

**Sentencia del Tribunal Supremo 848/2016 (Sala de lo Social),
de 17 de octubre de 2016
[ROJ: STS 4408/2016]**

**UNIDAD DE CÓMPUTO PARA DETERMINAR LOS UMBRALES DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS:
LA «INTERPRETACIÓN CONFORME» A LA DIRECTIVA 98/59/CE DEL ARTÍCULO 51.1 DEL TEXTO REFUNDIDO
DE LA LEY DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES**

I. **Consideraciones previas.** En su sentencia de 18 de marzo de 2009 ([ROJ: STS 3672/2009](#)), la Sala de lo Social del Tribunal Supremo resolvió un recurso de casación para la unificación de doctrina relativo a la determinación de la unidad de cómputo del número de trabajadores afectados para considerar colectivo un despido. Esto es, si debe acudirse a la empresa (a la que remite el artículo 51.1 del [Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores](#), en adelante, ET) o al centro de trabajo (referencia utilizada por la [Directiva 98/59/CE, de 20 de julio, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos](#)). El TS se decantó por la primera opción, argumentando que el artículo 51.1 ET se refiere de forma inequívoca a la empresa y la configura como «marco organizativo en el que ha de contabilizarse la plantilla y unidad de cómputo que cumple mejor la función de garantía» (perseguida por la [Directiva 98/59/CE](#)), y que como la citada Directiva pretendía reforzar la protección de los trabajadores afectados por despidos colectivos, dejando claro su carácter de norma mínima (art. 5), el artículo 51.1 ET estableció precisamente una regulación más favorable para los trabajadores, «no sólo con respecto a la unidad de referencia física (empresa y no centro de trabajo) para el cómputo de trabajadores afectados, sino también exigiendo a la empresa la justificación de la causa extintiva y la necesidad de la previa autorización administrativa para proceder al despido colectivo (requisitos éstos que no establece la norma comunitaria)». La sentencia, sin embargo, finalizaba añadiendo que lo razonado no implicaba que la Sala no advirtiera, en cuanto a la determinación de la dimensión colectiva del despido, «la posibilidad de 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» (FJ 2).

II. **Un nuevo conflicto:** la STSJ País Vasco de 21 de mayo de 2015 ([ROJ: STSJ PV 1135/2015](#)). El Grupo Zardoya-Otis, S.A. extinguió 27 contratos de trabajo en su centro de trabajo de Munguía, que empleaba a 77 trabajadores. Para la empresa se trataba

de despidos objetivos individuales, al no superar el número de 30 afectados sobre el conjunto de los 3.100 trabajadores que integraban su plantilla en los diferentes centros de trabajo con los que contaba en el momento de las extinciones. La representación de los trabajadores, por el contrario, entendía que la empleadora había realizado un despido colectivo e impugnó la decisión empresarial. Al resolver el litigio, la STSJ País Vasco de 21 de mayo de 2015 (ROJ: STSJ PV 1135/2015) estimó que las extinciones de contratos que afectaron al centro de Munguía constituían un despido colectivo, por lo que declaró su nulidad al no haber seguido la empresa el procedimiento legalmente establecido para estos casos. El TSJ justificó por qué se apartaba del criterio aplicado en la STS de 18 de marzo de 2009 (ROJ: STS 3672/2009) apoyando su resolución en las SSTJUE de 30-IV-2015, [asunto C-80/14](#), *Wilson*, y de 13-V-2015, asunto [C-392/13](#), *Rabal Cañas*, que declararon contrarias a la [Directiva 98/59/CE](#) normativas nacionales (incluida la española, que fue sometida al escrutinio del TJUE en el asunto *Rabal Cañas* al hilo de una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona) que contemplaban 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, de modo que de haberse utilizado como unidad de referencia el centro de trabajo las extinciones habrían debido calificarse de despido colectivo.

III. La STS de 17 de octubre 2016 (ROJ: STS 4408/2016): Elementos para la resolución de la cuestión. Recurrida en casación la citada STSJ del País Vasco, el TS por primera vez confirma el criterio de la admisibilidad del centro de trabajo como unidad de referencia para determinar los umbrales numéricos previstos por el artículo 51.1 ET, manejando al efecto las argumentaciones que, sucintamente, se exponen a continuación.

A) Tras la STS de 18 de marzo de 2009 (ROJ: STS 3672/2009) se dictaron varias resoluciones del TJUE (asuntos *Wilson*, *Rabal Cañas* y, también, otra sentencia de 13-V-2015, [asunto C-182/13](#), *Lyttle*) que obligaban al TS a plantearse si tenía que adaptar su criterio a lo establecido en ellas, concluyendo a la luz de esa doctrina que la transposición de la [Directiva 98/59/CE](#) en España no fue correcta y que el artículo 51.1.º ET contravenía el artículo 1 de norma comunitaria al introducir como única referencia la empresa y no el centro de trabajo, decisión normativa de la que derivaba que una interpretación puramente literal de la norma nacional no garantizaba el procedimiento de información y consulta que debería haberse respetado, en casos como el controvertido, de utilizar como unidad de referencia el centro de trabajo, al computarse un total de 27 despidos en un centro de trabajo que empleaba habitualmente a 77 trabajadores.

B) De la señalada jurisprudencia del TJUE resulta que: 1) el concepto de «centro de trabajo» que figura en los incisos i) y ii) de la letra a) del párrafo primero del artículo 1.1 de la [Directiva 98/59/CE](#) no puede tener un alcance diferente según que el Estado miembro de que se trate haya optado por una u otra de las alternativas contempladas en la norma comunitaria; 2) Las características que debe cumplir la unidad productiva de la empresa a la que afectan las extinciones de contratos, para calificarla como «centro de trabajo» a efectos de la aplicación de la Directiva y del régimen jurídico de los despidos colectivos, son de tipo cualitativo (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) y cuantitativo (el artículo 1.1.º de la [Directiva 98/59/CE](#) claramente se limita a los centros que emplean habitualmente a más de 20 trabajadores o en los que se hubieren producido un mínimo de 20 despidos). Ambas condiciones se daban en el centro de trabajo de Munguía, lo que obligaría a la aplicación de la normativa de despidos colectivos.

C) Establecido que en situaciones como la controvertida la regulación del artículo 51.1.º [ET](#) resultaba contraria a la [Directiva 98/59/CE](#), era necesario referirse a la cuestión de la primacía y aplicación directa del derecho de la UE frente a las legislaciones nacionales que lo contradigan, y sus efectos jurídicos cuando, como ocurría en el caso de autos, se trata de un litigio entre particulares. Y el TS se atiene a su propia doctrina en la materia, trayendo a colación la sentencia del Pleno de la Sala de lo Social de 8 de junio de 2016 ([ROJ: STS 2728/2016](#)) que, en esencia, señala que: 1) No ofrece dudas la prevalencia de la jurisprudencia comunitaria sobre la de los tribunales de los países miembros en la interpretación o aplicación del Derecho comunitario; 2) La «eficacia directa» del Derecho derivado UE se extiende –de forma muy limitada– a las Directivas en supuestos de falta de ejecución o ejecución incorrecta por los Estados miembros, si bien ha de excluirse, con carácter general, su eficacia horizontal; 3) Las insuficiencias que la inaplicabilidad «directa» de las directivas pudiera comportar para la adecuada operatividad del Derecho de la UE, y el posible «daño colateral» que ello generaría para los particulares interesados se matizan recurriendo en primer término al principio de «interpretación conforme» (que obliga a los órganos jurisdiccionales a analizar la posible aplicación del derecho interno a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva, mediante la interpretación más adecuada para alcanzar el resultado pretendido por ésta) y, de no ser factible tal interpretación, el particular perjudicado solo tendría la opción de reclamar al Estado infractor una indemnización por los daños y perjuicios que pueda causar su incumplimiento de la Directiva.

D) Al trasladar los criterios recién indicados al caso Zardoya-Otis, el TS destaca la concluyente literalidad del artículo 1.1.º de la [Directiva 98/59/CE](#), en lo que se refiere

a la indicación del centro de trabajo como unidad a la que debe estar referenciado el despido colectivo (calificando al precepto de categórico, claro, preciso e incondicional en ese aspecto y, tan inequívoco, que no admite posibles dudas interpretativas ni margen de actuación a los Estados a la hora de transponer esa exigencia). De manera que no cabe, como hizo el legislador español al extender a la totalidad de la empresa en cómputo global los umbrales numéricos, eludir la obligación que impone la Directiva y dejar desprotegidos a los trabajadores en el ámbito de aquellos centros de trabajo que por sí solos ya cumplen los requisitos claramente establecidos en la norma comunitaria. Pero, al ser un litigio entre particulares, la Directiva no admite su eficacia directa, por lo que la solución pasa por analizar si es posible aplicar el principio de interpretación conforme, dentro del margen de actuación del que dispone el órgano judicial nacional, teniendo en cuenta también el carácter vinculante de la jurisprudencia del TJUE (art. 4.bis de la [Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial](#)). En esta línea, atendiendo a las SSTJUE de 19-IV-2016, [asunto C-441/14, Dansk Industri](#), y de 16-VII-2009, [asunto C-12/08, Mono Car](#), en relación con el citado artículo 4.bis LOPJ, así como a su propia jurisprudencia, el TS recuerda que los jueces nacionales, en su condición de jueces comunitarios, están obligados a salvaguardar la efectividad del derecho comunitario y su supraordenación al derecho interno según la jurisprudencia del TJUE, lo que impone la búsqueda de una interpretación conforme al Derecho de la Unión de la normativa interna que pudiera haber vulnerado un claro, directo y categórico mandato de la Directiva, tal y como ocurre en el caso controvertido, pero sin que ello pueda conducir a forzar la exégesis de la norma interna hasta el punto de incurrir en una interpretación *contra legem* de la misma. Y, como último elemento relevante para resolver el litigio, el TS afirma que, de acuerdo con los apartados 17 y 34 de *Dansk Industri*, los órganos judiciales nacionales no pueden perseverar en la doctrina jurisprudencial que pudieran haber establecido con anterioridad y que se hubiera revelado incompatible con el Derecho de la UE, «lo que en el presente supuesto y en el caso de llevar a ello la interpretación conforme al Derecho de la Unión del artículo 51.1.º ET, obligaría a completar el criterio de la STS de 18 de marzo de 2009 (rec. 1878/2008)».

Así las cosas, y toda vez que en *Rabal Cañas* el TJUE ya efectuó una interpretación implícita del artículo 51.1.º ET que permitía al TS establecer el alcance que debía darle de acuerdo con el contenido de la Directiva 98/59/CE, nuestro Tribunal defiende que, pese a la literalidad del precepto, una interpretación teleológica y sistemática consiente afirmar

que la interpretación conforme de nuestra norma nacional es la que nos lleva a entender que su objeto no es otro que extender a la empresa la unidad de cómputo de los umbrales que separan el despido colectivo del objetivo, pero sin contener previsión alguna de la que se derive la exclusión de los centros de trabajo que reúnan esos mismos requisitos numéricos, dando con ello lugar a una confusa redacción que puede ser integrada con la aplicación del principio de interpretación conforme, que permite interpretar

el precepto 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.

Añadiendo como «argumento de singular trascendencia» que otra interpretación diferente «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 otras, acudiendo al recurso de concentrar todas las extinciones en un único centro de trabajo». Y, finalmente, destaca el TS que

esa misma interpretación conforme al Derecho de la Unión del artículo 51.1.º ET obliga a entender que el concepto de centro de trabajo, a efectos del despido colectivo, no puede ser otro que el previsto en el artículo 1.1.º de la Directiva 98/59, esto es, aquel que emplea habitualmente a más de 20 trabajadores [...], sin que en la norma interna haya elementos que permitan ninguna otra posible interpretación diferente en materia de despidos colectivos [...].

Todo el razonamiento expuesto, a la postre, lleva al TS a desestimar el recurso de la empresa, ratificando y «completando» el criterio establecido en la STS de 18 de marzo de 2009 ([ROJ: STS 3672/2009](#)),

en el sentido de que deben calificarse como despido colectivo y respetar por consiguiente el régimen legal aplicable en esta materia, tanto las situaciones en las que las extinciones de contratos computables superen los umbrales del artículo 51.1.º 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.

IV. Conclusiones. Acudiendo de nuevo al principio de interpretación conforme, como ya hiciera en su sentencia de 8 de junio de 2016 ([ROJ: STS 2728/2016](#)) en materia de vacaciones, el TS salva ahora la literalidad del artículo 51.1 ET, contraria a la clara previsión del artículo 1.1 de la [Directiva 98/59/CE](#), descartando mediante una acertada exégesis teleológica de la norma interna y, de manera menos consistente en nuestra opinión, también sistemática, que al incluir el centro de trabajo en el ámbito aplicativo de esa disposición se incurra en una interpretación *contra legem*. Y es que aun cuando el artículo 51.1 ET alude solo a la empresa, lo cierto es que también contiene requisitos adicionales favorables a los trabajadores no exigidos por la norma comunitaria, lo que sería expresivo de que el legislador español no quiso en modo alguno soslayar los niveles mínimos de garantías que la Directiva residencia indiscutiblemente en los centros de trabajo. En tanto no se proceda a una deseable reforma normativa del artículo 51.1 ET, esta vía interpretativa permite que, en empresas complejas, a la hora de calificar

un despido como colectivo la empresa siga siendo el referente en cuanto unidad de cómputo para determinar si se cumplen los umbrales numéricos establecidos en el ET, pero la novedad es que, pese al silencio del legislador, también podrá subsidiariamente acudir a un nivel organizativo inferior, el centro de trabajo (ajustado a la definición de la norma comunitaria y limitada así a centros con más de 20 trabajadores). De esta forma, si el módulo de la empresa en su conjunto no admite calificar de colectivo el despido, impidiendo con ello la aplicación de las garantías que acoge la Directiva, pero el recurso al centro de trabajo como unidad de referencia sí haría posible conseguir el efecto protector pretendido por el Derecho comunitario, entonces debe necesariamente ser éste el módulo aplicable.

Ascensión GARCÍA TRASCASAS
Profesora TEU de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Salamanca
aga@usal.es