

Nota informativa

Madrid, 26 de octubre 2016

Nota informativa sobre la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (TS) nº 848/2016 de 17 de octubre de 2016, que introduce un cambio de doctrina (overruling) en relación con la interpretación del artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET).

1. Supuesto de Hecho

El caso enjuiciado en la sentencia de referencia se inicia con la demanda en materia de despido colectivo iniciada por dos trabajadores de la sociedad Zardoya Otis, S.A. contra todas las empresas que conforman el Grupo Otis, con una plantilla total de 3.100 personas aproximadamente y varios centros de trabajo en todo el territorio nacional, uno de ellos en la localidad de Mungia.

La demanda en cuestión, denuncia la decisión individual por parte del empresario de extinguir, durante el periodo que abarca del 26 de noviembre de 2014 al 24 de febrero de 2015, un total de 33 contratos de trabajo, 6 de ellos por “cumplimiento de contrato”, en el centro de trabajo de Mungia, cuya plantilla habitual era de 77 trabajadores.

El fallo de la sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco determinó la nulidad de los despidos efectuados en el centro de trabajo de Mungia por no haber seguido la empresa el procedimiento de despido colectivo legalmente establecido a tal efecto.

2. Cuestión litigiosa

La principal cuestión litigiosa que se pone de manifiesto a lo largo de toda la sentencia del TS es la **consideración de la empresa o del centro de trabajo como unidad de referencia** a los efectos de despido colectivo en los términos establecidos en el artículo 51.1 ET.

En este sentido, la **controversia** surge en la comparativa de esta norma con la del **artículo 1.1 de la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio de 1998**, que a diferencia de la norma nacional, establece **diferentes umbrales numéricos vinculados al centro de trabajo como unidad de referencia**, así como de las recientes **sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 30 de abril de 2015 (C-80/14, asunto “Wilson”) y 13 de mayo de 2015 (C-80/14, asunto “Rabal Cañas”)**. Asimismo, se cuestiona si se ha hecho cumplimiento de los derechos de información y consulta que establecen los artículos 2 a 4 de esta Directiva.

Mientras que **legislador español extiende el cómputo global de los umbrales numéricos a la totalidad de la empresa** (**Ex. Art. 51 ET**: en un periodo de 90 días cuando afecte al menos a 10 trabajadores, en las “empresas” que ocupen menos de 100 trabajadores; al 10% de trabajadores en empresas que ocupen entre 100 y 200 trabajadores; a treinta trabajadores cuando ocupen a más de 300 trabajadores), el **legislador comunitario lo circunscribe al centro de trabajo** (**Ext. Art. 1 Directiva 98/59**: a) en un periodo de 30 días al menos 10 trabajadores en los “centros de trabajo” que empleen habitualmente a más



de 20 y menos de 100 trabajadores; al menos el 10% cuando empleen habitualmente entre 100 y menos de 300; al menos igual a 30 cuando empleen habitualmente 300 trabajadores o más; b) o bien, para un periodo de 90 días, al menos igual a 20 trabajadores con independencia del número de trabajadores empleados en los centros de trabajo).

Es evidente, razona el TS, que la aplicación literal del artículo 51.1 ET, en situaciones singulares como la presente, no garantiza el procedimiento de información y consulta establecido en la Directiva, ofreciendo ésta mayores garantías que la norma nacional interna.

Para la interpretación correcta de este precepto jurídico, el TS en la sentencia ahora analizada aboga claramente en favor de la **aplicación prioritaria del derecho comunitario frente al nacional** en virtud del **principio de integración conforme** (o eficacia horizontal). Ante la imposibilidad de invocación directa de las directivas comunitarias por los particulares en un litigio nacional, este principio defiende la interpretación de la norma nacional en base a la finalidad perseguida por la Directiva para que, aplicando la legislación interna, posibilite su consecución sin contravenir las disposiciones de aquella.

Una **primera consecuencia** de lo anterior, es que el TS sostiene que **nuestra normativa laboral nacional no contrapone la empresa y el centro de trabajo como unidades “necesariamente diferenciadas”, sino que los asimila y los equipara** en su tratamiento jurídico, citando varios ejemplos contemplados en el ET que asimilan ambas unidades de referencia (Ej.: 41.4, 47, 51.2, 41.4, 63 y ss. ET).

La **segunda consecuencia** conlleva a la conclusión del TS, a la luz de la mencionada jurisprudencia comunitaria interpretativa de la Directiva 98/59, que el **centro de trabajo para ser considerado como unidad de referencia a los efectos de despido colectivo debe cumplir las siguientes condiciones:**

- Ha de ser una **unidad diferenciada, permanente, estable**, adscrita a la ejecución de una o varias tareas determinadas y contar con los medios técnicos y el grado de estructura necesarios para llevar a cabo estas tareas; y
- Debe **emplear habitualmente a un mínimo de 20 trabajadores**, umbral que establece el segundo apartado de la letra “a” del artículo 1.1 de la Directiva.

3. Cambio de doctrina. Conclusiones y recomendaciones.

Las dos conclusiones anteriores llevan al TS a una solución salomónica, afirmando que la interpretación correcta del art. 51 ET es **considerar la existencia de despido colectivo no sólo cuando se superen los umbrales en el conjunto de la empresa, sino también, y aquí es donde está la rectificación y cambio de la doctrina, cuando los despidos excedan esos mismos umbrales en referencia a un centro de trabajo, aisladamente considerado, en el que** presten servicios o, utilizando la terminología comunitaria, **empleen a más de 20 trabajadores.**

Por lo tanto, la presente sentencia constituye un verdadero **overruling** o **cambio de doctrina** del Tribunal Europeo frente a la que venía manteniendo, al considerar también el centro de trabajo como unidad de referencia a la hora de aplicar la regulación del despido colectivo.



A modo de conclusión, recomendamos que ante la previsión de extinciones de contratos de trabajo, se realice un análisis de umbrales en dos niveles diferenciados y teniéndose en cuenta ambas unidades de referencia, el/los centros de trabajo afectado/s en primer lugar, y el conjunto de la empresa en segundo lugar, a los efectos de computar los despidos y determinar si se debe efectuar o no un proceso de despido colectivo.

Casos prácticos:

Ejemplo 1

Una empresa con 500 trabajadores que mantiene dos centros de trabajo:

- Centro 1: emplea a 50 empleados
- Centro 2: emplea a 450 empleados.

Procede, en un periodo de 90 días, a despedir a 18 empleados: 15 trabajadores del centro 1 y 3 trabajadores del centro 2.

En este caso, aunque no supere el umbral para el conjunto de la plantilla de la empresa, se debe recurrir al proceso de despido colectivo establecido en el art. 51.1 ET, de acuerdo con el cambio de doctrina establecido en la STS 17/10/2016, al superarse los umbrales dentro del centro de trabajo 1 aisladamente considerado y emplear a más de 20 trabajadores.

Ejemplo 2

Una empresa con 350 trabajadores que mantiene tres centros de trabajo:

- Centro 1: emplea a 30 empleados.
- Centro 2: emplea a 310 empleados.
- Centro 3: emplea a 10 empleados.

Procede, en un periodo de 90 días, a despedir a 29 empleados: 20 trabajadores del centro 2 y 9 trabajadores del centro 3.

En este caso la empresa no estaría obligada a recurrir al proceso de despido colectivo establecido en el art. 51.1 ET, al no superarse los umbrales ni en el conjunto de la empresa ni dentro del centro de trabajo 2, no tomando en consideración tampoco las extinciones del centro de trabajo 3 al no emplear tampoco más de 20 trabajadores.

Quedamos a tu disposición para cualquier cuestión o duda que pudiera surgir, recibe un cordial saludo.

Raúl Rojas

Socio

rrojas@ecija.com