

Octubre de 2016

Departamento de Derecho Laboral

**UNIFICACIÓN DE DOCTRINA EN LA CONSIDERACIÓN DEL CENTRO DE TRABAJO COMO UNIDAD DE REFERENCIA PARA EL CÁMPUTO DE LOS UMBRALES DEL DESPIDO COLECTIVO**

Estábamos esperando que la tendencia que estaban siguiendo nuestros juzgados y Tribunales del orden social, tras la sentencia del *Tribunal de Justicia de la Unión Europea* ("TJ") de 13 de mayo de 2015 resolviendo en sentido de que la normativa española resulta contraria al derecho comunitario en cuanto a la unidad de referencia para el cómputo de los despidos colectivos (en la misma línea que su predecesora de 30 de abril de 2015 en el Reino Unido, (ref. en nuestro AJ de Mayo 2015), fuese refrendada por el más alto Tribunal.

Pues bien, así ha sido y el Tribunal Supremo ("TS") en la recientísima Sentencia del 17 de octubre de 2016 que unifica doctrina ha fallado ratificando la *sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 21 de mayo de 2015* (ref. en nuestro AJ de Febrero 2016) que estimó la nulidad de varios despidos individuales porque se debía haber seguido un proceso de despido colectivo en lugar de extinciones singulares; en concreto, establece que el cese de 10 trabajadores o más que formen parte de un sólo centro de trabajo cuando éste tenga, al menos, 20 trabajadores debe seguir el procedimiento de despido colectivo. Hasta la sentencia del TJ la unidad de referencia para hacer un despido colectivo en nuestro país era "la empresa" en sentido amplio; sin embargo, en el artículo 5 de la *Directiva 98/59 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos* (en adelante, la "**Directiva**") la unidad de referencia es "el centro de trabajo". Con esta resolución se adapta así la jurisprudencia española a dicha Directiva sobre despidos colectivos.

Desde la perspectiva de la práctica jurídica, se acoge con satisfacción este **pronunciamiento del TS que define como unidad de cómputo el centro de trabajo** y que permite, al fin, descansar del contexto de incertidumbre e inseguridad jurídica en el que nos encontramos desde el segundo semestre del año pasado; así como nos recuerda como una **buena praxis el que, desde entonces, cuando se trate de acometer un procedimiento de regulación de empleo o ERE en nuestro país, ad cautelam, sea necesario verificar que se cumple el doble filtro el de la normativa española (empresa) y la comunitaria (centro de trabajo)**.

La justificación de este fallo, aparte de lo jurídico ya expuesto, lo es desde un punto de vista social por cuanto la trasposición de la Directiva lo que pretende es impedir que los procedimientos de información o consulta establecidos para los despidos colectivos -y correctamente implementados en la norma española a partir del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores- no llegue a los trabajadores de determinados centros de trabajo, independientemente de su representación unitaria.

No obstante, para conseguir la anhelada apacibilidad en esta materia quedaría pendiente cerrar el círculo pues no nos aclara la Sentencia qué sucede en aquellos casos en los cuales el centro de trabajo es de menos de 20 empleados; en este sentido, habrá que esperar a una nueva unificación de doctrina para tener aclarado este aspecto. Asimismo, también sería esperable (y deseable) que el ámbito sobre "unidad de cómputo" quedase reflejado en la próxima Reforma o Contrarreforma, según lo que resulte de estado de purgatorio en el que no encontramos, para que el precepto estatutario se corrija y, por fin, resulte acorde al marco comunitario.