

# El régimen del despido colectivo en el ordenamiento europeo: contrastes y fricciones con el ordenamiento español

## Collective redundancy in EU law: contrasts and frictions with the Spanish law

YOLANDA MANEIRO VÁZQUEZ\*

### 1. SOBRE LA INCIDENCIA DEL DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA EN LA REGULACIÓN INTERNA DEL DESPIDO COLECTIVO

La reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia de los últimos tres años obliga a la reflexión acerca de los límites a los que quedan sujetos los ordenamientos jurídicos nacionales. Como consecuencia de las decisiones del Tribunal europeo, el Derecho español ha tenido que replantearse conceptos hasta ahora tenido por básicos y reconocidos como verdades universales en el Derecho del Trabajo español. Entre ellos, el propio concepto de trabajador o el del centro de trabajo como unidad en la que ha de realizarse el cómputo del número de extinciones a efectos del despido colectivo.

\* Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Santiago de Compostela. Este trabajo se enmarca en el Proyecto de investigación DER2015-66922-R (MINECO/FEDER) titulado *La adaptación del ordenamiento español a la jurisprudencia social del Tribunal de Justicia y financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad*.

A la regulación del despido colectivo son aplicables tanto el Derecho de la Unión Europea, a través de la 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<sup>1</sup>, como el Derecho interno, representado por el art. 51 ET. No obstante, la Directiva no tiene por finalidad unificar las legislaciones nacionales, sino armonizar los elementos básicos sobre los que se han de articular las

<sup>1</sup> Inicialmente, la Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a los despidos colectivos, tuvo por finalidad fijar unos estándares mínimos de protección frente a los despidos colectivos en los Estados Miembros que impidiesen a las multinacionales con establecimientos en diversos Estados realizar sus despidos en aquellos en los que los costes fuesen inferiores. Fue modificada por la Directiva 92/56/CEE del Consejo de 24 de junio de 1992, que trató de adecuarla a la realidad empresarial y jurídica. Sobre la evolución de estas Directivas hacia la regulación actual, véase NOGUEIRA GUASTAVINO, M., *Transmisión de empresas y despidos colectivos*, en NOGUEIRA GUASTAVINO, FOTINOPOULOU BASURKO y MIRANDA BOTO (dirs.), *«Lecciones de Derecho social de la Unión Europea»*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2011), pp. 447 y ss.).



CONTENTS

SUMARIO



regulaciones nacionales, que, en ocasiones, no se ajustan necesariamente a lo dispuesto en aquella, como sucede en nuestra legislación con el art. 51 ET. Por ello, en el año 2015 el Tribunal de Justicia dictó cinco sentencias precisando cuál ha de ser la interpretación correcta de la Directiva 98/59/CE. Se trata de las sentencias *Wilson*<sup>2</sup>, *Lyttle*<sup>3</sup>, *Balkaya*<sup>4</sup>, *Rabal Cañas*<sup>5</sup> y *Pujante Rivera*<sup>6</sup>. Como acertadamente se ha señalado, «las nuevas reglas de juego introducidas por las sucesivas reformas laborales están dando lugar a una inusitada virtualidad aplicativa de normativa internacional y comunitaria que –al menos en su traducción práctica– no siempre resulta fácil de comprender y de explicar»<sup>7</sup>.

Entre estas sentencias destacan las dos últimas, *Rabal Cañas* y *Pujante Rivera*, por tener su origen, precisamente, en órganos jurisdiccionales españoles y como fondo la adecuación del Derecho español. En ellas, el Tribunal pone de manifiesto el contraste entre la protección de mínimos que ofrece la Directiva

y la, al menos en teoría, superior protección que trata de ofrecer, sin pleno éxito, el legislador español, apartándose para ello del texto de la Directiva<sup>8</sup>.

En cualquier caso, todas ellas tienen una importante trascendencia, dado que reformulan, ampliándolo, el criterio de cómputo de los trabajadores despedidos, superando los que hasta ahora contemplaba el art. 51 ET y la jurisprudencia nacional<sup>9</sup>.

El Derecho de la Unión Europea, como ámbito del que procede la noción actual del despido colectivo, ofrece una «construcción artificial»<sup>10</sup> de este, que surge mediante la suma de un determinado número de extinciones en unos umbrales espaciales (empresa o centro de trabajo) y temporales establecidos en el art. 1 de la Directiva 98/59/CE y en el art. 51.1 ET. Como consecuencia de ello, los trabajadores afectados por un despido colectivo quedan protegidos por las garantías dispuestas en su favor en la Directiva.

Esta tutela se ve reforzada, siquiera en el plano simbólico, por el derecho a la protección en caso de despido injustificado, prevista por el art. 30 de la Carta de Derechos Fundamen-

<sup>2</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 30 de abril de 2015, *Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW) y B. Wilson contra WW Realisation 1 Ltd y otros*, Asunto C-80/14, ECLI:EU:C:2015:291.

<sup>3</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de mayo de 2015, *Valerie Lyttle y otros contra Bluebird UK Bidco 2 Limited*, Asunto C-182/13, ECLI:EU:C:2015:317.

<sup>4</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 9 de julio de 2015, *Ender Balkaya contra Kiesel Abbruch- und Recycling Technik GmbH*, Asunto C-229/14, ECLI:EU:C:2015:455.

<sup>5</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de mayo de 2015, *Andrés Rabal Cañas contra Nexea Gestión Documental SA y Fondo de Garantía Salarial*, Asunto C-392/13, ECLI:EU:C:2015:318.

<sup>6</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de noviembre de 2015, *Cristian Pujante Rivera contra Gestora Clubs Dir SL y Fondo de Garantía Salarial*, Asunto C-422/14, ECLI:EU:C:2015:743.

<sup>7</sup> MARTÍNEZ MORENO, C., *Solución salomónica del Tribunal Supremo a propósito de la doctrina Rabal Cañas. Comentario a la STS de 17 de octubre de 2016 (Rec. 36/16)*, Actum Social nº 116, actualidad octubre 2016, pp.19 y ss. En palabras de la autora: «Algo debe estar pasando con los despidos colectivos en Europa cuando, tratándose de una Directiva que desde su promulgación allá por mediados de los años sesenta ni mucho menos había dado lugar a un número significativo de cuestiones prejudiciales ni pronunciamientos del TJ –al menos en comparación con otras Directivas como la de traspaso de empresas».

<sup>8</sup> En palabras de RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (*El concepto de centro de trabajo, la Directiva 98/59, sobre despidos colectivos y el art. 51 ET*, Derecho de las Relaciones Laborales, nº 2, mayo 2015, p. 114): «el contraste entre dos ordenamientos, uno de protección de mínimos en los despidos colectivos que exige consultas estrictamente cuando lo requiere la Directiva y repite Gran Bretaña, y sola para examinar la inevitabilidad de despidos, y un ordenamiento como el español, que supera con mucho los mínimos de la Directiva, entre otras cosas y sobre todo, porque exige una causa justificadora de los despidos colectivos para su solicitud, que lleva a una necesaria información exhaustiva por parte de las empresas de los motivos que han llevado a la decisión de despidos».

<sup>9</sup> Véase un completo análisis de estas sentencias en CASAS BAAMONDE, M<sup>a</sup>.E., *Unidades de cálculo de los umbrales numéricos del despido colectivo, el centro de trabajo y la empresas, 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, nº 4, 2015, pp. 374 y ss.

<sup>10</sup> DESDENTADO BONETE, A., *La delimitación legal del despido colectivo*, en M. GODINO REYES (dir.), «Tratado de despido colectivo», Tirant lo Blanch (Valencia, 2016), p. 49.



tales de la Unión Europea. Así pues, al llevar a cabo un despido colectivo, el empresario ha de respetar ciertos deberes de información y consulta exigidos por el Derecho de la Unión Europea y cuyo incumplimiento puede dar lugar, conforme al Derecho español, a la ineficacia de los despidos individuales.

Por lo tanto, solo cuando un conjunto de extinciones alcanza la consideración de despido colectivo, la Directiva obliga a someterlo a un cauce formal específico y a que sus afectados se beneficien de las garantías de información y consulta previstas en ella. Así pues, será preciso que la configuración de dichas extinciones encaje en los conceptos determinados en la Directiva, tales como los de extinciones computables, trabajadores habitualmente empleados, o centro de trabajo. De más está señalar que, por su relevancia, el significado de tales conceptos en las normas nacionales ha de concordar con el de la Directiva, aun cuando su finalidad armonizadora no alcance a las prácticas nacionales para adoptar despidos individuales o plurales, al no ser estos colectivos en el sentido de la Directiva, ni tampoco al derecho del empresario a efectuar dichos despidos<sup>11</sup>.

Sobre esta cuestión, el Tribunal de Justicia ha negado que tales conceptos puedan definirse por remisión a las legislaciones de los Estados miembros. Señaladamente, el concepto «despido colectivo», sin ir más lejos, resulta esencial, al ser el presupuesto imprescindible para que puedan aplicarse las garantías previstas en la Directiva. Dada su trascendencia, «deben interpretarse de manera autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión». Por este motivo, las categorías jurídicas tradicionales resultarán ineficaces cuando

<sup>11</sup> Como indica NOGUEIRA GUASTAVINO, M. (*Transmisión de empresas y despidos...*, cit., p. 448), la Directiva persigue una cierta armonización parcial, preservando la organización interna de las empresas, con el fin de alcanzar «una regulación europea de tipo procedimental, que busca uniformar una serie de garantías de los representantes de los trabajadores y que lo hace a través de disposiciones mínimas, de modo que los Estados Miembros o la propia negociación colectiva interna pueden introducir disposiciones más favorables para los trabajadores».

se opongan, o incluso cuando no se ajusten, a los ofrecidos por el Derecho de la Unión, de modo que el legislador nacional ya no es el único soberano sobre su propio ordenamiento jurídico.

Como es lógico, el replanteamiento de los viejos conceptos se limita a aquellos ámbitos sobre los que el Derecho de la Unión Europea puede ejercer sus competencias. Por ello, entre los objetivos de la Directiva 98/59/CE no se encuentra el de ofrecer una noción general de trabajador, pero sí la de determinar qué ha de entenderse por trabajador a los efectos del despido colectivo. Y ello aun cuando tal concepto de trabajador no se ajuste, o incluso se contraponga, a la concepción nacional ofrecida por el derecho interno de algún Estado Miembro.

Lo mismo ha sucedido con el tradicional concepto de «centro de trabajo». La más reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia ha provocado que los operadores jurídicos nacionales se planteen su definición y sus similitudes y diferencias con el concepto de empresa. De ello ha derivado que el centro de trabajo deba ser considerado, en la actualidad, a pesar de la literalidad del art. 51 ET y de la consolidada jurisprudencia al respecto, como una unidad a la que ha de atenderse para computar el número de los despidos producidos para alcanzar los umbrales del despido colectivo.

Conviene recordar, al valorar la trascendencia del Derecho de la Unión Europea y de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en los ordenamientos jurídicos de los Estados Miembros, que el principio de seguridad jurídica nacional no constituye freno alguno para evitar la penetración de las reglas comunitarias en los derechos internos. En este sentido, sentencias como *Dansk Industri*<sup>12</sup> sostienen

<sup>12</sup> Sentencia de 19 de abril de 2016, *Dansk Industri (DI) y Sucesores de Karsten Eigil Rasmussen*, asunto C-441/14 (ECLI:EU:C:2016:278). Esta sentencia continúa la trayectoria abierta hace más de 50 años por la sentencia *Van Gend en Loos y Costa c. Enel*, por la cual el Derecho de la Unión Europea se introduce en los Derechos nacionales, modificándolos y alterando estructuras consolidadas de los ordenamientos estatales.



que la aplicación del Derecho de la Unión Europea no puede ser obstaculizada por los Estados miembros mediante la invocación de los principios de seguridad jurídica y confianza legítima. Una interpretación distinta, que se opusiese a la aplicación nacional del Derecho de la Unión con el fin de no afectar a la seguridad jurídica derivada de la tradicional interpretación de ciertos conceptos, restaría toda relevancia a los principios de primacía y de eficacia directa de las normas europeas.

Con todo, no puede negarse que esta situación puede afectar notablemente a la confianza legítima de los ciudadanos en el cumplimiento de las normas. Especialmente en casos como el aquí analizado, en los que la letra del precepto nacional no se ajusta a la correspondiente Directiva y, por ello, el estricto cumplimiento de la letra de la ley ya no garantiza un comportamiento ajustado a Derecho. La situación se agrava cuando, como también es el caso, el legislador interno no procede a la modificación de la norma para ajustarla a lo requerido por la Directiva, obligando al ciudadano a convertirse en un fiel seguidor de la evolución de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en tanto que las sentencias de este afectan al Derecho interno, incluso para obligarle a decir lo que la letra de la ley no dice expresamente y a aplicarla de manera diferente a como se había venido haciendo con anterioridad.

Si a continuación se expondrán las repercusiones que determinadas sentencias del Tribunal de Justicia producirán en la regulación del despido colectivo por nuestro Derecho español, no pueden dejar de mencionarse las consecuencias que podría haber producido la sentencia *AGET Iraklis*<sup>13</sup> si la Ley 3/2012, de 6 de julio, no hubiera suprimido la necesaria autorización administrativa previa al despido colectivo. Aun cuando esta sentencia aparece

<sup>13</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 21 de diciembre de 2016, *Anonymi Geniki Etairia Tsimenton Iraklis (AGET Iraklis) contra Ypourgos Ergasias, Koinonikis Asfalisis kai Koinonikis Allilengyis*, Asunto C-201/15 (ECLI:EU:C:2016:972).

especialmente vinculada al Derecho griego, es posible extraer de ella ciertas conclusiones aplicables a la situación de nuestro Derecho español anterior a la reforma de 2012. En su Exposición de Motivos, la referida Ley 3/2012 justificó la eliminación de la autorización administrativa en la medida en que «se ha revelado contraria a la celeridad que es especialmente necesaria cuando se trata de acometer reestructuraciones empresariales», por lo que el papel de la Administración se sustituyó por el de mediadora y asesora de las partes, con facultad de realizar advertencias y recomendaciones.

La sentencia *AGET Iraklis*, en relación con el Derecho griego sobre el que se pronuncia, considera contraria a la Directiva 98/59/CE la facultad de la autoridad administrativa de oponerse a todos o a una parte de despidos colectivos tras valorar las condiciones del mercado de trabajo, la situación de la empresa y el interés de la economía nacional<sup>14</sup>. Para alcanzar esta conclusión, resulta muy curioso el *iter* argumentativo empleado por el Tribunal de Justicia. Como ya había manifestado en otras ocasiones, el Tribunal permite a los Estados limitar una libertad fundamental garantizada por el Tratado y por la Carta de Derechos Fundamentales, como es la libertad de establecimiento o de empresa y la libertad contractual de las empresas. Pero no resulta ser oro todo lo que reluce y el Tribunal emplea un curioso juego argumentativo que le permite concluir en un sentido mucho más restrictivo para los derechos sociales del que pudiera parecer inicialmente. En un comienzo prometedor, apela a la finalidad social del Derecho de la Unión, que obliga a sopesar, dice, «los derechos del Tratado relativos a la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales en relación con los objetivos perse-

<sup>14</sup> En concreto, la norma griega, en defecto de acuerdo entre las partes, permite al Ministro, mediante resolución motivada «y tras tomar en consideración los documentos del expediente y valorar las condiciones del mercado de trabajo, la situación de la empresa y el interés de la economía nacional» denegar la autorización de una parte o de la totalidad de los despidos programados en una empresa.



guidos por la política social». Entre dichos objetivos figuran «el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir su equiparación por la vía del progreso, una protección social adecuada, el diálogo social, el desarrollo de los recursos humanos para conseguir un nivel de empleo elevado y duradero y la lucha contra las exclusiones». De acuerdo con esta interpretación, es posible que un Estado pueda someter a la autorización administrativa la decisión de despido colectivo en caso de que no exista acuerdo con los representantes de los trabajadores, como hacía el gobierno griego. Llega a afirmar, en esta línea, que «la libertad de empresa no constituye una prerrogativa absoluta, sino que debe tomarse en consideración en relación con su función en la sociedad (...) y puede quedar sometida a un amplio abanico de intervenciones del poder público que establezcan limitaciones al ejercicio de la actividad económica en aras del interés general»<sup>15</sup>.

Ahora bien, el giro que permitirá al Tribunal resolver en el sentido opuesto al inicio de su razonamiento, guarda relación con la formulación «de manera muy general e imprecisa» de los criterios de apreciación del gobierno griego, a saber, «la situación de la empresa» y las «condiciones del mercado de trabajo». Esta amplitud y ausencia de mayores precisiones impediría a los empresarios afectados, a juicio del Tribunal, conocer las «circunstancias concretas y objetivas» que permitirían a la administración denegar la autorización de un despido colectivo, «ya que las situaciones que permiten ejercerla son potencialmente numerosas, indeterminadas e indeterminables, y dejan a la autoridad en cuestión un amplio margen de apreciación difícilmente controlable».

<sup>15</sup> En el párrafo 89 de la sentencia, el Tribunal recuerda que el artículo 52, apartado 1 de la Carta «reconoce que pueden introducirse limitaciones al ejercicio de los derechos consagrados por la propia Carta, siempre que tales limitaciones, dentro del respeto del principio de proporcionalidad, sean necesarias y respondan efectivamente a objetivos de interés general reconocidos o a la necesidad de protección de los derechos y libertades de los demás».

Ni siquiera el posterior control judicial de esta decisión administrativa es suficiente, a juicio del tribunal, para satisfacer las exigencias del principio de proporcionalidad, ya que la normativa tampoco proporciona al juez nacional criterios suficientemente precisos para permitirle controlar el ejercicio de la facultad discrecional de la autoridad administrativa.

Así pues, el paralelismo entre la situación griega analizada por esta sentencia y la situación española anterior a la reforma de 2012 parece claro. Por lo que también parece posible, en un análisis contrafactual, anticipar la posición del Tribunal de Justicia frente a una posible reforma futura del procedimiento de despido colectivo, motivada por un cambio de circunstancias políticas respecto de las que condujeron a la reforma de 2012.

Con esta sentencia el Tribunal de Justicia parece marcar las pautas a las que debe someterse la actuación administrativa ante este tipo de vicisitudes empresariales. Una vez más, la retórica de valoración de los derechos sociales, esconde la preeminencia de las libertades económicas, que resulta inatacable. La estructura de esta sentencia es claramente similar a la de casos precedentes como *Albany*<sup>16</sup>, *Viking*<sup>17</sup> o *Laval*<sup>18</sup>. La elaboración teórica se reaprovecha a menudo en otras sentencias fuera de su contexto, y conduce, paulatinamente, a un escenario donde la realidad del caso concreto es la excepción a esa elaboración. Paradójicamente, un discurso abstracto de defensa del modelo social se utiliza para restringir la legislación social nacional concreta, por ser

<sup>16</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 21 de septiembre de 1999, *Albany International BV contra Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie*, Asunto C-67/96 (ECLI:EU:C:1999:430).

<sup>17</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de julio de 2011, *Viking Gas A/S contra Kosan Gas A/S*, Asunto C-46/10 (ECLI:EU:C:2011:485).

<sup>18</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 18 de diciembre de 2007, *Laval un Partneri Ltd contra Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan y Svenska Elektrikerförbundet*, Asunto C-341/05 (ECLI:EU:C:2007:809).



esta contradictoria con las libertades fundamentales.

## 2. EL CONCEPTO DE TRABAJADOR Y DE DESPIDO A EFECTOS DEL DESPIDO COLECTIVO. LAS SENTENCIAS *BALKAYA* Y *PUJANTE RIVERA*

El reciente replanteamiento de determinados conceptos constitutivos del despido colectivo no resulta extraño, si se tiene en cuenta que dicho despido es una construcción que surge a partir del concepto ofrecido por el art. 1.1.a) de la Directiva 98/59/CE y luego adoptado por las legislaciones nacionales. De acuerdo con dicho precepto, el despido colectivo presenta dos partes claramente diferenciadas. La primera atañe a los tipos de despidos individuales que, cuando se realizan en número suficiente, dan lugar a un despido colectivo. La segunda delimita los umbrales numéricos cuya superación, en un determinado período de tiempo, obliga al empresario a informar y consultar a los trabajadores con arreglo al procedimiento dispuesto en la propia Directiva<sup>19</sup>. En consecuencia, el despido colectivo se caracteriza por un elemento de carácter cualitativo, que configura dicho despido como el que efectúa un empresario «por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores»; y otro cuantitativo, que requiere un determinado número de extinciones en un específico umbral temporal y espacial de referencia.

Dos de las sentencias más recientes del Tribunal de Justicia en materia de despido colectivo, *Balkaya* y *Pujante Rivera*, se han ocupado de precisar la noción de trabajador al que se refiere el art. 1.1.a) de la Directiva 98/59/CE, a los efectos del cómputo del umbral requerido para su aplicación. La segunda de ellas presenta una incidencia directa en la interpretación del art. 51.1 ET, al ser este el que origina la cuestión prejudicial.

<sup>19</sup> Véase Sentencia *Rabal Cañas*, apartado 37.

### 2.1. Concepto de «trabajador». Especial referencia a la sentencia *Balkaya*

El art. 1.1.a).i) de la Directiva 98/59/CE hace depender la existencia de un despido colectivo del número de trabajadores habitualmente contratados en el centro de trabajo. Sin embargo, carece de una definición del concepto de trabajador. El Tribunal de Justicia ha tenido ocasión de indicar que dicho concepto debe definirse conforme a criterios objetivos que caractericen la relación laboral. Pero precisamente por la relevancia que posee el concepto de trabajador, ha reiterado que, en modo alguno, puede quedar definido por remisión a la definición que ofrezca cada una de las legislaciones nacionales. Sólo un concepto uniforme en el ámbito de la Directiva evitará que los Estados puedan introducir exigencias o requisitos adicionales que dificulten la aplicación de esta o lleguen, incluso, a vaciarla de contenido.

Esta afirmación podría llegar a poner en cuestión, ni más ni menos, el propio concepto de trabajador por cuenta ajena concebido por nuestro art. 1.1 ET, así como las exclusiones que enumera su art. 1.3 ET, en la medida que uno y las otras no se ajusten al amplio concepto de trabajador que rige en el Derecho de la Unión Europea y, en particular, en la Directiva 98/59/CE.

Así las cosas, la sentencia *Balkaya*<sup>20</sup> insiste en las dos características que han de concu-

<sup>20</sup> El supuesto de hecho que origina esta sentencia tiene lugar tras el despido de un trabajador por causas económicas, como consecuencia del cierre de un centro de trabajo. Dicho despido no se benefició del procedimiento de despidos colectivos, pues en ese momento la empleadora acreditó exclusivamente una plantilla de 18 trabajadores, que no alcanzaba el umbral de 20 trabajadores previsto en la Directiva. No obstante, el Sr. *Balkaya* impugnó este despido, considerando que en dicho cómputo deberían haberse tenido en cuenta, además, tres extinciones más: un trabajador que había solicitado su cese voluntario con anterioridad a los despidos, un administrador no socio de la sociedad empleadora que la representaba conjuntamente con otro administrador (contrato de mandato, conforme a la legislación alemana), y una persona contratada en prácticas en el marco de un programa de aprendizaje y de

rrir simultáneamente para que una relación pueda calificarse de laboral<sup>21</sup> y, en consecuencia, generar derechos y deberes para las personas afectadas. En primer lugar, se precisa que una persona realice, durante un tiempo, a favor de otra y bajo la dirección de esta, ciertas prestaciones. En segundo lugar, que a cambio de la realización de dichas prestaciones reciba una remuneración. Por lo tanto, a los efectos de la aplicación de la Directiva 98/59/CE, el concepto de trabajador ha de interpretarse en un sentido amplio y se caracteriza por la sujeción jerárquica y por la actividad remunerada. Tal y como había afirmado el Tribunal con anterioridad, entre otras en la sentencia *Danosa*<sup>22</sup>, en la medida en que una persona reúne ambos requisitos existe una relación laboral, sin que sea pertinente para la aplicación de la Directiva 98/59/CE cuál sea la naturaleza del vínculo jurídico que le une a la otra parte de la relación laboral.

A la vista de esta amplia configuración del concepto de trabajador, no es difícil comprender que la Directiva 98/59/CE y su interpretación por el Tribunal de Justicia superan con creces la configuración interna. En concreto, la sentencia *Balkaya* califica como laboral dos relaciones jurídicas que, tanto para el Dere-

cho alemán que origina estas sentencias como para el español, estarían excluidas del concepto de trabajador, en nuestro caso por aplicación del art. 1.3 ET.

La primera de las relaciones jurídicas analizadas en la sentencia estudia el primero de los requisitos, consistente en la realización de ciertas prestaciones durante un tiempo, a favor de otra persona y bajo la dirección de esta. Afecta a un administrador que se rige por un contrato específico que, incluso de acuerdo con la propia normativa alemana que origina el conflicto, no se considera contrato de trabajo. Dicha relación jurídica, si se analizase el Derecho español, recordaría vivamente la exclusión recogida por el art. 1.3.c) ET<sup>23</sup>. Sin embargo, la exclusión realizada por el Derecho alemán no es óbice para que la sentencia *Balkaya* califique la relación jurídica como laboral y aclare rotundamente que «la naturaleza de la relación laboral con respecto al Derecho nacional no puede tener consecuencias de ningún tipo en cuanto a la condición de trabajador a efectos del Derecho de la Unión»<sup>24</sup>. Así, la sentencia *Balkaya* indica expresamente, con abundantes citas de la anterior sentencia *Danosa*, la preeminencia absoluta de la relación de subordinación frente a cualquier otra característica de la relación laboral, pues «el hecho de que una persona tenga la condición de miembro de un órgano de dirección de una sociedad de capital no puede excluir por sí solo que esa persona se halle en una relación de subordinación respecto a dicha sociedad». La concurrencia de la relación de subordinación,

reciclaje profesional, de manera que su retribución procedía directamente de la administración y no de la empresa.

<sup>21</sup> Con anterioridad a la sentencia *Balkaya*, el Tribunal de Justicia ya había precisado estas características en las sentencias *Lawrie-Blum* (sentencia del Tribunal de Justicia de 3 de julio de 1986, Deborah Lawrie-Blum contra Land Baden-Württemberg, Asunto 66/85, ECLI:EU:C:1986:284); *Allonby* (Sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de enero de 2004, *Debra Allonby contra Accrington Et Rossendale College, Education Lecturing Services, trading as Protocol Professional y Secretary of State for Education and Employment*, Asunto C-256/01, ECLI:EU:C:2004:18); *Kiiski* (Sentencia del Tribunal de Justicia de 20 de septiembre de 2007, *Sari Kiiski contra Tampereen kaupunki*, Asunto C-116/06, ECLI:EU:C:2007:536); *Danosa* (Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de noviembre de 2010, *Dita Danosa contra LKB L zings SIA*, Asunto C-232/09, ECLI:EU:C:2010:674), y *Comisión contra Italia* (Sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de febrero de 2014, *Comisión Europea contra República Italiana*, Asunto C-596/12, ECLI:EU:C:2014:77).

<sup>22</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de noviembre de 2010, *Dita Danosa contra LKB L zings SIA*, Asunto C-232/09 (ECLI:EU:C:2010:674).

<sup>23</sup> De acuerdo con dicho artículo, se excluye del ámbito regulado por el ET: «c) La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de consejero o miembro de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad y siempre que su actividad en la empresa solo comporte la realización de cometidos inherentes a tal cargo».

<sup>24</sup> Esta afirmación ya la había realizado el Tribunal de Justicia con anterioridad, aunque respecto a la incidencia sobre el derecho a modificar la duración del permiso para el cuidado de hijos, en su sentencia *Kiiski* (Sentencia del Tribunal de Justicia de 20 de septiembre de 2007, *Sari Kiiski contra Tampereen kaupunki*, Asunto C-116/06, ECLI:EU:C:2007:536).



por lo tanto, debe ser analizada caso por caso, examinándose «las condiciones en las que ese miembro fue contratado, la naturaleza de las funciones que se le encomendaron, el marco en el que se ejercen estas últimas, el alcance de las facultades del interesado y el control de que es objeto en el seno de la sociedad, así como las circunstancias en que puede ser destituido».

En consecuencia, la sentencia *Balkaya* es clara y terminante cuando afirma que si «un miembro del consejo de dirección de una sociedad de capital, que, a cambio de una retribución, presta servicios a la sociedad que lo ha nombrado y de la que forma parte, que ejerce su actividad bajo la dirección o el control de otro órgano de la sociedad, que puede, en todo momento, ser destituido de sus funciones sin limitación alguna, y que no posee él mismo ninguna participación en dicha sociedad, cumple los requisitos para poder ser calificado de trabajador en el sentido del Derecho de la Unión». Además, aunque el propio Tribunal no lo considera un factor determinante por sí mismo, sí califica de relevante que el directivo analizado no posea ninguna participación en la sociedad para la que desempeña sus funciones.

La sentencia reconoce que con esta inclusión persigue aumentar el número de beneficiarios de la Directiva que, de esta forma, beneficia a los miembros de la dirección de una sociedad de capital, pero también al resto de los trabajadores afectados por el despido colectivo. Otra interpretación que excluyese a los referidos administradores también habría impedido que se calificasen las extinciones como colectivas, al no alcanzarse el umbral numérico suficiente.

En estas circunstancias, resulta irrelevante el concepto de trabajador que puedan ofrecer los derechos nacionales. A efectos de despido colectivo, el único concepto válido de trabajador es aquel que se desprende de la Directiva 98/59/CE. En los términos de nuestro derecho nacional, esta interpretación conduce a la compatibilidad del art. 1.3.c) ET con la Di-

rectiva<sup>25</sup>, en tanto que aquel excluye del concepto de trabajador al alto directivo, esto es, al consejero o miembro del órgano de administración societaria que sólo realice cometidos inherentes a dicho cargo.

La amplia interpretación del segundo de los requisitos exigidos por el art. 1.1 de la Directiva 98/59/CE, el desempeño de una actividad remunerada, permite a la sentencia *Balkaya* incluir otra figura compleja en el concepto de trabajador por cuenta ajena. Se trata de quien desarrolla una actividad en prácticas de carácter preparatorio o de aprendizaje en una profesión. En concreto, se trata de una trabajadora que realizaba una formación de reciclaje profesional como auxiliar de ofimática. Pero, y aquí se encuentra el elemento verdaderamente relevante de este supuesto, su retribución no procedía directamente del empresario, sino de una ayuda económica que se le abonaba directamente a través de un programa de subvenciones públicas del servicio público de empleo alemán. Por este motivo, el Derecho nacional alemán no califica esta actividad como laboral, pues aunque en ella esté presente el elemento de la remuneración, esta no procede del empresario, sino de un tercero, en este caso el Estado. Cabe recordar que en esta misma línea se ha venido pronunciando también nuestro Derecho interno, al exigir como requisito esencial para la consideración de trabajador por cuenta ajena, que la remuneración proceda única y exclusivamente del empresario.

Esta nueva dimensión de la remuneración constituye la auténtica novedad de la sentencia *Balkaya*. Quienes prestan una actividad en prácticas ya habían sido considerados como trabajadores en una asentada jurisprudencia anterior<sup>26</sup>, y ahora «no queda desvirtuada por

<sup>25</sup> En este sentido, véase 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, nº. 1, enero 2016, p. 3.

<sup>26</sup> Entre otras, las sentencias *Lawrie-Blum* (Sentencia del Tribunal de Justicia de 3 de julio de 1986, *Deborah Lawrie-Blum contra Land Baden-Württemberg*, Asunto C-66/85, ECLI:EU:



el hecho de que la productividad del interesado sea escasa, no realice una tarea completa y, por tanto, sólo trabaje durante un número reducido de horas por semana y consecuentemente no perciba más que una retribución limitada». La amplitud con la que el Tribunal de Justicia entiende el concepto de trabajador a efectos de la aplicación de la Directiva 98/59/CE, se aprecia en la irrelevancia del origen de la retribución, es decir, de que esta no proceda directamente del empresario contratante, sino de un programa de subvenciones públicas. Al respecto, afirma la sentencia que «ni el contexto jurídico de la relación laboral en el Derecho nacional en el marco de la cual se realiza una formación profesional o una actividad en prácticas, ni el origen de los recursos destinados a la retribución del interesado y, en particular, como sucede en este caso, la financiación de esta mediante subvenciones públicas pueden tener ningún tipo de consecuencias respecto al reconocimiento o no de una persona como trabajadora».

Así las cosas, el concepto jurídico de trabajador en el ámbito del Derecho de la Unión Europea resulta es cada vez más extenso que el que ofrecen los Derechos nacionales de los Estados Miembros, entre ellos el Derecho español, que a tales efectos resultan totalmente irrelevantes. Tan amplio concepto busca favorecer la protección que la Directiva dispensa al conjunto de empleados y evitar el menoscabo que ocasionaría al efecto útil de dicha Directiva cualquier otra interpretación más restrictiva. Además, el Tribunal de Justicia no ha podido ser más claro a la hora de precisar que tal concepto de trabajador no lo es sólo a efectos de su consideración para el cómputo de los despidos colectivos, sino que dicho trabajador también «necesita» de la protección correspondiente que le ofrece la Directiva<sup>27</sup>.

C:1986:284), *Kurz* (Sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de noviembre de 2002, *Bülent Kurz, nacido Yüce contra Land Baden-Württemberg*, Asunto C-188/00, ECLI:EU:C:2002:694) y *Kranemann* (Sentencia del Tribunal de Justicia de 17 de marzo de 2005, *Karl Robert Kranemann contra Land Nordrhein-Westfalen*, Asunto C-109/04, ECLI:EU:C:2005:187).

<sup>27</sup> Así lo señala DESDENTADO BONETE, A., *La delimitación legal...*, cit., p. 56.

Esta circunstancia no deja de tener una importante repercusión en el ámbito de los Derechos nacionales, en tanto que la configuración de trabajador que ofrezca la legislación nacional ya no es suficiente para garantizar la correcta aplicación del Derecho. En otras palabras, si cómputo del número de trabajadores afectados por un despido colectivo se efectúa atendiendo exclusivamente a la literalidad de los artículos 1.1 y 1.3 ET y cumpliendo escrupulosamente la norma interna, puede resultar inadecuado a la luz de la Directiva 98/59/CE. Es inevitable plantearse si los tradicionales elementos esenciales del contrato de trabajo –ajeneidad, dependencia, remuneración y voluntariedad– han quedado reducidos, irremisiblemente a dos: dependencia y remuneración, ante los cuales han de ceder las otras características.

## 2.2. El concepto de «despido» y su diferencia con las extinciones asimiladas: el caso *Pujante Rivera*

Una vez más el Derecho del Trabajo español ha sufrido una importante convulsión en sus cimientos, derivada de la falta de definición expresa de un concepto esencial y determinante de la aplicación de la Directiva y de la necesaria intervención del Tribunal de Justicia en su identificación. Se trata, ni más ni menos, que del alcance del concepto de «despido», cuyo significado a nivel interno no parece ajustarse al comunitario, en el ámbito de los despidos colectivos. Tal y como se ha visto con el concepto de trabajador, también el concepto de despido empleado por la Directiva 98/59/CE resulta ser mucho más amplio que el utilizado por el Derecho nacional.

De esta cuestión se ha ocupado el Tribunal de Justicia recientemente en las sentencias *Balkaya* y *Pujante Rivera*. En ambas ha hecho notar, una vez más, la necesidad de que conceptos tan relevantes tengan una interpretación común y uniforme, independiente de la particular que de ellos pudieran ofrecer cada uno de los Estados Miembros, en tanto que



esta podría llegar a alterar el ámbito de aplicación de la Directiva y privarla de su plena eficacia.

De acuerdo con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el concepto de «despido», a efectos de la aplicación de la Directiva 98/59/CE, «engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento»<sup>28</sup>. Así pues, para que una extinción del contrato de trabajo pueda ser considerada como despido deben concurrir dos elementos esenciales: que se ponga fin a una relación laboral existente; y que esa extinción no se produzca por voluntad del trabajador afectado<sup>29</sup>. Ahora bien, estas extinciones no se equiparan a los despidos por falta de consentimiento del trabajador en cualquier caso, sino sólo a los efectos del cálculo de los umbrales previstos en el art. 1.1.2º de la Directiva 98/59/CE para la existencia de despido colectivo. La diferencia entre ambos conceptos resulta fundamental ante sus importantes efectos prácticos: la protección ofrecida por la Directiva 98/59/CE sólo se aplica a los despidos. En consecuencia, las extinciones de contrato asimiladas al despido sólo se tienen en cuenta para calcular el umbral que permite aplicar la Directiva, pero los trabajadores afectados por ellas no se benefician de las medidas de protección<sup>30</sup>, mientras el despido en sentido propio implica, además, la aplicación de garantías previstas en la Directiva, tales como el período de consultas<sup>31</sup>.

<sup>28</sup> Entre otras, Sentencia del Tribunal de Justicia de 12 de octubre de 2004, *Comisión de las Comunidades Europeas contra República Portuguesa*, Asunto C-55/02 (ECLI:EU:C:2004:605).

<sup>29</sup> Conclusiones del asunto *Pujante Rivera* (C-422/14), párrafo 47.

<sup>30</sup> Así se afirma en las Conclusiones al asunto *Pujante Rivera* (C-422/14), párrafo 49.

<sup>31</sup> *Vid.* DESDENTADO BONETE, A., *La delimitación legal...*, cit., p. 38. Como afirma el autor: «un despido acordado (...) por el empresario sin consentimiento real del trabajador entrará, si se cumplen las demás condiciones, en el despido colectivo, mientras que la extinción asimilada será sólo un criterio corrector del cómputo, pues la extinción en este caso opera sólo a iniciativa del empresario, pero no mediante una decisión del mismo».

Con todo, debe haber un número mínimo de cinco despidos para que se imponga la regla de la asimilación. Así lo dispone el art. 1.1.2º de la Directiva 98/59/CE: «a efectos del cálculo del número de despidos previsto en la letra a) del párrafo anterior se asimilarán a los despidos las extinciones de contrato de trabajo producidas por iniciativa del empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5».

En este punto, la sentencia *Pujante Rivera* ha venido a aclarar una nueva discordancia entre la Directiva y la regulación interna española<sup>32</sup>. En concreto, se trata de la exigencia del párrafo 5º del art. 51.1 ET, según la cual: «Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras 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), siempre que su número sea, al menos, de cinco». La divergencia resultaba clara<sup>33</sup>: mientras la Directiva requiere un número mínimo de 5 despidos para que se puedan asimilar otras extinciones, el art. 51 ET requiere que el número de extinciones asimilables sea, al menos, de cinco<sup>34</sup>.

<sup>32</sup> La pregunta planteada por el órgano jurisdiccional remitente es la siguiente: «El mandato de «asimilación de las «extinciones» a los «despidos» especificada en el segundo párrafo del apartado b) del artículo 1, apartado 1 de la Directiva 98/59 se condiciona a que «siempre y cuando los despidos sean al menos 5». ¿Debe interpretarse en el sentido de que tal condición se refiere a los «despidos» efectuados o producidos previamente por el empresario en el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva y no al número mínimo de «extinciones asimilables» para que opere tal asimilación?».

<sup>33</sup> Como señala RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M. (*La calificación como trabajador...*, cit., p. 5): «En realidad, el Tribunal remitente, más que dudas al respecto ha querido propiciar una interpretación abierta del precepto para que las extinciones de contratos de trabajo asimilables al despido fuera computadas y protegidos los afectados por la Directiva aunque no concurrieran cinco auténticos despidos».

<sup>34</sup> En el caso que originó la sentencia *Pujante Rivera* se habían producido 10 despidos por causas objetivas. No obstante, en los 90 días anteriores y posteriores se produjeron,



En relación con ello, el Tribunal Supremo ha ido determinando qué tipo de extinciones producidas por iniciativa del empresario pero en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador han de ser tomadas en consideración para calcular el número de despidos determinante de la calificación de despido colectivo<sup>35</sup>: despidos disciplinarios declarados improcedentes, despidos objetivos por causas previstas en el art. 52.c) y d) ET, despidos de trabajadores indefinidos no fijos al servicio de las Administraciones públicas y finalización de contratos temporales fraudulentos.

De este modo, la sentencia *Pujante Rivera* señala que de la Directiva «se desprende claramente» que dicho requisito numérico «sólo se refiere a los despidos, lo que excluye las extinciones de contratos asimiladas a despidos». Cualquier otra interpretación, se indica, privaría de todo efecto útil a dicha condición numérica y sería contrario a lo que el legislador de la Unión pretendía referirse al adoptar las disposiciones relativas a los despidos colectivos. De este modo se rechazó que la normativa española resultase más fácil de cumplir y más favorable para los trabajadores que la Directiva 98/59/CE.

Hecha esta precisión, la sentencia *Pujante Rivera*, a través de una doctrina «novedosa y relevante»<sup>36</sup>, procede a clarificar el concepto de despido. En concreto, a identificar la esencia de este para verificar si cualquier extinción del contrato de trabajo contraria a la voluntad

además: 23 extinciones contractuales por agotamiento de la duración de contratos temporales; 5 extinciones voluntarias; 1 despido disciplinario improcedente; 1 extinción en el período de prueba y 1 extinción solicitada como reacción a una modificación sustancial de condiciones de trabajo. La empresa sólo había computado el despido declarado improcedente, pero no así el resto de las extinciones, por lo que no se alcanzaba el número suficiente para aplicar el procedimiento de despido colectivo.

<sup>35</sup> Así lo señala CASAS BAAMONDE, M.E., *Unidades de cálculo...*, cit., p. 392, con cita de las sentencias TS de 25 de noviembre de 2013, 18 de noviembre de 2014, 24 de junio de 2014 y 3 y 8 de julio de 2012.

<sup>36</sup> RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., *La calificación como trabajador...*, cit., p. 3.

del trabajador puede ser considerada como un despido, incluso cuando dicha extinción no procede directamente de la voluntad del empresario, sino que es solicitada directamente por el trabajador. Así, en el caso planteado ante el Tribunal de Justicia, se trataba de resolver la posible calificación como despido<sup>37</sup> de la extinción solicitada por un trabajador ante la modificación sustancial de condiciones de trabajo acordada unilateralmente por el empresario y en perjuicio del trabajador<sup>38</sup>.

La doctrina<sup>39</sup> ha señalado los desajustes existentes entre los conceptos empleados por la Directiva y por el art. 51 ET. La Directiva opera con tres conceptos: los despidos por motivos no inherentes a la persona del trabajador, las extinciones por los mismos motivos asimiladas a los despidos y las restantes extinciones. A su vez, el art. 51 ET distingue entre las extinciones por causas empresariales, las asimiladas por motivos no inherentes a la persona del trabajador y las restantes extinciones. El problema se plantea, principalmente, en relación con las extinciones que solicita el trabajador, pero que traen su causa en una previa actuación unilateral del empresario. En el caso de la sen-

<sup>37</sup> Como señala RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., (*La calificación como trabajador...*, cit., p. 6), se trataba de calificar directamente dicha extinción como despido, no como extinción asimilable al despido, lo cual constituye «una diferencia con importantes efectos pues las extinciones asimiladas a los despidos sólo serán relevantes para el cálculo de los umbrales, mientras que si se considera un despido se aplicarían también las medidas de protección establecidas en la Directiva.

<sup>38</sup> La tercera cuestión planteada por el Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona fue la siguiente: «¿Comprende el concepto de «extinciones del contrato de trabajo producidas por iniciativa del empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona del trabajador», definido en el último párrafo del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59, la extinción contractual acordada entre empresario y trabajador que, aun siendo a iniciativa del trabajador, responde a una previa modificación de condiciones de trabajo a iniciativa del empresario, por causa de crisis empresarial, y que, finalmente, es indemnizada con un importe equivalente al despido improcedente?».

<sup>39</sup> DESDENTADO BONETE, A. (*La delimitación legal...*, cit., pp. 39 y ss.) señala esta cuestión y realiza un exhaustivo análisis acerca de las extinciones computables y no computables a partir del cuadro general de las causas extintivas.



tencia *Pujante Rivera*, fue la trabajadora quien solicitó la extinción de su contrato de trabajo, pero lo hizo con arreglo al art. 50.1.a) ET. Esta particular circunstancia, a juicio del Tribunal, no permite entender que accediese voluntariamente a esa ruptura, pues «el origen de la extinción de esa relación de trabajo es la modificación unilateral introducida por el empresario en un elemento esencial del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona de la trabajadora», como fue la remuneración fija. Así pues, al no ser aceptada por la trabajadora la reducción en su remuneración impuesta unilateralmente por el empresario, «dio lugar a la rescisión del contrato de trabajo, acompañada del pago de una indemnización calculada del mismo modo que las que se aplican en caso de despido improcedente».

Tampoco se considera suficiente para alterar este razonamiento que el empresario hubiera justificado dicha reducción salarial en causas económicas y de producción. Aun cuando la decisión final de extinguir el contrato proceda del trabajador, se considera que esta viene impulsada directamente por la voluntad individual del empleador, único responsable de la modificación sustancial *in peius* de uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, en tal grado que hizo insostenible para el trabajador el mantenimiento de la relación laboral. Por lo tanto, la sentencia *Pujante Rivera* asimila esta extinción a un despido, pues la decisión del trabajador de extinguir su contrato trae su causa directa en la actuación inicial del empresario. Dicho trabajador merece, a juicio del Tribunal, beneficiarse de la protección y de los derechos que la Directiva otorga a los trabajadores despedidos. Entenderlo de otra manera, afirma el Tribunal, «alteraría el ámbito de aplicación de dicha Directiva y la privaría así de su plena eficacia».

De nuevo los efectos de esta sentencia no se limitarán tan sólo al supuesto de hecho resuelto en ella<sup>40</sup>. El mismo razonamiento

<sup>40</sup> Así, por ejemplo, la STS de 18 de mayo de 2016 (rec. n.º 2919/2014) aplica expresamente la doctrina *Pujante Rivera*

to empleado por el Tribunal para asimilar esta extinción a un despido puede aplicarse a cualquiera de las extinciones previstas por el art. 50 ET: la falta de pago o los retrasos continuados en el abono del salario pactado; o cualquier otro incumplimiento grave de sus obligaciones por parte del empresario, salvo los supuestos de fuerza mayor, así como la negativa del mismo a reintegrar al trabajador en sus anteriores condiciones de trabajo en los supuestos previstos en los artículos 40 y 41, cuando una sentencia judicial haya declarado los mismos injustificados. Pero, además, implica que a estas extinciones les serán de aplicación los derechos y garantías reconocidos en la Directiva 59/59/CE y en el art. 51 ET<sup>41</sup>.

El encaje de lo aquí descrito no halla sin embargo fácil acomodo en la práctica empresarial. Buen ejemplo de ello es la STSJ Madrid de 7 de octubre de 2016<sup>42</sup>. La lectura de la sentencia pone de manifiesto que el TSJ Madrid es perfectamente conocedor de la jurisprudencia comunitaria, pero en su fallo, parece alejarse de lo que podría inferirse de *Pujante Rivera*, haciendo inoperante la finalidad de protección perseguida por la Directiva. La Sala madrileña, tras recordar la doctrina *Pujante Rivera* en cuanto a la consideración como despido de la extinción solicitada por el trabajador como consecuencia de un in-

a la extinción contractual solicitada por el trabajador por no acogerse el trabajador afectado a una medida de movilidad geográfica adoptada por el empresario en el marco plan de reestructuración empresarial global «al tratarse de una medida equiparable al despido por causas no inherentes a la persona del trabajador».

<sup>41</sup> En este sentido, *vid.* RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., *La calificación como trabajador...*, *cit.*, p. 7: «ello no dejará de plantear problemas, primero, porque las extinciones del art. 41.3 ET pueden ser a posteriori y, segundo, porque la exigencia de la aplicación de los derechos y garantías reconocidos en la Directiva 98/59 no se corresponde plenamente ni con los requisitos procedimentales establecidos en los arts. 41.2 y 4 ET, y al tratarse como despidos tales extinciones podría cuestionarse no solo la validez de éstas sino posiblemente también la de las mismas modificaciones sustanciales, siendo necesaria una delicada tarea de interpretación por nuestros tribunales de las consecuencias de la Sentencia».

<sup>42</sup> Rec. n.º 504/201.

cumplimiento previo del empresario, quiere llamar la atención sobre «las peculiaridades» del supuesto concreto que analiza. En él, una vez reconocido el carácter fraudulento de los contratos eventuales realizados por la empresa, esta se comprometió a transformarlos en indefinidos, pero sin conservar la antigüedad de los afectados y modificando su dedicación de tiempo completo a tiempo parcial. Por ello, considera la Sala, la negativa de un trabajador a firmar el nuevo contrato que hubiera supuesto su permanencia en la empresa no podía ser previsto por el empleador<sup>43</sup>. Así pues, en la medida en que la empresa, según la consideración de la Sala, «ha pretendido evitar toda extinción contractual mediante una actuación que, si no ha sido enteramente correcta, sí ha recibido el refrendo de la Inspección de trabajo y de los representantes legales de los trabajadores», si dicha finalidad no fue posible «tampoco cabe sancionar por no haberlo llevado a cabo». Dada su conducta, profundiza la Sala, no se infringieron las finalidades que expresamente se declaran como objetivo principal de la Directiva 98/59/CE: evitar o reducir los despidos y atenuar sus consecuencias, así como reforzar la protección de los trabajadores en casos de despidos colectivos.

### 3. LA UNIDAD DE CÓMPUTO A EFECTOS DEL DESPIDO COLECTIVO. LAS SENTENCIAS WILSON Y RABAL CAÑAS

Por otra parte, la discrepancia existente entre la regulación de la unidad de cómputo de los despidos colectivos ofrecida por la Directiva y la que recoge el art. 51.1 ET ha sido puesta de relieve por el Tribunal de Justicia en diversas ocasiones, pero particularmente en su sentencia *Rabal Cañas*. La intensidad con la que el Tribunal de Justicia se ha pro-

nunciado en este sentido ha obligado, incluso, al Tribunal Supremo español, a través de su sentencia de 17 de octubre de 2016, a modificar su tradicional posición y ampliar la interpretación que, hasta el momento, han venido ofreciendo los tribunales nacionales sobre el art. 51 ET.

#### 3.1. La interpretación del «centro de trabajo» por el Tribunal de Justicia

La Directiva 98/59/CE utiliza el centro de trabajo como ámbito espacial para delimitar los umbrales requeridos por el despido colectivo. Pese a la relevancia de este concepto, carece de definición específica en la Directiva. Por ello, el Tribunal de Justicia se ha ocupado de su interpretación, con el fin de ofrecer un significado común para todos los Estados miembros, que sea independiente del que pudieran ofrecer cada uno de los derechos nacionales y que garantice la seguridad jurídica.

Inicialmente, la sentencia *Rockfon*<sup>44</sup> vinculó el centro de trabajo con la localización, pues se consideró como tal la «unidad a la que los trabajadores afectados por el despido se hallan adscritos para desempeñar su cometido». Pero esta interpretación tan amplia hubo de ser posteriormente matizada, y así la sentencia *Athinaiki Chartopoiia*<sup>45</sup> introdujo ciertas precisiones adicionales destinadas a caracterizar e identificar el centro de trabajo en el marco de una empresa. De acuerdo con ello, el centro de trabajo requiere de permanencia, estabilidad y adscripción a la ejecución de una o varias tareas determinadas. También será preciso que comprenda un conjunto de trabajadores, de medios técnicos y un grado de estructura organizativa. Desde un punto de vista negativo,

<sup>43</sup> Afirma la sentencia: «de ahí que no le resultara posible a la empresa, en modo alguno, adivinar el número de extinciones que se producirían, pues ello dependía de que los trabajadores no quisieran firmar el nuevo contrato, o de que, aun firmándolo, entendieran que se había producido un despido».

<sup>44</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 7 de diciembre de 1995, *Rockfon A/S contra Specialarbejderforbundet i Danmark*, Asunto C-449/93 (ECLI:EU:C:1995:420).

<sup>45</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 15 de febrero de 2007, *Athinaiki Chartopoiia AE contra L. Panagiotidis y otros*, Asunto C-270/05 (ECLI:EU:C:2007:101).



también se señalaron los elementos que no han de considerarse relevantes para la noción del centro de trabajo. No se requiere que este tenga autonomía jurídica, económica, administrativa o tecnológica; ni tampoco una dirección propia facultada para realizar despidos colectivos; ni en fin, que se encuentre geográficamente separado de otros centros de trabajo<sup>46</sup>. A lo anterior la sentencia *Wilson* añadió la irrelevancia de empleo del plural o del singular en las distintas versiones lingüísticas de la Directiva en las legislaciones nacionales que se refieren al centro de trabajo<sup>47</sup>.

Con todo, las dos primeras sentencias respondieron a la realidad social y económica de una época bastante diferente de la actual, caracterizada por la globalización y una estructura empresarial radicalmente diferente a la de entonces. Esta nueva situación originaría, de mantenerse invariable aquella interpretación de centro de trabajo, «un efecto adverso para los trabajadores»<sup>48</sup>. Por ello, el principal problema,

<sup>46</sup> Como indica CASAS BAAMONDE, M.E. (*Unidades de cálculo de los umbrales numéricos...*, cit., p. 377), tanto la sentencia *Rockfon* como *Athinaiki Chartopoiia* responden a una primera jurisprudencia del Tribunal de Justicia que «reposaba sobre la lógica económica compensada con una cierta dimensión social» propia de la primera Directiva de los años 70, preocupada por reforzar la protección de los trabajadores y evitar los despidos al margen de los requisitos de la Directiva, «impidiendo el ejercicio del libre poder organizativo empresarial para desvirtuar los derechos de información y consulta de los trabajadores», lo que justifica la definición «muy amplia y abierta y al tiempo localista, del concepto de centro de trabajo».

<sup>47</sup> En este sentido, indica la sentencia que «carece de pertinencia el hecho mencionado en la vista ante el Tribunal de Justicia de que, en concreto, las versiones en lengua inglesa, española, francesa e italiana emplean «centro de trabajo» en plural» tanto en la letra a) inciso i) como en la a) inciso ii) de la Directiva. Y añade que «nada en la redacción del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a) de la Directiva 89/59 sugiere que haya de darse un significado distinto a los términos «centro de trabajo» y «centros de trabajo» que figuran en el mismo párrafo de dicha disposición.

<sup>48</sup> Conclusiones a la sentencia *Rabal Cañas* (Asunto C-392/13, ECLI:EU:C:2015:68). Como señala RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., (*El concepto de centro de trabajo...*, cit., p. 107), en los casos resueltos por las sentencias *Lyttle*, *Rabal Cañas* y *Wilson* «la aplicación a los despidos del concepto jurisprudencial local de centro de trabajo podría significar, salvo que la legislación nacional no estableciera una disciplina más

como no podía ser de otra manera, se originó con los despidos realizados por empresas titulares de varios centros de trabajo, cuando en cada uno de estos no se alcanzaban los niveles numéricos exigidos por el art. 1.1 de la Directiva 98/59/CE, pero sí se alcanzaban si el cómputo se realizaba a nivel de empresa. Por ello, en la sentencia *Lyttle*<sup>49</sup>, el Tribunal ahondó en la configuración del centro de trabajo como «una entidad diferenciada» en el marco de una empresa, sin perjuicio de que ambas –centro de trabajo y empresa– puedan coincidir en aquellos casos en los que la empresa no disponga de varias unidades distintas. Partiendo de esta idea, la sentencia *Lyttle* dio un paso más, al aclarar que el cómputo del número de extinciones necesario para determinar la existencia de un despido colectivo ha de realizarse en cada centro de trabajo considerado por separado. En otras palabras, el mínimo de veinte extinciones requeridas por la Directiva en un período de 90 días habrá de producirse «en un centro de trabajo concreto de una empresa, y 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». El Tribunal no dudó en reconocer que la toma en consideración de todos o de varios de los centros de trabajo de la empresa, del modo propuesto por el juzgado remitente, aumentaría el número de trabajadores que podrían beneficiarse de la protección de la Directiva 98/59/CE, siendo este uno de sus objetivos. Pero también

favorable, la desprotección de un gran número de trabajadores afectados por expedientes de regulación de empleo, de ahí la trascendencia de la cuestiones planteadas y de las tres sentencias que han resuelto estas cuestiones».

<sup>49</sup> Sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de mayo de 2015, *Valerie Lyttle y otros contra Bluebird UK Bidco 2 Limited*, Asunto C-182/13 (ECLI:EU:C:2015:317). En este caso, el Juzgado de lo Social de Irlanda del Norte, Belfast, dado el objetivo de la Directiva de cubrir el mayor número de despidos posibles por causas económicas, planteó al Tribunal de Justicia, entre otras, la siguiente cuestión prejudicial: «¿La expresión «al menos igual a 20» recogida en el artículo 1, apartado 1, [párrafo primero] letra a), inciso ii), de 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. En otras palabras, ¿la cifra «20» se refiere a 20 en un concreto centro de trabajo, o a 20 en total?».



recordó que no es este el único objetivo perseguido por ella. La Directiva «no sólo 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». No era la primera vez que el Tribunal rechazaba la posibilidad de emplear como umbral de cómputo la totalidad de la empresa o más de un centro de trabajo<sup>50</sup>. Tampoco será la última vez, pues este mismo argumento se empleó posteriormente en la sentencia *Rabal Cañas*, para señalar la incorrecta transposición realizada en este punto por el legislador español.

Es sabido que el legislador español, al regular el despido colectivo en el art. 51 ET, no optó por el centro de trabajo, sino por la empresa como unidad de cálculo del número de extinciones producidas. Las discrepancias sobre esta cuestión y su ajuste a los requisitos exigidos por la Directiva fueron acalladas por la jurisprudencia, que señaló sistemáticamente la adecuación entre la normativa nacional y la comunitaria, por ofrecer la primera una mayor protección para los trabajadores. El pronunciamiento más representativo al respecto fue el contenido en la STS de 18 de marzo de 2009<sup>51</sup>. Sin embargo, el Tribunal de Justicia, a través de la reciente sentencia *Rabal Cañas*, obligó al Tribunal Supremo a modificar su tradicional posición para ofrecer, en su sentencia de 17 de octubre de 2016, una interpretación conforme a los requisitos de la Directiva.

### 3.2. La discutida repercusión de la sentencia *Rabal Cañas* en el Derecho español

<sup>50</sup> Ya lo había señalado en las sentencias *Comisión contra Reino Unido* (C-383/92); *Comisión contra Portugal* (C-55/02) y *Confédération générale du travail y otros* (C-385/05).

<sup>51</sup> Rec. nº. 1878/2008

A la hora de valorar la incidencia de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en el ordenamiento jurídico español, la sentencia *Rabal Cañas* se alzó como uno de los máximos exponentes. No en vano, como se ha dicho, el origen de esta sentencia procede de una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, sobre la correcta interpretación del art. 51 ET.

El supuesto de hecho que dio lugar a esta sentencia se encuentra en la empresa Nexea, integrada en el grupo mercantil Correos, que contaba con dos centros de trabajo en Madrid (con 164 trabajadores) y Barcelona (con 20 trabajadores). Tras diversas extinciones realizadas por la empresa en ambos centros de trabajo, se despidió al Sr. Rabal Cañas y a otros 12 trabajadores del centro de Barcelona por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, obligando a cerrar dicho centro y a transferir el personal restante al de Madrid. El Sr. Rabal Cañas impugnó su despido al considerarlo nulo, por entender que incumplía el procedimiento previsto por la Directiva 98/59/CE. Para el trabajador se habría alcanzado el umbral numérico a partir del cual es obligatorio el procedimiento de despido colectivo, dado que deberían haber sido computadas todas las extinciones de los contratos de trabajo producidas, incluyendo los contratos de duración determinada.

En dicha cuestión prejudicial, el Juzgado planteó cuatro preguntas al Tribunal de Justicia. Es representativo que este alterase el orden de las respuestas para comenzar, precisamente, con la última de ellas y más relevante para la correcta interpretación del precepto nacional: la precisión del concepto «centro de trabajo» y su indebido tratamiento por el art. 51 ET<sup>52</sup>. En este punto destaca la admisión por

<sup>52</sup> La pregunta formulada fue la siguiente: «¿Admite el concepto de «centro de trabajo», como «concepto de Derecho Comunitario» esencial para la definición de lo que deba entenderse como «despido colectivo» en el contexto del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 y dado el carácter de norma mínimo de la misma establecido en su artículo 5, una interpretación que permita que la norma e transposición o traslación a la



parte del Tribunal de Justicia de esta cuestión y descartar su carácter hipotético —en contra de la opinión del Gobierno español— pese a que el centro de trabajo de Barcelona no alcanzaba los umbrales para la aplicación de la Directiva. El Tribunal descartó que esta cuestión pudiera presentar tan sólo un carácter hipotético<sup>53</sup> ya que la referencia realizada por el legislador español a la empresa y no al centro de trabajo, en uso de la facultad concedida por el art. 5 de la Directiva de introducir disposiciones legislativas más favorables a los trabajadores, podría llevar a obstaculizar el procedimiento de información y consulta previsto en aquella.

*Rabal Cañas* recordó la interpretación uniforme para todos los Estados que sentencias como *Rockfon* y *Athinaiki Chartopoiia* habían ofrecido del concepto de «centro de trabajo». También, recordando lo indicado en *Wilson* y *Lyttle*, quiso señalar la diferencia entre los conceptos de «empresa» y «centro de trabajo», incidiendo en que «el centro de trabajo es, por regla general, una parte de una empresa. No obstante 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». Pero, en el caso de que la empresa sí disponga de varios centros de trabajo, como sucede en *Rabal Cañas*, «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 han de tomarse en consideración separadamente de los efectuados en otros centros de trabajo

normativa interna del Estado miembro, el artículo 51.1 del [ET] en el caso de España, refiera el ámbito de cómputo del umbral numérico, exclusivamente al conjunto de la «empresa», con exclusión de aquellas situaciones en las que —de haberse acogido el «centro de trabajo» como unidad de referencia— habrían superado el umbral numérico establecido en dicho precepto?».

<sup>53</sup> En este sentido, el Tribunal recuerda que la negativa a pronunciarse sobre una petición de decisión judicial planteada por un órgano nacional «sólo está justificada cuando resulta evidente que la interpretación del Derecho de la Unión solicitada no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema es de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no dispone de los elementos de hecho o de Derecho necesarios para responder útilmente a las cuestiones planteadas».

de esa misma empresa». Por lo tanto, añadió tajantemente, la sustitución del término centro de trabajo por el de empresa, realizada por el legislador español, no implica necesariamente una mejora de la protección de la Directiva<sup>54</sup>. Sólo puede considerarse más 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. Esta obligación, añadió, «es independiente de adicionales exigencias impuestas por el Derecho nacional a las empresas que empleen habitualmente menos de 100 trabajadores».

Por consiguiente, *Rabal Cañas* obligó al replanteamiento del art. 51 ET tal y como se recoge actualmente. Bien es cierto que el Tribunal en modo alguno dio a entender que dicha redacción sea contraria, en todo caso, a la Directiva<sup>55</sup>, ni que se oponga a ella la utilización de la empresa en lugar del centro de trabajo. Esto es, será posible que el cómputo del número de despidos se realice a nivel de empresa cuando suponga un incremento de la protección ofrecida a los trabajadores. Pero, por el contrario, el texto literal del art. 51 ET

<sup>54</sup> Con todo, como recuerda CASAS BAAMONDE, M.E. (*Unidades de cálculo...*, cit., p. 394), el concepto de centro de trabajo empleado en el art. 51.1 ET a efectos del cálculo de los umbrales correspondientes al despido colectivo «es independiente de su definición por el artículo 1.5 del propio Estatuto», en la medida en la que el centro de trabajo, en el contexto de la Directiva 98/59/CE es un concepto propio del Derecho de la Unión Europea que no puede ser definido por remisión a las legislaciones nacionales.

<sup>55</sup> En las propia expresión empleada por la sentencia *Rabal Cañas*: «el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra A) de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se opone a 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 los artículos 2 a 4 de esta 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 el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a) de dicha Directiva».

se opone a la Directiva cuando el cómputo a nivel exclusivamente empresarial implique privar de dicha protección a trabajadores que, si se computase el número de despidos en el centro de trabajo, se hubieran beneficiado de los derechos y garantías que les ofrece la Directiva. Por lo tanto, la utilización del concepto de empresa para computar el número de despidos sólo podrá realizarse si conlleva «una añadidura» y no reduce la protección de los trabajadores que sí se obtendría empleando como referencia el «centro de trabajo»<sup>56</sup>.

### 3.3. Reinterpretación y modificación del art. 51 ET por la STS de 17 de octubre de 2016

Sin duda, el legislador español quiso ofrecer una protección mayor para los trabajadores afectados por un despido colectivo de la que permitía la Directiva. Ampliando el umbral de referencia a la empresa, en lugar de limitarlo al centro de trabajo, se abarcaba la situación de los trabajadores pertenecientes a una empresa con varios centros de trabajo y con una plantilla en cada uno de ellos que no alcanzase los 20 trabajadores. Una situación más frecuente en la España de la época.

Sin embargo, el error del legislador nacional, señalado por *Rabal Cañas*, no fue tratar de ampliar la protección de la Directiva, pues el deseo de mejora nacional de la protección

<sup>56</sup> En este sentido, CASAS BAAMONDE, M.E. (*Unidades de cálculo...*, cit., p. 395) indica que: «no se opone a la Directiva utilizar la «empres como unidad de referencia (...) dado que la utilización del concepto de «empresa» para computar el número de despidos que determina su calificación de colectivo únicamente puede hacerse si es más favorable para esa calificación, esto es, si supone «una añadidura» y no si reduce la protección de los trabajadores que se obtendría de medir el número de despidos en la unidad de referencia «centro de trabajo», unidad de referencia «mínima» en la regulación de la Directiva para el cómputo del número de despidos y su calificación como colectivos a la que han de atenerse en todo caso los Estados miembros, es obligado concluir que la aplicación del artículo 51.1 del ET de conformidad con el artículo 1, apartado 1 de la Directiva, interpretado por la Sentencia *Rabal*, exige medir los umbrales numéricos del despido colectivo en la empresa y en el centro de trabajo».

de mínimos ofrecida por ellas forma parte del código genético de cualquier directiva. Dicho error procede de la forma en la que el legislador optó por mejorar dicha protección, sustituyendo para ello el concepto de centro de trabajo por el de empresa, en lugar de incluir la empresa como elemento complementario del centro de trabajo. Esta sustitución creó un agujero en la protección ofrecida por la Directiva<sup>57</sup>. Con todo, la sentencia *Rabal Cañas* no fue la primera en señalar este peligro al legislador español. En su momento ya había sido puesto de manifiesto, aunque de una manera muy hipotética; la STS 18 de marzo de 2009 advirtió de: «la posibilidad de que la aplicación de la Directiva en algún hipotético supuesto, pudiera determinar un efecto no menos favorable que la norma nacional». Con todo, la sentencia no pareció considerar que esta circunstancia pudiese generar una situación de peligro suficientemente relevante, más bien al contrario, como se desprende de la siguiente afirmación: «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».

#### 3.3.1. La STSJ País Vasco de 21 de mayo de 2015

Apenas cuatro días después de la publicación de la sentencia *Rabal Cañas*, el TSJ País Vasco aplicó su doctrina en la sentencia dictada el día 21 de mayo de 2015<sup>58</sup>. El supuesto de hecho que originó esta sentencia tuvo lugar tras el despido de 27 trabajadores en el centro de trabajo de Mungia, perteneciente al grupo

<sup>57</sup> Como señaló GÓMEZ ABELLEIRA, F.J., *Empresa, centro de trabajo y de despido colectivo*, Revista Información Laboral, núm. 6/2015 (BIB 2015/2565), la utilización del centro de trabajo como unidad de cómputo está garantizada por la Directiva, de modo que el legislador español sólo podía añadir un nivel de protección adicional, pero sin excluir esta otra alternativa.

<sup>58</sup> Rec. n.º 972/2015.



de empresas Zardoya-OTIS, que a su vez disponía de otro centro de trabajo en Madrid. El 24 de febrero de 2015, la empresa comunicó a 12 trabajadores la extinción individual de sus contratos por causas objetivas y productivas que, sumadas a otras ocurridas en los 90 días anteriores, daban lugar a un total de 27 extinciones en un centro de trabajo de 77 trabajadores perteneciente a una empresa que empleaba a más de 3.000. El comité de empresa impugnó dichas extinciones por entender que constituían un despido colectivo, y así lo estimó la STSJ País Vasco de 21 de mayo de 2015, aplicando la doctrina de la sentencia *Wilson* y, especialmente, *Rabal Cañas* y considerar dicho centro de trabajo de Mungia como marco de referencia para el cómputo del número de extinciones<sup>59</sup>. De acuerdo con ello, la Sala computó todas las extinciones realizadas en el período de 90 días, salvo las producidas por cumplimiento del término fijado.

En cuanto a la determinación del ámbito de referencia, a pesar de que la Sala indicó expresamente su conocimiento acerca del «intenso debate jurídico que se está produciendo» derivado de la jurisprudencia del Tribunal supremo, en particular de la Sentencia de 18 de marzo de 2009, pero también de la muy reciente sentencia *Wilson*, que consideró el centro de trabajo cuando los centros estén bien diferenciados y, en especial, la sentencia *Rabal Cañas*, cuyo criterio decidió seguir «por ser resolutoria de duda interpretativa de la legislación nacional española sobre la cuestión que ahora toca

<sup>59</sup> El supuesto de hecho que originó esta sentencia tuvo lugar tras el despido de 27 trabajadores en el centro de trabajo de Mungia, perteneciente al grupo de empresas Zardoya-OTIS, que a su vez disponía de otro centro de trabajo en Madrid. El 24 de febrero de 2015, la empresa comunicó a 12 trabajadores la extinción individual de sus contratos por causas objetivas y productivas que, sumadas a otras ocurridas en los 90 días anteriores, daban lugar a un total de 27 extinciones en un centro de trabajo de 77 trabajadores perteneciente a una empresa que empleaba a más de 3.000. El comité de empresa impugnó dichas extinciones por entender que constituían un despido colectivo, y así lo estimó la STSJ País Vasco de 21 de mayo de 2015, aplicando la doctrina *Wilson* y, especialmente, *Rabal Cañas* y considerar dicho centro de trabajo de Mungia como marco de referencia para el cómputo del número de extinciones.

decidir». De acuerdo con ella, el cómputo se realizó a nivel de empresa, porque de otro modo «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 para el período de 90 días». Por ello, con el fin de ofrecer una protección adicional a los trabajadores afectados<sup>60</sup>, la Sala vasca asume el criterio del centro de trabajo en aplicación de la doctrina *Rabal Cañas*<sup>61</sup>.

La línea iniciada por esta sentencia fue rápidamente seguida por otros juzgados<sup>62</sup> y tribunales nacionales<sup>63</sup>.

### 3.2.2. La STSJ Cataluña de 22 de febrero de 2016

El origen de esta sentencia se encuentra directamente vinculado a la sentencia *Rabal*

<sup>60</sup> En palabras de MOLINA NAVARRETE, C., *op. cit.*, p. 162: «este plus de protección que reciben los trabajadores supone un plus de cargas para los empresarios que, bajo la interpretación de la norma nacional, habrían actuado correctamente, con lo que se crearía un nuevo, enésimo, factor de inseguridad jurídica para la gestión empresarial en nuestro país, ya maltrecha». Sin perjuicio de que, pese a ello, la sentencia realice «una correcta aplicación del Derecho vigente, por lo que la manifiesta inseguridad creada empresarialmente no es imputable a la sentencia, sino a los desajustes, reales o potenciales, entre leyes».

<sup>61</sup> Sobre esta sentencia, véase MOLINA NAVARRETE, C., *Despido colectivo de hecho en un centro de trabajo de un grupo empresarial: una nueva doctrina judicial ¿correctora o abrogatoria?*, CEF, n.º 388, julio 2015, pp. 157-165. Para el autor, la relevancia de esta sentencia es clara «en el mundo de la justicia del caso concreto (...) porque de haberse seguido la jurisprudencia social actualmente rectora o dominante, no se hubiera producido la protección de los trabajadores que la sentencia les da».

<sup>62</sup> Así el JS Las Palmas de Gran Canaria de 15 de diciembre de 2015 (proc. n.º 394/2015) declaró nulos los más despidos realizados por la empresa Newrest Group Holding, S.A. al tomar como unidad de cómputo el centro de trabajo del Aeropuerto de Gran Canaria (Gando).

<sup>63</sup> Entre otras, las sentencias TS Castilla y León (Burgos) de 4 de septiembre de 2015 (rec. n.º 520/2015); TSJ Andalucía (Málaga) de 30 de septiembre de 2015 (rec. n.º 1076/2015) declaran la nulidad de los despidos al haberse superado en el centro de trabajo el número de extinciones señaladas en el art. 51 ET.

*Cañas*. Ante la solución ofrecida a la cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona, este resolvió anular las extinciones realizadas por considerarlas como un despido colectivo. Esta decisión supuso, sin embargo, ignorar la expresa indicación del Tribunal de Justicia acerca de la improcedencia del despido colectivo en este caso concreto, ya que el centro de trabajo de Barcelona ocupaba en el momento del despido, sólo a veinte trabajadores y no a más de veinte, como exige la Directiva. Pese a ello, la sentencia del Juzgado de lo Social de Barcelona de 10 de junio de 2015<sup>64</sup> decidió integrar el ordenamiento comunitario y el nacional y anular los despidos, entre ellos el de Rabal Cañas, por no haberse seguido el procedimiento de despido colectivo<sup>65</sup>. La empresa impugnó esta sentencia en suplicación ante el TSJ Cataluña, que estimó el recurso a través de la sentencia de 22 de febrero de 2016<sup>66</sup> y declaró la procedencia de los despidos.

La decisión de la Sala catalana interpreta y aplica la doctrina *Rabal Cañas* de modo diferente al de la STSJ País Vasco de 21 de mayo de 2015. Bien es cierto que, en este caso, el supuesto de hecho presentaba notables diferencias con el de Zardoya-OTIS. Para comenzar, el centro de trabajo de Barcelona de la empresa Nexea no empleaba a más de 20 trabajadores, a diferencia del vasco. De ahí que la Sala catalana acusase al Juzgado de lo Social de Barcelona de aplicar la «técnica del espiguelo normativo», utilizando lo más favorable de la Directiva y del art. 51.1 ET e ignorando lo des-

favorable de una y de otro. El fin del Juzgado de lo Social, a juicio de la Sala catalana, se centra tan solo en uno de los dos perseguidos por la Directiva, de modo que trata de proteger los derechos de los trabajadores, pero no atiende a la equiparación de las cargas de las empresas en todos los Estados Miembros<sup>67</sup>.

En consecuencia, la sentencia dictada en suplicación anula la de instancia por considerar que «además de contrariar el propósito de homologación que busca el derecho de la Unión, tal decisión sigue unos criterios propios de *lege ferenda*» y supone «una actuación más propia del legislador que la actuación judicial», al extender la interpretación del art. 51.1 ET «más allá de la extensión que dicta la recta interpretación de sus términos (art. 3.1 del CC) y no es tal la que equipara o incluye dentro de la expresión empresa el concepto de centro de trabajo, excediendo los términos del precepto»<sup>68</sup>.

<sup>67</sup> Así la sentencia entiende que: «si atendemos a ambos fines, de un lado, un mínimo homogéneo de protección para los trabajadores (...) y de otro, la equiparación de las cargas de las empresas de la Unión –no podemos aceptar la interpretación dada por el juez de instancia a la sentencia del TJUE que respondió a sus cuestiones, cuando aquel señala que procede reparar la inadecuación de la norma de transposición (art. 51.1 ET) por vía interpretativa y –como solución más acorde con la finalidad de la Directiva y la voluntad de mejorarla del legislador español de 1994– entender y aplicar que el umbral numérico establecido en dicho precepto, art. 51.1 ET, debe entenderse referido indistintamente a la empresa o al centro de trabajo, de lo cual se infiere que –tal y como postuló desde el primer momento en la demanda inicial– la empresa demandada debió haber integrado la extinción contractual del demandante en un proceso de despido objetivo».

<sup>68</sup> Interpretación esta que ha merecido por parte de la doctrina tanto críticas (CASAS BAAMONDE, M.E., Unidades de cálculo..., cit., p. 398, considera la acusación de espiguelo «no resistiría un análisis fundado», en tanto que «no cabe –sin actuación del legislador– sino la aplicación integrada de la ley interna con la Directiva») como avales (entre otros *vid.* MOLINA NAVARRETE, C., *¿Cuál es el ámbito de cómputo...*, cit., p. 143: «el juego de la norma más favorable, que sin duda también vincula al juez, no sólo a los poderes públicos, no debe confundirse, en efecto, con el espiguelo normativo, por lo que el juez nacional debe elegir entre aplicar la normativa española, si de ella se deriva efectivamente una solución más favorable que la comunitaria, o esta, si no es así, pero entonces deberá aplicar estrictamente

<sup>64</sup> Autos n.º 85/13.

<sup>65</sup> En ella se rechaza la existencia de «espiguelo» entre los aspectos más favorables de la norma interna y la comunitaria y se señala que «procede reparar la inadecuación de la norma de transposición (art. 51.1 ET) por vía interpretativa, y –como solución más acorde con la finalidad de la Directiva y la voluntad de mejorarla del legislador español de 1994– entender y aplicar que el umbral numérico establecido en dicho precepto, art. 51.1 ET, debe entenderse referido, indistintamente, a la «empresa» o al «centro de trabajo», de lo cual se infiere que –tal y como se postuló desde el primer momento en la demanda inicial– la empresa demandada debió haber integrado la extinción contractual del demandante en un proceso de despido colectivo».

<sup>66</sup> Rec. n.º 5499/2015.



### 3.3.3. La STS de 17 de octubre de 2016

Era, pues, cuestión de tiempo que el Tribunal Supremo hubiera de pronunciarse sobre la correcta integración del art. 51.1 ET y así lo hizo con ocasión del recurso de casación presentado contra la STSJ País Vasco de 21 de mayo de 2015 que, aplicando la doctrina *Rabal Cañas*, consideró el centro de trabajo como marco de referencia para computar el número de extinciones y entender producido un despido colectivo. Este pronunciamiento del Tribunal Supremo deviene especialmente importante, pues confirma una de las dos posibles interpretaciones a las que había dado lugar la sentencia *Rabal Cañas* en la doctrina judicial española en detrimento del adoptado por la STSJ Cataluña de 22 de febrero de 2016, que calificó de indebido «espiguelo normativo» la amplia interpretación del art. 51.1 ET que, al permitir el cómputo a nivel de centro de trabajo y no de empresa, superara el alcance previsto por el legislador español.

La STS de 17 de octubre de 2016<sup>69</sup> representa hasta el momento el colofón a las convulsiones sufridas por el marco normativo y jurisprudencial del despido colectivo. Aunque la función del Tribunal Supremo en esta sentencia no fue la de unificar doctrina, sino la de confirmar o no la aplicada por la sentencia recurrida, sí merece la pena tener en cuenta las diferencias presentes entre la sentencia vasca y la dictada nueve meses después por el TSJ Cataluña.

Ante la meridiana claridad con la que sobre esta cuestión se ha venido pronunciando el Tribunal de Justicia, especialmente en las sentencias *Wilson*, *Lyttle* y *Rabal Cañas*, el Tribunal Supremo no tuvo otra opción que analizar la adecuación entre el art. 51. ET y

la Directiva, para finalmente, ratificar y completar la jurisprudencia nacional asentada, principalmente, desde su STS de 18 de marzo de 2009. En su análisis, el Tribunal Supremo, remitiéndose a lo ya indicado en la sentencia *Rabal Cañas*, reconoció que el art. 51 ET «no ha realizado correctamente la transposición de la Directiva 98/59». Se aceptó, pues, que la inmejorable voluntad empleada por el legislador español no resulta necesariamente más favorable para los trabajadores a los que debe proteger. En tales casos, no quedaría amparada por el art. 5 de la Directiva, que permite a los Estados Miembros mejorar la protección ofrecida por ella. Así las cosas, la Sala recordó que la propia STS de 18 de marzo de 2009 ya había advertido de este tratamiento desfavorable, aunque lo contempló como una hipótesis poco probable.

Dado que la Directiva carece de efecto directo entre particulares, el Tribunal Supremo trató de ofrecer una interpretación del art. 51 ET conforme a la Directiva. Al amparo del art. 4 bis LOPJ, que confirma el deber de las autoridades judiciales nacionales de contribuir a alcanzar el resultado previsto en la Directiva. En este punto, la Sala se adelantó a la necesaria reforma legislativa para corregir, en la medida de lo posible, la incorrecta transposición legal que, insiste la Sala, no fue fruto del desconocimiento del Derecho de la Unión Europea, sino de la ya referida habilitación al legislador nacional ofrecida por el art. 5 de la Directiva para fijar un régimen interno más favorable. En consecuencia, con el fin de integrar en el art. 51.1 ET la corrección realizada por el Tribunal de Justicia y ofrecer una mínima seguridad jurídica a empresas y trabajadores, el Tribunal Supremo «ratifica» y «completa» su doctrina anterior.

El Tribunal Supremo ratificó y completó la STS de 18 de marzo de 2009 y ofreció una nueva interpretación del art. 51.1 ET «conforme» a la finalidad buscada por la Directiva. Demostró, asimismo, ser consciente de los límites que conlleva la interpretación conforme. Esta requiere que la Directiva objeto de inter-

—superando la cuestión de la falta de una eficacia horizontal de las directivas— la normativa comunitaria»).

<sup>69</sup> Véase un comentario sobre esta sentencia en 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, CEF, n.º 405, diciembre 2016, pp. 186-190.*



pretación contenga mandatos claros, precisos e incondicionados, como así sucede, y también que estos no den lugar a un resultado *contra legem* del Derecho nacional. Ambos requisitos se consideraron cumplidos. El primero, en tanto que «el mandato de la Directiva es claro, rotundo y terminante al imponer el centro de trabajo como unidad de garantía mínima de los derechos de los trabajadores». El segundo, al admitir que «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», como demuestran los artículos 41, 47, 51.2º y 63 y ss. ET, entre otros<sup>70</sup>.

Para ello, consideró al centro de trabajo como unidad de cómputo a efectos del despido colectivo, y fijó las condiciones cualitativas (características organizativas y de funcionamiento en relación con la globalidad de la empresa) y cuantitativas (número de trabajadores empleados y/o afectados) que, acumulativamente, debe reunir un centro de trabajo para que le sea de aplicación la Directiva «y que impone a la legislación interna la obligación de respetar las garantías que caracterizan los despidos colectivos». Para fijar estos requisitos la Sala acudió a lo ya establecido en las sentencias *Wilson, Lyttle y Rabal Cañas*. Cualitativamente, consideró ajustada a estos efectos la definición de centro de trabajo ofrecida por el art. 1.5 ET: «unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral». Esta definición se completa con el o menos importante

<sup>70</sup> Muy crítica con la calificación de ambos conceptos como nociones equiparables o íntimamente vinculadas se muestra MARTÍNEZ MORENO, C., *op. cit.*: «cuando lo cierto es que la noción de centro de trabajo se utiliza para diferenciarlo de la empresa como ámbito de imputación normativa específico en aquellos casos de empresas pluricelulares en las que la estructura de la organización se encuentra disgregada». También señala la autora que se citen como equivalentes en el ámbito de la participación y la acción sindical en la empresa, donde lo que ocurre «es justamente lo contrario, que son ámbitos excluyentes o esferas de conformación de los órganos o instancias representativas autónomas».

requisito cuantitativo que, a los efectos de la consideración de despido colectivo, establece la Directiva 98/59/CE: sólo se aplicará a aquellos centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 trabajadores, descartando la posibilidad de extender sus garantías a los que ocupen un número inferior.

Además, el Tribunal Supremo confirmó la interpretación ofrecida por la sentencia recurrida, recalando la necesidad de que el centro de trabajo a efectos del despido colectivo deba ocupar necesariamente a más de 20 trabajadores en el momento en el que se produzcan los despidos, para garantizar la dimensión plural del despido colectivo y evitar cualquier otra interpretación que «daría lugar a un desigual, injustificado e irrazonable tratamiento» de los trabajadores de las empresas que sólo tengan un centro de trabajo frente a las que tienen varios.

En consecuencia, el Tribunal Supremo reinterpretó las exigencias del art. 51.1 ET a la luz de la Directiva 98/59/CE y de la reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia y calificó 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». Con ello, la Sala parece poner fin a la controversia judicial sobre el modo en el que ha de interpretarse, en este punto, nuestra legislación nacional<sup>71</sup>. Bien es cierto que esta labor judicial, aunque imprescindible, no puede sustituir la necesaria labor legislativa. Sólo una nueva redacción del art. 51.1 ET acorde a los términos requeridos por la Directiva y

<sup>71</sup> Como indica MARTÍNEZ MORENO, C., *op. cit.*: esta sentencia, a pesar de la argumentación circular y de ciertas contradicciones e incongruencias señaladas por la autora, «tiene la virtud de haber salvado, al menos de momento, la necesidad de llevar a cabo una reforma política de emergencia en un contexto político nada facilitador de una intervención de esta naturaleza».



señalados por el Tribunal de Justicia, podrá ofrecer la necesaria seguridad jurídica a las empresas y a los trabajadores.

#### 4. A MODO DE CONCLUSIÓN

A partir de la sentencia *Rabal Cañas* las empresas habrán de realizar un «doble cómputo o escrutinio (centro de trabajo-empresa)» para calcular el número de extinciones contractuales a iniciativa del empresario con el fin de determinar la calificación del despido<sup>72</sup>.

De las sentencias *Balkaya* y *Pujante Rivera* resulta la necesidad de computar, a efectos de la determinación del umbral mínimo y necesario para la aplicación del despido colectivo, a los trabajadores temporales, al personal directivo, a los trabajadores en prácticas aunque no reciban su remuneración directamente del empresario, a aquellos trabajadores que hayan solicitado la extinción de su contrato de trabajo como consecuencia de actuaciones previas y unilaterales del empleador, ya se trate de modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo o por dimisiones causales o despidos indirectos.

La sentencia *Pujante Rivera*, además, obliga a considerar como despido la extinción del contrato de trabajo solicitada por los trabajadores que no acepten la previa modificación sustancial de sus condiciones de trabajo por el empresario. En consecuencia, y no menos importante, dichos trabajadores se beneficiarán de los derechos y garantías previstos en la Directiva 98/59/CE y en el art. 51 ET.

La sentencia *AGET Iraklis*, aunque no afecte a una situación actual presente en nuestro Derecho interno, sí habrá de ser tenida en cuenta por el legislador nacional a la hora de valorar una futura reforma del art. 51 ET que pudiera resucitar y delimitar las pau-

tas de actuación de la autorización administrativa en los despidos colectivos.

Todos estos elementos habrán de ser tenidos en cuenta por el legislador cuando acometa la necesaria reforma del art. 51 ET. Aunque la sentencia del Tribunal Supremo del 17 de octubre de 2016 parece haber aclarado la cuestión, el mandato implícito en toda directiva obliga a la adaptación de la legislación española en esta materia. Sólo así se garantizará el efecto útil de la Directiva 98/59/CE y se proporcionará a los operadores la seguridad jurídica imprescindible en una cuestión de tanta relevancia, económica y personal, como es el tratamiento del despido colectivo.

#### BIBLIOGRAFÍA FINAL

- 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, n.º 4, 2015, pp. 373-400.
- DESDENTADO BONETE, A., *La delimitación legal del despido colectivo*, en M. GODINO REYES (dir.), «Tratado de despido colectivo», Tirant lo Blanch (Valencia, 2016), pp. 29-68.
- 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*, CEF, n.º 405, diciembre 2016, pp. 186-190.
- , *La impugnación de la extinción individual del contrato de trabajo del trabajador afectado por un despido colectivo tras las últimas sentencias del Tribunal de Justicia*, Derecho de las Relaciones Laborales, 2015, pp. 550-564.
- MARTÍNEZ MORENO, C., *Solución salomónica del Tribunal Supremo a propósito de la doctrina Rabal Cañas. Comentario a la STS de 17 de octubre de 2016 (Rec. 36/16)*, Actum Social n.º 116, actualidad octubre 2016, pp.19 y ss.
- MOLINA NAVARRETE, C., *Despido colectivo de hecho en un centro de trabajo de un grupo empresarial: una nueva doctrina judicial ¿correctora o abrogatoria?*, CEF, n.º 388, julio 2015, pp. 157-165.

<sup>72</sup> CASAS BAAMONDE, M.E., *Unidades de cálculo...*, cit., p. 395.



- , «¿Cuál es el ámbito del despido colectivo?: Una lectura pro comunitati a favor de la empresa (favor business)», CEF, n.º 398, mayo 2016, pp. 139-144.
- MONEREO PÉREZ, J.L., *El despido colectivo y sus elementos configuradores tras las recientes reformas*, Tirant lo Blanch (Valencia, 2012).
- NOGUEIRA GUASTAVINO, M., *Transmisión de empresas y despidos colectivos*, en NOGUEIRA GUASTAVINO, FOTINOPOULOU BASURKO y MIRANDA BOTO (dir.s.), «Lecciones de Derecho social de la Unión Europea», Tirant lo Blanch (Valencia, 2011), pp. 415-464.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., *El concepto de centro de trabajo, la Directiva 98/59, sobre despidos colectivos y el art. 51 ET*, Derecho de las Relaciones Laborales, n.º 2, mayo 2015, pp. 105-115.
- , *La calificación como trabajador y el concepto de despido en la Directiva 98/59*, Derecho de las Relaciones Laborales, n.º1, enero 2016, pp. 1-7.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**RESUMEN**

Las recientes sentencias del Tribunal de Justicia en el ámbito del despido colectivo han puesto de manifiesto los desajustes existentes entre la regulación ofrecida por la Directiva 98/59/CE y la inadecuada transposición realizada por el art. 51 ET. Hasta el momento, los órganos judiciales han tratado de solventar, en la medida de sus posibilidades, estos desacuerdos normativos. Para ello, los tribunales nacionales han realizado un importante ejercicio de interpretación conforme pues, hasta el momento, la pasividad del legislador ha dejado en sus exclusivas manos la determinación de conceptos tan relevantes para esta materia como qué ha de entenderse por despido, o la necesidad de atender al centro de trabajo como unidad de cómputo respecto del número de extinciones.

**Palabras clave:** Despido colectivo, trabajador, centro de trabajo, Rabal Cañas, Pujante Rivera, *AGET Iraklis*.

**ABSTRACT**

The most recent cases of the European Court of Justice about collective redundancies have shown important disagreements between Directive 98/59/EC and the inadequate transposition made by art. 51 ET. Until now, courts have tried to resolve, as far as they can, these legal maladjustments. In order to this, courts have made a remarkable implementation of the principle of conforming interpretation because of the legislator's passivity, which has left to courts the determination of such relevant concepts as what does dismissal mean, or the need to consider the workplace as a measuring unit in order to calculate the number of contract terminations.

**Keywords:** Collective redundancy, worker, workplace, Rabal Cañas, Pujante Rivera, *AGET Iraklis*.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

