabajo a efectos del despido colectivo, conforme a la Directiva 98/59/CEE: tras haber aclarado la oposición de la normativa nacional a la comunitaria, el TS analiza a continuación cuáles son las características que

---

<sup>156</sup> Fundamento de Derecho Quinto de la Sentencia.

<sup>157</sup> Párrafo primero del Apartado Segundo del Fundamento de Derecho Quinto de la Sentencia.

<sup>158</sup> Párrafo segundo del Apartado Segundo del Fundamento de Derecho Quinto de la Sentencia.

<sup>159</sup> Párrafo tercero del Apartado Cuarto del Fundamento de Derecho Quinto de la Sentencia.

<sup>160</sup> Párrafo quinto del Apartado Quinto del Fundamento de Derecho Quinto de la Sentencia.

conforme a la Directiva 98/59/CEE debe de tener un centro de trabajo para que le resulte de aplicación el régimen jurídico de los despidos colectivos, concretando si el centro de trabajo de Mungía cumple con dichas circunstancias<sup>161</sup>.

Así, el TS señala, citando al TJUE en su STJUE del 30 de abril de 2015, que “*a efectos de la aplicación de la Directiva 98/59, puede constituir concretamente un ‘centro de trabajo’, en el marco de una empresa, una entidad diferenciada, que tenga cierta permanencia y estabilidad, que esté adscrita a la ejecución de una o varias tareas determinadas y que disponga de un conjunto de trabajadores, así como de medios técnicos y un grado de estructura organizativa que le permita llevar a cabo esas tareas*”<sup>162</sup>, si bien añade un requisito cuantitativo adicional a dicho concepto: que en dicho centro presten habitualmente servicios más de 20 trabajadores, “*no estando obligado el legislador nacional a reconocer el centro de trabajo en favor de aquellos otros que empleen un menor número*”<sup>163</sup>.

Aplicando dicho concepto al supuesto de hecho del caso, el TS concluye que “*en este supuesto estamos ante un centro de trabajo que reúne todos los requisitos cualitativos y cuantitativos que obligaría a la aplicación de la normativa de despidos colectivos, siendo que emplea un total de 77 trabajadores y se han producido 27 extinciones de contratos computables a tal efecto*”<sup>164</sup>.

- Primacía vinculante del Derecho de la Unión y sus límites en un litigio entre particulares, y nueva interpretación del artículo 51.1 ET conforme a la Directiva 98/59/CEE: por último, el TS dilucida si el artículo 51.1 ET puede interpretarse conforme a la normativa comunitaria o si procede su inaplicación por ser contrario a la misma<sup>165</sup>.

---

<sup>161</sup> Fundamento de Derecho Sexto de la Sentencia.

<sup>162</sup> Apartado Tercero del Fundamento de Derecho Sexto de la Sentencia.

<sup>163</sup> García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J. R. “La reformulación jurisprudencial del art. 51 ET: la STS 17 de octubre de 2016 fija que un despido es colectivo si supera el umbral legal en un único centro con más de 20 trabajadores”. *Revista de Información Laboral*, 11, 2016, p. 10.

<sup>164</sup> Apartado Sexto del Fundamento de Derecho Sexto de la Sentencia.

<sup>165</sup> García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J. R. “La reformulación...”, cit., p. 10.

Para ello, el TS analiza la primacía del Derecho comunitario sobre la normativa interna de los Estados miembros desde dos prismas:

- Por un lado, en cuanto a la eficacia de las Directivas en las relaciones entre particulares, razonando, en base a la jurisprudencia del TJUE, que *“siendo un litigio entre particulares, la Directiva que no ha sido correctamente transpuesta no admite su eficacia directa”*<sup>166</sup>.
- Por otro lado, en cuanto al principio de interpretación conforme al Derecho de la Unión, reflexionando sobre si cabe realizar una interpretación del artículo 51.1 ET que sea conforme al mandato de la Directiva 98/59/CEE, dado que la consecuencia de no existir dicha interpretación sería *“la inaplicación de la norma interna contraria a la comunitaria, con la eventual reclamación de responsabilidad al Estado incumplidor o mal ejecutor de su deber de transposición”*<sup>167</sup>.

Empleando criterios interpretativos teleológicos<sup>168</sup> y sistemáticos<sup>169</sup>, el TS termina manifestando que *“el principio de interpretación conforme permite interpretar nuestra norma nacional en el sentido de que procede su aplicación no solo cuando se superen los umbrales fijados en el mismo a nivel de la totalidad de la empresa, sino también cuando se excedan en referencia a cualquiera de sus centros de trabajo aisladamente considerados en el que presten servicio más de 20 trabajadores”*<sup>170</sup>, añadiendo que *“otra distinta interpretación daría lugar a un desigual, injustificado e irrazonable tratamiento de los trabajadores de aquellas empresas que cuentan con un solo centro de trabajo respecto a las que disponen de varios, permitiendo a estas últimas despedir individualmente a un número incluso superior a las*

---

<sup>166</sup> Párrafo Tercero del Apartado Cuarto del Fundamento de Derecho Séptimo de la Sentencia.

<sup>167</sup> Martínez Moreno, C. “Solución salomónica del...”, cit., p. 5.

<sup>168</sup> Párrafo Tercero del Apartado Cuarto del Fundamento de Derecho Noveno de la Sentencia: *“lo pretendido por el art. 51.1 ET es dar cobertura a una situación más favorable con carácter general para los trabajadores que la prevista en la propia Directiva, que no la de excluir la protección en aquel nivel mínimo de garantía que esta ha residenciado en los centros de trabajo”*.

<sup>169</sup> Párrafo Séptimo del Apartado Quinto del Fundamento de Derecho Noveno de la Sentencia: *“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 en todos esos aspectos tan esenciales y relevantes de las relaciones laborales”*.

<sup>170</sup> Apartado Sexto del Fundamento de Derecho Noveno de la Sentencia.

*otras, acudiendo al recurso de concentrar todas las extinciones en un único centro de trabajo”<sup>171</sup>.*

Por todo lo anterior, el TS ratifica y completa la doctrina establecida en su STS de 18 de marzo de 2009, ofreciendo una interpretación del ET conforme a la jurisprudencia del TJUE con el fin de *“integrar la corrección realizada por el TJUE, adaptar la interpretación de la norma nacional al objetivo perseguido por la Directiva 98/59/CEE y ofrecer una mínima seguridad jurídica a empresas y trabajadores”<sup>172</sup>.*

Así, el TS califica como despido colectivo *“tanto las situaciones en las que las extinciones de contratos computables superen los umbrales del art. 51.1 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”<sup>173</sup>.*

Con ello se cierra, al menos aparentemente, esta compleja cuestión, sin perjuicio de los problemas interpretativos que pueda causar (por ejemplo, si el cómputo del periodo temporal de referencia debe realizarse teniendo en cuenta la distinción entre empresa y centro de trabajo, o si dicha distinción resulta de aplicación en los procesos de movilidad geográfica del artículo 40 ET o de modificación sustancial de condiciones del artículo 41 ET<sup>174</sup>), cuyo análisis excede el ámbito del presente trabajo.

Cabe advertir, para finalizar este apartado, que, pese a que la STS de 17 de octubre de 2016 ha liberado al legislador de tener que realizar una reforma legislativa de emergencia, algo nada fácil en el difícil contexto político en el que nos encontramos<sup>175</sup>, la mayor parte de la doctrina se encuentra de acuerdo en que esta es necesaria. En palabras de Maneiro Vázquez<sup>176</sup>, *“con todo, la intervención de los tribunales, aunque necesaria, no puede ni*

---

<sup>171</sup> Ídem.

<sup>172</sup> Maneiro Vázquez, Y. “¿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”. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 405, 2016, p. 189.

<sup>173</sup> Apartado Primero del Fundamento de Derecho Décimo de la Sentencia.

<sup>174</sup> Tobía García, D-I. Sentencia del TS de 17-10-2016: ¿más despidos colectivos? *Blog Deloitte Legal*, 11 de noviembre de 2016 (disponible en <http://www.legaltoday.com/blogs/fiscal/blog-deloitte-abogados/sentencia-del-ts-de-17-10-2016-mas-despidos-colectivos>; última consulta 26/03/2017), p.1.

<sup>175</sup> Martínez Moreno, C. “Solución salomónica del...”, cit., p. 4.

<sup>176</sup> Maneiro Vázquez, Y. “¿Cuál es la unidad de cómputo...”, cit., p. 190.

*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”.*

#### **IV. Conclusiones finales y recomendaciones.**

La Directiva 98/59/CEE del Consejo, de 20 de julio de 1988, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, considera como despido colectivo aquel en el que, en un periodo de referencia de 30 días, o bien las extinciones alcanzan los 10 trabajadores, el 10% de los trabajadores o 30 trabajadores, en el caso de centros de trabajo con más de 20 y menos de 100 trabajadores, entre 100 y 300 trabajadores o más de 300 trabajadores, respectivamente; o bien, en un periodo de referencia de 90 días, las extinciones alcanzan los 20 trabajadores, independientemente del número de trabajadores del centro de trabajo.

De entre las dos alternativas propuestas por la normativa comunitaria, el legislador español, al transponer la misma a nuestro ordenamiento interno, no solo empleó, en aras de computar el número de extinciones necesarias para ser consideradas como despido colectivo, a la empresa (y no al centro de trabajo) como unidad de referencia, sino que además fijó unos umbrales entremezclando los requisitos cuantitativos y temporales de dichas alternativas. Así, el artículo 51.1 ET considera como despido colectivo aquel en el que, en un periodo de referencia de 90 días, se alcancen 10 extinciones, extinciones correspondientes al 10% de la plantilla o 30 extinciones, en el caso de empresas con menos de 100, entre 100 y 300 trabajadores o más de 300 trabajadores, respectivamente.

Pese a la clara discordancia entre ambas normas en cuanto a unidad de cómputo, el TS, en su STS de 18 de marzo de 2009, apreció el concepto comunitario de centro de trabajo de forma flexible, al indicar que debía ser interpretado de forma autónoma según la regulación del país en cuestión. Consecuentemente, y basándose en el carácter de norma mínima (mejorable por la regulación de los Estados Miembros) de La Directiva 98/59/CEE, argumentó que debía tomarse a la empresa, y no el centro de trabajo, como unidad de referencia para el cómputo de los umbrales del despido colectivo, pues esta unidad era, con carácter general, más favorable para los trabajadores que la comunitaria.

No obstante lo anterior, el TJUE, en su STJUE de 13 de mayo de 2015, analizó la divergencia entre la normativa comunitaria y la española, llegando a una conclusión distinta. Tras responder diversas cuestiones prejudiciales planteadas por un JS español,

acabó afirmando, en lo que nos interesa, que toda normativa nacional que emplee una unidad de cómputo distinta a la comunitaria será válida siempre y cuando no permita a la empresa eludir las obligaciones formales derivadas del procedimiento de despidos colectivos, por no haber empleado el concepto de centro de trabajo como unidad de referencia. Es decir, que se permitirá el empleo de empresa como unidad de cómputo en concepto de garantía adicional a la de centro de trabajo, que es la que verdaderamente exige la Directiva 98/59/CEE.

Finalmente, el TS, en su STS de 17 de octubre de 2016, acogió la interpretación efectuada por el TJUE, completando su anterior doctrina (la de la STS de 18 de marzo de 2009) y calificando como despido colectivo aquel número de extinciones que o bien supere los umbrales del artículo 51.1 ET tomando a la empresa como unidad de cómputo, o bien supere esos mismos umbrales tomando al centro de trabajo como unidad de referencia, siempre y cuando en el último caso el centro de trabajo emplee a más de 20 trabajadores.

Sin embargo, pese a que el TS ha resuelto la cuestión evitando tener que declarar al artículo 51.1 ET como contrario a la normativa comunitaria, lo que conllevaría la necesidad de que el Estado español modificara dicho artículo para que fuera conforme a la misma, la mencionada reforma legislativa sigue siendo necesaria, pues ha de aportarse seguridad jurídica para esta situación. Como bien afirma la doctrina, “*la intervención de los tribunales no puede ni debe sustituir a la actuación legislativa*”<sup>177</sup>.

Por todo lo anterior, se propone que el legislador español modifique el artículo 51.1 ET de una de las siguientes maneras: o bien acogiendo una de las alternativas planteadas en la Directiva 98/59/CEE, o bien estableciendo el cómputo por centros de trabajo como regla general, y, como regla especial garantista, el cómputo por empresa. De esta manera, el artículo 51.1 ET será conforme con las exigencias comunitarias plasmadas en la Directiva 98/59/CEE sin necesidad de acudir a la jurisprudencia.

---

<sup>177</sup> Maneiro Vázquez, Y. “¿Cuál es la unidad de cómputo...”, cit., p. 190.

## V. Bibliografía.

### i. Doctrina.

Alcázar Ortiz, S. *El despido colectivo en la empresa: causas, procedimiento y control judicial* (1ª Edición), Thomson Reuters, Valladolid, 2015.

Alonso Arana, M.C. “El TJUE aclara los umbrales y supuestos que determinan un despido colectivo: STJUE (Sala 1ª), de 11 noviembre 2015 (TJCE 2015, 245)”. *Revista Aranzadi Doctrinal*, 1, 2016.

Blasco Pellicer, A. *La individualización de las relaciones laborales* (Tesis Doctoral), Universidad de Valencia, 1994.

Blasco Pellicer, A. *Los expedientes de regulación de empleo*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2009.

Caldeiro Ruiz, E. “Primeras reacciones tras la sentencia del TJUE de 13 de mayo de 2015 sobre el cómputo del umbral numérico del despido colectivo”. *Actualidad jurídica Aranzadi*, 909, 2015.

Camps Ruiz, L. M., y Alfonso Mellado, C. L. *Derecho del Trabajo* (5ª Edición), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

Carril Vázquez, X.M. “Notas acerca de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 julio 1998, sobre despidos colectivos”. *Actualidad Laboral*, vol. 19, 2004.

Casas Baamonde, M.E. “Unidades de cálculo de los umbrales numéricos del despido colectivo, el centro de trabajo y la empresa y extinciones contractuales computables: Los efectos de la sentencia del Tribunal de Justicia Rabal Cañas en la regulación del despido colectivo por el Estatuto de los Trabajadores”. *Derecho de las relaciones laborales*, 4, 2015.

Castro Mejuto, L. F. “El nuevo despido colectivo tras un año de soluciones judiciales”. *AFDUC*, vol. 17, 2013.

Comisiones Obreras. *El modelo de despido en la Unión Europea. Elementos clave para la comparación de los distintos modelos de despido en la Unión Europea*. Informe Fundación 1º de Mayo, Marzo, 2012 (disponible en <http://www.1mayo.ccoo.es/nova/files/1018/InformeDespido.pdf>; última consulta 12/02/2017).

De Vicente Pachés, F. “La Directiva 98/59/CEE relativa a la armonización de las legislaciones sociales en materia de despidos colectivos”, *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, vol. 22, 2000.

Desdentado Bonete, A (Dir.) y De la Puebla Pinilla, A (Coord.) et alt. *Despido y Crisis Económica. Los despidos económicos tras la reforma laboral: un análisis desde el derecho y la economía*, Lex Nova, 2011.

Fernández Rodríguez, Carlos Jesús. “El discurso del despido libre en España: una reflexión sobre el papel de los mitos y los prejuicios en las políticas de empleo españolas”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 32, n.1, 2014.

García-Perrote Escartín, I. *Manual de Derecho del trabajo* (6ª Edición), Tirant lo Blanch, Valencia, 2016.

García-Perrote Escartín, I., Mercader Uguina, J. R. “La reformulación jurisprudencial del art. 51 ET: la STS 17 de octubre de 2016 fija que un despido es colectivo si supera el umbral legal en un único centro con más de 20 trabajadores”. *Revista de Información Laboral*, 11, 2016.

Goerlich Peset, J.M. “Los grupos de sociedades en la jurisprudencia social reciente: puntos críticos”. *Revista de información laboral*, 5, 2014.

Gómez Abelleira, F. J. “Empresa, centro de trabajo y despido colectivo: comentario a la STJE de 13 de mayo 2015, asunto Rabal Cañas (C-392/13)”. *Revista de información laboral*, 6, 2015.

- González Biedma, E. y Buscemi Pereira, 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)”. *Revista Aranzadi Doctrinal* 6, 2010.
- Gutiérrez Colominas, D. “El centro de trabajo como unidad de referencia física subsidiaria para el cálculo de las extinciones en los despidos colectivos. Comentario a la sentencia Rabal Cañas, C-392/13, EU: C: 2015: 318”. *IusLabor*, 2, 2015.
- Gutiérrez Velasco, I. “El despido colectivo en empresas en crisis: cierre de ¿empresa o centro de trabajo? en el ámbito europeo”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 13, 2016.
- Lasa López, A. “El juez europeo matiza el significado y alcance de la normativa española del despido colectivo en materia de unidad especial de referencia (artículo 51.1 ET): Sentencia del TJUE (Sala Quinta) de 13 de mayo de 2015 (Asunto C-392/13)”. *Unión Europea Aranzadi*, 7, 2015.
- Malo Ocaña, M. A. “La evolución institucional del despido en España: una interpretación en términos de un accidente histórico”, *Revista de Historia Económica*, vol. 23, n. 1, 2005.
- Malo Ocaña, M.A. “La regulación del despido disciplinario: un análisis económico”, *Revista de Historia Económica*, vol. 23, n.1, 2005.
- Maneiro Vázquez, Y. “¿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”. *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, 405, 2016.
- Martínez Moreno, C. “Solución salomónica del Tribunal Supremo a propósito de la doctrina Rabal Cañas. Comentario a la TS 17-10-16, Rec. 36/16”. *Actum Social*, 116, 2016.

- Martínez-Gijón Machuca, M.A. “El nuevo procedimiento de despido colectivo tras el Reglamento de desarrollo. Algunas reflexiones”. *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social* 118, 2013.
- Mercader Uguina, J. R. *Lecciones del derecho del trabajo* (7ª edición), Tirant lo Blanch, Valencia, 2014.
- Molero Manglano, C. y Matorras Díaz-Caneja, A., López Álvarez, M. J., Sánchez Cervera, J. M. *Manual de Derecho del trabajo* (13ª edición), Tirant lo Blanch, Valencia, 2013.
- Molins García-Atance, J. “La interpretación del TJUE de la regulación de los despidos colectivos: incidencia en el Dº español”. *Bitácora Millennium DIPr: Derecho Internacional Privado*, 2, 2015.
- Mora Rodríguez, Jhon James. “El justo despido y el mercado laboral: Una aplicación para España”. *Semestre Económico Universidad de Medellín*, vol. 8, n.16, 2005.
- Moreno Vida, M.N., Monereo Pérez, J.L. y Molina Navarrete, C. *Manual de Derecho del trabajo* (9ª edición), Editorial Comares, Granada, 2011.
- Navarro Nieto, F. R. “Los despidos colectivos: Novedades normativas y balance jurisprudencial”. *Aranzadi Social: Revista Doctrinal* 6.7, 2013.
- Olábarri Candela, P. “¿Cómo están interpretando los tribunales españoles las recientes sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de despidos colectivos?” *Newsletter laboral Pérez Llorca*, abril, 2016.
- Poquet Catalá, R. “Últimos perfiles para el criterio temporal y cuantitativo del despido colectivo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, vol. 181, 2015.
- Ramírez Martínez, J.M., Sala Franco, T. y García Ortega, J. *Curso del derecho del trabajo* (4ª edición), Tirant lo Blanch, Valencia, 1995.

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”. *Derecho de las relaciones laborales* 2, 2015.

Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. “La calificación como trabajador y el concepto de despido en la Directiva 98/59”. *Derecho de las relaciones laborales*, 1, 2016.

Roselló Saborit, I. “Cómputo de los trabajadores en el despido objetivo: análisis de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 13 de mayo de 2015, y de su posible extensión al procedimiento de traslado de trabajadores de España”. *Revista de Información Laboral*, 6, 2016.

Thibault Aranda, J. y Jurado Segovia, A. *La reforma laboral de 2012: nuevas perspectivas para el Derecho del trabajo* (1ª Edición). La Ley, 2012.

Tobía García, D-I. Sentencia del TS de 17-10-2016: ¿más despidos colectivos? Blog Deloitte Legal, 11 de noviembre de 2016 (disponible en <http://www.legaltoday.com/blogs/fiscal/blog-deloitte-abogados/sentencia-del-ts-de-17-10-2016-mas-despidos-colectivos>; última consulta 26/03/2017).

Trillo Párraga, F. “¿Centro de trabajo o empresa? Un comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Quinta) de 13 de mayo de 2015”. *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, 9, 2015.

Villalba Sánchez, A. “El despido plural en las pequeñas empresas”. *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, n.15, 2011.

## **ii. Jurisprudencia.**

SAN de 7 de noviembre de 2016 (JUR 2016, 255468), procedimiento núm. 244/2016.

STJUE de 11 de noviembre de 2015, Asunto C-422/14.

STJUE de 13 de mayo de 2015, asunto C-182/13.

STJUE de 7 de diciembre de 1995, asunto C-449/93.

STJUE de 9 de julio de 2015, Asunto C-229/14.

STJUE, de 13 de mayo de 2015, C-392/13.

STJUE, de 30 de abril de 2015, C-80/14.

STS de 17 de octubre de 2016 (RJ 2016, 4654), rec. núm. 36/2016.

STS de 18 de marzo de 2009 (RJ 2009, 4163), rec. núm. 1878/2008.

STS de 18 de noviembre de 2014 (RJ 2014, 6472), rec. núm. 65/2014.

STSJ Asturias, de 8 de julio de 2011, rec. núm. 1489/2011.

STSJ Castilla y León, Burgos, de 4 de septiembre de 2015 (AS 2015, 1829), rec. núm. 520/2015.

STSJ Cataluña, de 22 de febrero de 2016 (AS 2016, 869), rec. núm. 5499/2015.

STSJ País Vasco, de 21 de mayo de 2015 (AS 2015, 1238), rec. núm. 5/2015.

### **iii. Legislación.**

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. Diario Oficial de las Comunidades Europeas, 12 de agosto de 1998, núm. 225.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE núm. 245, de 11 de octubre de 2011).

RD 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 (BOE núm. 261, de 30 de octubre de 2012).

RD de 22 de agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio (Gaceta nº 289, de 16 de octubre de 1885).

RD Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015).

RD Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (BOE núm. 189, de 8 de agosto de 2000, p. 28285 a 28300).

RD Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (BOE núm. 261, de 31 de octubre de 2015).

RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE núm. 36, de 11 de febrero de 2012).