



Roj: **STSJ CLM 3499/2016 - ECLI: ES:TSJCLM:2016:3499**

Id Cendoj: **02003340012016101201**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Albacete**

Sección: **1**

Fecha: **29/12/2016**

Nº de Recurso: **378/2016**

Nº de Resolución: **1748/2016**

Procedimiento: **RECURSO SUPLICACION**

Ponente: **JESUS RENTERO JOVER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

**T.S.J.CAST.LA MANCHA SALA SOCIAL**

**ALBACETE**

**SENTENCIA: 01748/2016**

C/ SAN AGUSTIN Nº 1 (PALACIO DE JUSTICIA) - 02071 ALBACETE

**Tfno:** 967 596 714

**Fax:** 967 596 569

**NIG:** 02003 34 4 2016 0107185

Equipo/usuario: 9

Modelo: 402250

**RSU RECURSO SUPLICACION 0000378 /2016**

Procedimiento origen: DEMANDA 0000977 /2013

Sobre: DESPIDO DISCIPLINARIO

**RECURRENTE/S D/ña** Leoncio , Eloisa , Santiago

**ABOGADO/A: ENCARNA TARANCON PEREZ (POR TODOS)**

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

RECURRIDO/S D/ña: AYUNTAMIENTO DE VILLARROBLEDO AYUNTAMIENTO DE VILLARROBLEDO, Miriam

ABOGADO/A: ANTONIO CESAR LOPEZ MOLINA (AYUNTAMIENTO DE VILLARROBLEDO); ENCARNA TARANCON PEREZ ( Miriam )

**PROCURADOR:**

**GRADUADO/A SOCIAL:**

**Magistrado/a Ponente:** Ilmo. Sr. D. JESUS RENTERO JOVER

**ILMOS/AS. SRES/AS. MAGISTRADOS/AS**

D. PEDRO LIBRAN SAINZ DE BARANDA

D. JESUS RENTERO JOVER

D. ISIDRO MARIANO SAINZ DE MARCO

Dª. MARIA DEL CARMEN PIQUERAS PIQUERAS



En Albacete, a veintinueve de diciembre de dos mil dieciséis.

Vistas las presentes actuaciones por la Sección Primera de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, compuesta por los/las Ilmos/as. Sres/as. Magistrados/as anteriormente citados/as, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española ,

### EN NOMBRE DE S.M. EL REY

ha dictado la siguiente

#### - SENTENCIA Nº 1748 -

en el **RECURSO DE SUPPLICACION número 378/2016**, sobre **DESPIDO**, formalizado por la representación de **D. Leoncio , D<sup>a</sup>. Eloisa y D. Santiago** contra la Sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 1 de Albacete en los autos número 977/2013, siendo recurridos **AYUNTAMIENTO DE VILLARROBLEDO y D<sup>a</sup>. Miriam** ; y en el que ha actuado como Magistrado Ponente el Ilmo. Sr. D. JESUS RENTERO JOVER, deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes,

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Que con fecha 26 de octubre de 2015 se dictó Sentencia por el Juzgado de lo Social número 1 de Albacete en los autos número 977/2013, cuya parte dispositiva establece

-en la redacción dada por Auto de aclaración de fecha 30 de noviembre de 2015-:

*«Que desestimando la demanda interpuesta por D. Leoncio , D<sup>a</sup>. Eloisa y D. Santiago , asistidos de la Letrada D<sup>a</sup>. Encarnación Tarancón Sánchez, frente al EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VILLARROBLEDO, asistido del letrado D. Antonio César López Molina, debo absolver y absuelvo a la parte demandada de los pedimentos contenidos en ella, consolidando los actores la indemnización percibida; y estimando la demanda formulada por D<sup>a</sup>. Miriam , asistida de la Letrada D<sup>a</sup>. Encarnación Tarancón Sánchez, frente al EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VILLARROBLEDO, asistido del letrado D. Antonio César López Molina, debo declarar y declaro la improcedencia del despido del que ha sido objeto aquélla, con efectos de 9 de junio de 2.013 y, en consecuencia, debo condenar y condeno a la demandada a estar y pasar por la anterior declaración, debiendo optar la trabajadora, en el plazo de cinco días desde la notificación de la presente resolución, entre la readmisión de la trabajadora en las mismas condiciones que regían antes de producirse el despido, o la indemnización a abonar a la misma en la cantidad de 37.021,63 euros , con abono, en caso de readmisión, de los salarios de tramitación legalmente procedentes.»*

**SEGUNDO.-** Que en dicha Sentencia se establecen los siguientes Hechos Probados:

*«PRIMERO.- D. Leoncio , provisto con DNI nº NUM000 , D<sup>a</sup>. Eloisa , provista con DNI nº NUM001 , D<sup>a</sup>. Miriam , provista con DNI nº NUM002 y D. Santiago , provisto con DNI nº NUM003 , han venido prestando servicios para el Excmo. Ayuntamiento de Villarrobledo como trabajadores indefinidos a jornada completa, con las siguientes condiciones laborales:*

- D. Leoncio con antigüedad de 4 de agosto de 2.003, categoría profesional de sepulturero y salario según Convenio por importe de 1.698,42 euros brutos, incluida prorrata de pagas extra, abonado mensualmente mediante transferencia bancaria

- D<sup>a</sup>. Eloisa con antigüedad de 10 de noviembre de 1.997, categoría profesional de Administrativo y salario según Convenio por importe de 1.999,71 euros brutos, incluida prorrata de pagas extra, abonado mensualmente mediante transferencia bancaria

- D<sup>a</sup>. Miriam con antigüedad de 26 de junio de 1.998, categoría profesional de Auxiliar de Biblioteca y salario según Convenio por importe de 1.694,87 euros brutos, incluida prorrata de pagas extra, abonado mensualmente mediante transferencia bancaria, y

- D. Santiago , con antigüedad de 6 de junio de 2.002, categoría profesional de Auxiliar de Emisora de Radio y salario según Convenio por importe de 1.686,61 euros brutos, incluida prorrata de pagas extra, abonado mensualmente mediante transferencia bancaria, siendo de aplicación el Convenio Colectivo de Empresa del Personal Laboral del Excelentísimo Ayuntamiento de Villarrobledo (B.O.P. de 17 de octubre de 2007).

**SEGUNDO.-** *En fecha 22 de mayo de 2.013 los trabajadores actores reciben comunicación del Excmo. Ayuntamiento de Villarrobledo, cuyo contenido se da aquí por íntegramente reproducido, informándoles de su despido por causas objetivas, económicas y productivas, a fin de cumplir con un Plan de Ajuste económico, con fecha de efectos de 9 de junio de 2.013.*



**TERCERO.-** El Ayuntamiento de Villarrobledo ha abonado a los actores las siguientes cantidades en concepto de indemnización por despido:

- A D. Leoncio la suma de 11.604 euros, a D<sup>a</sup>. Eloisa la cantidad de 20.615,45, a D<sup>a</sup>. Miriam la cantidad de 13.845,58 euros, y a D. Santiago la suma de 11.898,56 euros,

**CUARTO.-** Según certificación del Sr. Secretario General del Excmo. Ayuntamiento de Albacete de 8 de enero de 2.014, el personal que prestaba servicios en dicho organismo a fecha 9/12/2012 ascendía a 484 y el personal laboral a 400.

**QUINTO.-** Según certificación del Sr. Secretario General del Excmo. Ayuntamiento de Albacete de 3 de diciembre de 2.013, relativo al resumen numérico por CCCs de las bajas ocasionadas durante el año 2.013 (hasta el 31 de octubre de 2013), el número de bajas de personal laboral por causa de despido objetivo fue de 26.

**SEXTO.-** El Ayuntamiento de Villarrobledo, mediante acuerdo plenario de fecha 5 de septiembre de 2012, aprobó un Plan de Choque y Saneamiento Económico Financiero (2011-2015) (documento número 4 aportado por la actora).

**SÉPTIMO.-** En el Pleno del Excmo. Ayuntamiento de Villarrobledo celebrado los días 29 y 31 de diciembre de 2012 se adoptó un acuerdo relativo a la plantilla de personal de 2013, aprobado por mayoría, consistente, entre otras medidas, la de "cese de interinos y otros contratos laborales en 2013, previa tramitación correspondiente", entre los que se incluía a los hoy actores (documentos número 1 a 3 aportados por la parte actora).

**OCTAVO.-** En fecha 4 de julio de 2.013 los actores interpusieron la pertinente reclamación administrativa previa.

**NOVENO.-** Los actores no ostentaban la condición de representante legal de los trabajadores, ni en el momento de la extinción de su relación laboral, ni en el año anterior al despido.»

**TERCERO.-** Que contra dicha Sentencia se formalizó Recurso de Suplicación, en tiempo y forma, por la representación de D. Leoncio , D<sup>a</sup>. Eloisa y D. Santiago , el cual fue impugnado de contrario, elevándose los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, en la que, una vez tuvieron entrada, se dictaron las correspondientes y subsiguientes resoluciones para su tramitación en forma; poniéndose en su momento a disposición del/de la Magistrado/a Ponente para su examen y resolución.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sala los siguientes,

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** Contra la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de los de Albacete de fecha 26-10-2015 , recaída en los autos 977/2013, dictada resolviendo las demandas sobre Despido objetivo interpuestas en fecha 1-8-2013 por parte de D. Leoncio , D<sup>a</sup> Eloisa y D. Santiago , así como por D<sup>a</sup> Miriam , que no la recurre, contra EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VILLARROBLEDO, se formaliza el presente recurso de Suplicación mediante tres motivos, el primero de ellos, acogido al apartado b) del artículo 193 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social de 10-10 - 2011 (LRJS ), dirigido a intentar la modificación de los hechos que han sido declarados probados, en los términos que propone, y los otros dos, con cobijo en el apartado c) del indicado artículo 193 LRJS, dedicados al examen del derecho aplicado, mediante los que se realiza denuncia de infracción de lo que viene establecido en los artículos 51,1 último párrafo y 52,c) del Estatuto de los Trabajadores (ET), del 122,2,b) y 105 de la LRJS , del artículo 6,4 del Código Civil , y, genéricamente, de la Directiva 98/59 de 20-7-1998, todo ello en relación con cierta jurisprudencia que cita. Lo que es impugnado de contrario.

**SEGUNDO.-** Se solicita en el primer motivo la modificación del contenido del ordinal cuarto, de tal modo que se adicione al mismo el texto que propone, del siguiente tenor literal:

"En el mes de diciembre de 2012, concretamente a fecha 9-12-12, figuraban de alta en Seguridad Social para el Ayuntamiento de Villarrobledo, un total de 211 contratados laborales, al margen de los contratados por organismos autónomos, escuelas taller y programas específicos.

A fecha 9-3-2013, tras la integración del personal de los Organismos Autónomos de Cultura y Deportes con fecha 1-1-2013, figuraban de alta en Seguridad Social para el Ayuntamiento de Villarrobledo, un total de 291 contratados laborales, al margen de los contratados por organismos autónomos, escuelas taller y programas específicos.

En la fecha del cese de los recurrentes, 9-6-2013, figuraban de alta en Seguridad Social para el Ayuntamiento de Villarrobledo, un total de 285 contratados laborales, al margen de los contratados por organismos autónomos, escuelas taller y programas específicos".



Al mes siguiente, y más en concreto, a fecha 31-7-2013, figuraban de alta en Seguridad Social para el Ayuntamiento de Villarrobledo un total de 246 contratados laborales, al margen de los contratados por organismos autónomos, escuelas taller y programas específicos.

Plantilla que fue incrementada hasta el 31-10-2013, fecha en la que figuraban de alta en Seguridad Social para el Ayuntamiento de Villarrobledo, un total de 259 contratados laborales, al margen de los contratados por organismos autónomos, escuelas taller y programas específicos".

Como apoyo probatorio de esta propuesta de revisión, se señala por los recurrentes la prueba documental, aportada por la propia empleadora pública demandada, consistente en Certificado emitido por el Secretario General del Ayuntamiento de Villarrobledo, en fecha 8-1-2014. Adición que, en cuanto a su concreta literalidad, es aceptada por parte de la representación de la demandada, en su escrito de impugnación del recurso, aunque se discrepe de la interpretación que de ello se quiere extraer por los recurrentes.

La Sentencia del Tribunal Supremo de 29-4-14 señala, entre otras varias (como puede ser la de 23-4-86), con doctrina unificada que se entiende que es igualmente aplicable al Recurso de Suplicación, sirviendo así por lo tanto de interpretación del artículo 193,b) LRJS ,, e relación con la revisión fáctica, lo siguiente:

"Tal y como recuerda la sentencia de esta Sala de 19 de diciembre de 2013, recurso 37/2013 , con carácter general, para que prospere la denuncia del error en este trámite extraordinario de casación, es preciso que concurran los siguientes requisitos:

- a) Que se concrete con claridad y precisión el hecho que haya sido negado u omitido en el relato fáctico (no basta mostrar la disconformidad con el conjunto de ellos), y cuya modificación se pretende.
- b) Que tal hecho resulte de forma clara, patente y directa de la prueba documental o pericial obrante en autos, sin necesidad de tener que acudir a argumentaciones o conjeturas añadidas (no siendo suficiente una genérica remisión a la prueba documental practicada).
- c) Que se ofrezca el texto concreto a figurar en la narración que se tilda de equivocada, bien sustituyendo o suprimiendo alguno de sus puntos, bien complementándolos.
- d) Que tal nuevo contenido tenga trascendencia para modificar el fallo de instancia, pues si resulta intrascendente, no procederá admitir la modificación ( SSTS 2- 6-92, 28-5-13 o 3-7-13 )".

Pues bien, en relación con el motivo que se analiza, resulta claro que se propone modificación concreta, de hecho probado determinado, y se ofrece texto concreto de la modificación, de adición en el caso, que se persigue. Además, se propone soporte probatorio que es, adecuado en los términos de exigencia formal que derivan del artículo 193,b) LRJS , en cuanto que se refiere a un documento público aportado en original, que además fue aportado por la otra parte, y que resulta suficiente para la finalidad literal pretendida, no cuestionado además de contrario. Y, por último, es una modificación la propuesta que puede tener incidencia resolutoria, en relación con la decisión a adoptar en respuesta al recurso formalizado. Todo lo que conduce a que se deba de admitir este primer motivo del recurso, quedando así modificado el relato de hechos probados en los términos literales propuestos.

**TERCERO.-** Procede ahora entrar a analizar los motivos del recurso que están dedicados al examen del derecho que ha sido aplicado, partiendo para ello, básicamente, de una parte, de ciertas circunstancias fácticas destacables a tomar en consideración, como son: a) Que la empresa procedió al despido de un total de 26 trabajadores, mediante despidos objetivos individuales, dentro de periodos sucesivos de 90 días; b) Que, dejando de lado por supuesto el personal funcionario, el personal laboral del Excmo. Ayuntamiento de Villarrobledo, sin contar el de los Organismos Autónomos, Escuelas Taller y Programas Específicos, es el que se ha dejado constancia en la adición del hecho probado cuarto: c) Que en la época a tomar en consideración, a efectos de los despidos analizados, la plantilla de trabajadores, en los términos antes indicados, oscilaba entre 211 cuando menos y 291 cuando más, dentro del arco temporal comprendido entre 9-12- 12 y 31-10-12; d) En la fecha de efectos del despido de los recurrentes, 9-6-13, ocupaba el Ayuntamiento 291 trabajadores.

De otra parte, y en cuanto que es cuestión básica, debe concretarse cuál es la elaboración jurisprudencial sobre el cómputo de trabajadores y el lugar de trabajo a tener en cuenta, a los efectos de poder determinar si nos encontramos ante un despido individual (o plural) o colectivo. Y en ese sentido, son de destacar, básicamente, dos aportaciones, de una parte, la de la STJUE de 13-5-2015, Caso C392/13, Asunto **Rabal Cañas** (precedida de la de 30-4-15, Asunto C-, Caso Wilson), y a nivel interno, especialmente la STS de 17-2-2016, Recurso 36/2016 . Y así:

A) Se señala en la indicada STJUE de 13-5-2015 lo siguiente, en el fallo, que a los efectos de este recurso, es lo que es de más interés que:



1) El artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), 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, 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 de utilizarse 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.

2) El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que, para apreciar si se ha llevado a cabo un 'despido colectivo' en el sentido de dicha disposición, no han de tenerse en cuenta las extinciones individuales de contratos de trabajo celebradas por una duración o para una tarea determinadas, cuando dichas extinciones tienen lugar en la fecha en la que el contrato de trabajo llega a su fin o se finaliza la tarea encomendada.

3) El artículo 1, apartado 2, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que, para considerar que se han producido despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, no es necesario que la causa de tales despidos se derive de un mismo marco de contratación colectiva por una misma duración o para una misma tarea".

B) De otra parte, como se ha adelantado, entiende esta Sala que es de interés transcribir en su integridad el contenido de la Sentencia del Tribunal Supremo de 17-10-2016, que teniendo ya en cuenta la elaboración jurisprudencial del TJUE, concreta su repercusión en nuestro derecho, en los siguientes -y extensos- términos:

"NOVENO.- Interpretación del art. 51.1º ET conforme a la Directiva 98/59.

1.- De lo anteriormente expuesto se colige que la aplicación del principio de interpretación conforme al Derecho de la Unión, obliga a algo más que a un mero análisis de la ley nacional que conduzca a un resultado puramente declarativo de su literalidad.

A diferencia de la interpretación ordinaria de la ley que se circunscribe al estudio de un precepto legal al que se aplican los criterios hermenéuticos del art. 3.1º Código Civil, la interpretación conforme al Derecho de la Unión supone la necesidad de contrastar la legislación interna con la Directiva respecto a la que ha de realizarse el test de conformidad, para establecer si es posible encontrar una solución interpretativa que permita compatibilizar el sentido de la norma nacional con la finalidad y resultado perseguido por la Directiva, haciendo efectiva esa obligación que debe orientar la actuación del órgano judicial nacional como garante de la efectividad del Derecho de la Unión, lo que obliga a integrar la norma interna con esos mandatos tan claros, rotundos e incondicionados de la Directiva que no hayan sido incorporados por el legislador nacional, y esa integración pasa por incorporar esos elementos jurídicos contenidos en la Directiva al derecho interno por vía de la interpretación conforme, toda vez que no se trata de genéricas y abstractas previsiones del Derecho de la Unión sino de una taxativa disposición legal que no admite margen en su transposición al derecho interno por parte los Estados miembros, ni suscita dudas interpretativas sobre su eficacia y alcance.

2.- Pero como también hemos adelantado, si bien es verdad que el órgano judicial debe involucrarse en la búsqueda de una solución que permita alcanzar el resultado perseguido por la Directiva, hemos de reiterar que no puede en ningún caso exceder los límites de su propia competencia para arrogarse funciones de otros poderes del Estado que no le corresponden, debiendo mantenerse en todo momento dentro de lo que es propio y consustancial a la actividad estrictamente jurisdiccional, sin incurrir en interpretación *contra legem* que suponga en realidad desconocer e ignorar la norma de derecho interno para sustituirla, sin más, por lo dispuesto en la Directiva, atribuyéndose competencias que son exclusivas del poder legislativo.

El ámbito de la interpretación conforme se corresponde con aquellos supuestos en los que la norma interna resulte confusa, incompleta y admita una interpretación adecuada a la finalidad perseguida por la Directiva, pero no puede aplicarse cuando la norma interna resulta categóricamente opuesta a la Directiva, sin conceder el menor mejor de interpretación posible que permita su adaptación al Derecho de la Unión, en cuyo caso corresponde al legislador corregir esa situación y al particular le queda la opción de instar " *la posible responsabilidad del Estado incumplidor por los daños y perjuicios que pueda causar su incumplimiento de la Directiva* " ( STS 8 de junio de 2016, rec. 207/2015, FJ undécimo, *in fine* ), sin que pueda el órgano judicial subsanar esa deficiencia.

3.- En el presente caso la propia STJUE del asunto **Rabal Cañas** nos marca el camino, en cuanto ya supone una interpretación implícita del art. 51.1º ET y ofrece todos los elementos que habrán de ser tenidos en cuenta por el órgano judicial nacional para establecer el verdadero alcance que ha de darse a ese precepto, de acuerdo con el contenido de la Directiva conforme a la que debe ser interpretado.



Ya hemos dicho que el mandato de la Directiva es claro, rotundo y terminante al imponer el centro de trabajo como unidad de referencia en garantía mínima de los derechos de los trabajadores, mientras que la literalidad del art. 51.1º ET no excluye específicamente los centros de trabajo, sino que lo que hace es introducir una mejora al extender el cómputo de los umbrales a la totalidad de la empresa, tal y como ponemos de manifiesto en nuestra STS de 18 de marzo de 2009 (rec. 1878/2008) al destacar que lo pretendido en nuestra norma nacional es establecer "una regulación procedimental más favorable para los trabajadores, no sólo con respecto a la unidad de referencia física (empresa y no centro de trabajo) para el cómputo de trabajadores afectados, sino también exigiendo a la empresa la justificación de la causa extintiva y la necesidad de la previa autorización administrativa para proceder al despido colectivo (requisitos éstos que no establece la norma comunitaria)", lo que impide considerar que el legislador nacional haya querido substraerse a tan categórica previsión del Derecho de la Unión para descartar en cualquier supuesto el centro de trabajo como unidad de cómputo.

Distinto sería si la redacción del art. 51.1º ET hubiere excluido de forma específica y expresa la posibilidad de aplicar ese precepto en referencia al centro de trabajo, lo que haría entonces inviable una interpretación conforme al Derecho de la Unión, que resultaría manifiestamente incompatible y contradictoria con el texto de la norma interna dando lugar a un inadmisibles resultado *contra legem*.

Pero como seguidamente veremos, el art. 51 ET no solo no excluye directa o indirectamente los centros de trabajo de su ámbito de aplicación para circunscribirlo únicamente a la empresa, sino que, por el contrario, contiene distintas alusiones en las que expresamente los incluye.

4.- Como ordena el art. 3.1º del Código Civil: "Las normas se interpretarán según el sentido propio de sus palabras, en relación con el contexto, los antecedentes históricos y legislativos, y la realidad social del tiempo en que han de ser aplicadas, atendiendo fundamentalmente al espíritu y finalidad de aquellas".

En la aplicación de estos cánones al art. 51.1º ET a los efectos de su interpretación conforme a la Directiva, deberemos poner el acento y atribuir la mayor relevancia al elemento teleológico, en cuanto resulta incuestionable que la finalidad de cualquier norma de derecho interno de transposición de una directiva no puede ser otra que la de atender a la consecución del resultado previsto en la misma, hasta el punto que en aplicación del artículo 249 CE, párrafo tercero, el órgano judicial nacional "debe presumir que el Estado miembro, una vez que ha utilizado el margen de apreciación de que disfruta con arreglo a dicha disposición, ha tenido la intención de cumplir plenamente las obligaciones derivadas de la directiva de que se trate" (STJUE 5/10/2004, asunto Pfeiffer, apartado 112).

Desde esta perspectiva jurídica, lo pretendido por el art. 51.1º ET es dar cobertura a una situación más favorable con carácter general para los trabajadores que la prevista en la propia Directiva, que no la de excluir la protección en aquel nivel mínimo de garantía que su art. 1.1º ha residenciado en los centros de trabajo.

Por más que el canon de interpretación literal, incluso los antecedentes históricos y legislativos de nuestra norma interna, parezcan conducir a un resultado diferente, deberá prevalecer en este caso el elemento teleológico que es consustancial a la actuación de todas las Autoridades Públicas de los Estados en la consecución de la finalidad y el resultado al que obligan las Directivas.

5.- Al mismo resultado conduce una interpretación sistemática de las numerosas menciones que contiene nuestro ordenamiento laboral, en las que se pone de manifiesto la frecuente asimilación que hace el legislador interno entre la empresa y el centro de trabajo, en prueba de que ambos conceptos se encuentran íntimamente vinculados, muchas veces equiparados, y no son en modo alguno excluyentes el uno del otro.

Pese a la aparente claridad que parece desprenderse la definición de centro de trabajo del art. 1.5 ET, no son pocos los preceptos legales en las que se utiliza indistintamente el término empresa/centro de trabajo, o en los que se contiene una misma e indistinta regulación en referencia a uno y otro ámbito, poniendo con ello de manifiesto que no siempre es indubitada la unidad física a la que se está refiriendo en cada momento la norma.

La más relevante a estos efectos la encontramos sin duda en el propio art. 51.2 ET, que al regular el proceso de consultas con los representantes de los trabajadores dispone que, en el caso de existir varios centros de trabajo la negociación "quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento", lo que es suficiente para constatar que el precepto no ha querido excluir de su ámbito de aplicación el centro de trabajo como unidad de referencia del despido colectivo, y es por sí solo suficiente para descartar que pueda considerarse *contra legem* la interpretación que nos lleva a extender al centro de trabajo las previsiones del apartado primero de este mismo artículo.

De igual forma se reitera la afectación a los centros de trabajo en las demás situaciones vinculadas a crisis económicas y organizativas de la empresa con el mismo fundamento que el art. 51 ET, tanto en el art. 41 ET, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo, como en el art. 47 ET, en los supuestos de suspensión de contratos o reducción de jornada, lo que en una sistemática integración de las normas



que rigen este mismo aspecto jurídico de las relaciones laborales obliga a entender que nuestro legislador interno no ha querido en modo alguno excluir de toda esta normativa el centro de trabajo para limitarse única y exclusivamente la empresa.

En esa misma línea, el *art. 51.2º ET* señala que "La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4, en el orden y condiciones señalados en el mismo". Y este último precepto no solo contempla igualmente la posibilidad de que la cuestión afecte a un único centro de trabajo como ya hemos dicho, sino que atribuye además a los representantes de los trabajadores en esta unidad empresarial la legitimación para negociar con la empresa, ahondando en la equiparación del tratamiento jurídico en ambas situaciones.

Previsión legal que entronca con lo dispuesto en los *arts. 63 y siguientes del ET* que regulan el régimen jurídico de aplicación a los órganos de representación legal de los trabajadores, en lo que encontramos otra manifestación de aquellas materias en las que nuestra legislación laboral otorga un mismo tratamiento en su aplicación a la empresa y al centro de trabajo, asimilando una vez más ambos conceptos, como es de ver en el *art. 8.1º LOLS* que al regular los principios de la acción sindical comienza diciendo que "Los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo...", en lo que es demostrativo de ese tratamiento indiferenciado, que tiene continuidad en los preceptos del Estatuto de los Trabajadores que regulan la constitución del comité de empresa a nivel de centro de trabajo, hasta el punto de establecerlo como regla general en los centros de trabajo de cincuenta o más trabajadores, *art. 63.1 ET*, reconociéndoles posteriormente el *art. 64 ET*, de manera igualmente indistinta, amplios derechos de intervención y representación, entre los que se incluyen, destacadamente a los efectos del presente litigio, "ser informado y consultado por el empresario sobre aquellas cuestiones que puedan afectar a los trabajadores, así como sobre la situación de la empresa y la evolución del empleo en la misma"...emitir informe en materia de "a) Las reestructuraciones de plantilla y ceses totales o parciales, definitivos o temporales, de aquella; b) Las reducciones de jornada; c) El traslado total o parcial de las instalaciones".

De todo lo razonado se desprende 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 en todos esos aspectos tan esenciales y relevantes de las relaciones laborales.

6.- Lo que nos permite afirmar que la interpretación conforme de nuestra norma nacional es la que nos lleva a entender que su objeto no es otro que extender a la empresa la unidad de cómputo de los umbrales que separan el despido colectivo del objetivo, pero sin contener previsión alguna de la que se derive la exclusión de los centros de trabajo que reúnan esos mismos requisitos numéricos, dando con ello lugar a una confusa redacción que puede ser integrada con la aplicación del principio de interpretación conforme, que permite interpretar el precepto en el sentido de que procede su aplicación no solo cuando se superen los umbrales fijados en el mismo a nivel de la totalidad de la empresa, sino también cuando se excedan en referencia a cualquiera de sus centros de trabajo aisladamente considerados en el que presten servicio más de 20 trabajadores.

A lo que podemos añadir un argumento de singular trascendencia, cual es el hecho de que otra distinta interpretación daría lugar a un desigual, injustificado e irrazonable tratamiento de los trabajadores de aquellas empresas que cuentan con un solo centro de trabajo respecto a las que disponen de varios, permitiendo a estas últimas despedir individualmente a un número incluso superior a las otras, acudiendo al recurso de concentrar todas las extinciones en un único centro de trabajo.

7.- Nos queda por hacer una última consideración especialmente relevante.

Como hemos adelantado, la dimensión necesariamente plural del despido colectivo impide la aplicación de este régimen jurídico a cualquier centro de trabajo, lo que nos lleva a insistir en la circunstancia de que esa misma interpretación conforme al Derecho de la Unión del *art. 51.1º ET* obliga a entender que el concepto de centro de trabajo, a efectos del despido colectivo, no puede ser otro que el previsto en el *art. 1.1º de la Directiva 98/59*, esto es, aquel que emplea habitualmente a más de 20 trabajadores, al ser este último requisito cuantitativo consustancial al propio concepto de centro de trabajo en los términos establecidos en la Directiva, sin que en la norma interna haya elementos que permitan ninguna otra posible interpretación diferente en materia de despidos colectivos, y con independencia de la consideración como centro de trabajo que pudieren tener a otros efectos las unidades productivas de la empresa en las que estuvieren empleados un número menor de trabajadores.

No se nos escapa que la aplicación de la regla del *art. 51.1º letra a) ET* supone un diferente tratamiento jurídico entre las empresas que disponen de varios centros de trabajo y las que tienen un único centro que no emplea a más de 20 trabajadores, pero ese resultado no es contrario a las previsiones de la Directiva en la medida en



que supone una mejora en favor de los trabajadores de ese tipo de empresas con un único centro de trabajo, al igual que en sentido contrario es más favorable a los trabajadores el cómputo conjunto de las extinciones en las empresas que cuentan con varios centros de trabajo.

DÉCIMO.- Ratificamos y completamos la doctrina de la STS de 18 de marzo de 2009 (rec. 1878/2008 ).

1.- Por todo lo anteriormente razonado, ratificamos y completamos el criterio establecido en la STS de 18 de marzo de 2009 (rec. 1878/2008 ), en el sentido de que deben calificarse como despido colectivo y respetar por consiguiente el régimen legal aplicable en esta materia, tanto las situaciones en las que las extinciones de contratos computables superen los umbrales del art. 51.1º 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".

**CUARTO.-** Pues bien, partiendo de lo anterior, se puede concluir que, en el presente caso, nos encontraríamos ante lo que se puede conceptualizar como "centro de trabajo", entendiéndose por tal el que da ocupación, de modo estricto, a personal laboral al servicio directo del Excmo. Ayuntamiento de Villarrobledo, como ocurre con las tres personas demandantes y ahora recurrentes. Excluyéndose así, no solo al personal funcionario, que no tienen legalmente reconocida por el EBEP la posibilidad de ver extinguida su vinculación como tales, ni por despido objetivo, ni por despido colectivo, en los términos en ambos casos contemplados en el Estatuto de los Trabajadores, sino, además, también el personal al servicio de diversos organismos autónomos, de las Escuelas Taller, de regulación propia y particular (así, el RD 282/99, y la OM de 14-11-01, junto a modificaciones posteriores), y del personal vinculado como consecuencia de Programas Específicos.

Derivado de lo anterior, y atendiendo a que, como no podía ser de otro modo, ya nuestra jurisprudencia unificada ha asumido la interpretación que deriva de las mencionadas SSTJUE de los casos Wilson y **Rabal Cañas**, y que como consecuencia de ello, y completando anterior doctrinase (de la STS de 18-3-2009 ), la STS de 17-10-2016 ha señalado que "deben calificarse como despido colectivo y respetar por consiguiente el régimen legal aplicable en esta materia, tanto las situaciones en las que las extinciones de contratos computables superen los umbrales del art. 51.1º ET tomando la totalidad de la empresa como unidad de referencia, como aquellas otras en las que se excedan esos mismos umbrales afectado a un único centro de trabajo que emplee habitualmente a más de 20 trabajadores", con la consiguiente nulidad de los despidos en los que no se haya respetado este criterio, como ocurrió en el que dicha Sentencia resuelve, confirmando la decisión del TSJ de País Vasco de 21-5-2015 , que declaró dicha nulidad del despido.

Y eso es lo que debe hacerse en el presente caso, en cuanto que, de una parte, como se viene indicando, atendiendo a las peculiaridades del empleo público y por tanto, de la estructura de las empleadoras públicas, e incluso avala el tenor del Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento demandado (artículo 10,4, segundo párrafo, que excluye incluso de la paridad de condiciones retributivas, al personal "contratado en los Planes de Empleo, Escuela Taller, Plan de Garantía Social, Módulos de Formación y Empleo, etc."), debe considerarse equiparado a "centro de trabajo" al personal laboral que presta sus servicios directamente para el Ayuntamiento de Villarrobledo, como ocurre que es el caso, como se viene reflejando, de los demandantes, excluidos así los contratados para Organismos Autónomos, Escuelas Taller y Programas Específicos. Y en su consecuencia, según el número de empleados laborales ocupados en el mismo, superior a 100 e inferior a 300, el supuesto encajaría dentro del artículo 51,1,b) ET , que exige el diez por ciento de trabajadores ocupados. Queda así circunscrito el problema a cuando se debe de tomar el punto inicial de referencia temporal, y por tanto, el número de trabajadores ocupados para calcular ese 10%. En ese sentido, como se indica por la parte recurrente, la demandada acordó, en un pleno celebrado en 29 y 31 de diciembre de 2012, la reducción de la plantilla laboral (hecho probado séptimo), momento en que ocupaba 211 contratados laborales (nueva redacción del hecho probado cuarto). En ese sentido, es de resaltar lo que se indica en al STS de 23-4-2012 , en relación con el modo general de realizar el cómputo de los 90 días dentro de los cuales verificar si el despido es individual o colectivo, y del "diez a quo" de dicho cómputo, de que esta "doctrina general no sería de aplicación en los supuestos de obrar fraudulento contrario al artículo 6,4 del Código Civil , como acaece cuando la proximidad entre los sucesivos ceses es tan escasa que cabe presumir que el empresario sabía que a las extinciones acordadas se les unirían en fechas próximas otras con las que se superarían los umbrales del despido colectivo", añadiendo dicha STS, en relación con el caso que en la misma se resuelve, que ello "ha ocurrido en el presente caso en el que la proximidad entre las "nuevas extinciones" y la del actor es tan corta, dos días, que tan mínimo espacio de tiempo es revelador de un proceder intencionado por parte de la empresa que actuó sabiendo lo que haría dos días después y no acordó simultáneamente todas las extinciones con el fin de eludir la aplicación de la norma general del artículo 51,1 del ET ", para concluir que: "Tal proceder debe anularse por fraudulento, conforme al artículo 6,4 del Código Civil , ya que el corto período de tiempo existente entre las distintas extinciones contractuales revela que la decisión de extinguir varios contratos se





tomó simultáneamente y que su ejecución se espació en el tiempo para evitar los trámites de los despidos colectivos, proceder que no puede evitar la aplicación de la norma que se trató de eludir".

Entiende así este Tribunal que, si bien cuando se produjo la fecha efectiva de cese de los recurrentes, 9-6-2013, el número de trabajadores empleados en el "centro de trabajo" a tener en cuenta, era de 285, sin embargo, cuando se adopta la decisión de proceder a las extinciones, y comienza dicho proceso, en 31-12-2012, era de 211. Lo que quiere decir que ese debe de ser el día inicial del cómputo de los sucesivos períodos de 90 días a que se refiere el artículo 51,1 ET, dentro de los cuales se produjo el despido de quienes ahora recurren. Que en su consecuencia, debió de tramitarse como despido colectivo, al ser globalmente un número de extinciones contractuales superior al 10% de la que era en aquel momento inicial la plantilla de trabajadores laborales del Ayuntamiento, entendido como centro de trabajo. Y en su consecuencia, que en cuanto que los despidos se tramitaron sin las garantías que para dicho caso se establecen, tanto en la Directiva 98/59, como en el mencionado artículo 51 ET, procede acordar la nulidad de los mismos. Y ello, con las consecuencias legales generales contempladas en el artículo 55,5 del Estatuto de los Trabajadores, de condena a la readmisión inmediata de los trabajadores, con abono de los salarios dejados de percibir, sobre los declarados probados en el hecho probado primero incombustible, o sobre el que les que hubiera correspondido. Sin perjuicio de que, en caso de desavenencia cuantitativa, ello se pueda dilucidar en trámite incidental de ejecución ( artículo 238 LRJS ). En cuyos términos debe de ser estimado el recurso y revocada la Sentencia de instancia objeto del mismo, sin que, de conformidad con el artículo 235,1 LRJS, proceda hacer declaración alguna sobre costas.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación,

## FALLAMOS

Que, con estimación del recurso formalizado por parte de la representación letrada de D. Leoncio, D<sup>a</sup> Eloisa y D. Santiago contra la Sentencia de fecha 26-10-2015 del Juzgado de lo Social nº 1 de los de Albacete, aclarada mediante Auto de 30-11-2015, recaída en los autos 977/2013, dictada resolviendo de modo desestimatorio las Demandas sobre Despido interpuestas por los recurrentes contra EXCMO. AYUNTAMIENTO DE VILLARROBLEDO, procede la **revocación parcial** de la misma y que, con estimación de las mismas, se declare la Nulidad de los despidos realizados por la demandada con fecha de efectos 9-6-2013, condenando a la empleadora pública a que proceda a la inmediata readmisión de los despedidos, con abono de los salarios dejados de percibir.

Notifíquese la presente resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha en Albacete, haciéndoles saber que contra la misma únicamente cabe **RECURSO DE CASACION PARA LA UNIFICACION DE DOCTRINA**, que se preparará por escrito dirigido a esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha en Albacete, dentro de los **DIEZ DIAS** siguientes a su notificación. Durante dicho plazo, las partes, el Ministerio Fiscal o el letrado designado a tal fin, tendrán a su disposición en la oficina judicial los autos para su examen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 220 de la Ley reguladora de la jurisdicción social. La **consignación del importe de la condena**, cuando proceda, deberá acreditarse por la parte recurrente, que no goce del beneficio de justicia gratuita, ante esta Sala al tiempo de preparar el Recurso, presentando resguardo acreditativo de haberla efectuado en la **Cuenta Corriente número ES55 0049 3569 9200 0500 1274** que esta Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, con sede en Albacete, tiene abierta en la Oficina del BANCO SANTANDER sita en esta ciudad, C/ Marqués de Molíns nº 13, **indicando: 1) Nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y, si es posible, el NIF/CIF ; 2) Beneficiario: SALA DE LO SOCIAL ; y**

**3) Concepto (la cuenta del expediente): 0044 0000 66 0378 16 ;** pudiéndose sustituir dicha consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval bancario en el que se hará constar la responsabilidad solidaria del avalista. Debiendo igualmente la parte recurrente, que no ostente la condición de trabajador, causahabiente suyo, o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social, o se trate del Ministerio Fiscal, el Estado, las Comunidades Autónomas, las Entidades Locales, los Organismos dependientes de todas ellas y quienes tuvieren reconocido el beneficio de justicia gratuita, consignar como **depósito** la cantidad de **SEISCIENTOS EUROS (600,00 €)**, conforme al artículo 229 de la citada Ley, que deberá ingresar en la Cuenta Corriente anteriormente indicada, debiendo hacer entrega del resguardo acreditativo de haberlo efectuado en la Secretaría de esta Sala al tiempo de preparar el Recurso.

Expídanse las certificaciones oportunas para su unión a los autos y al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente Libro de Sentencias.

Así por esta nuestra Sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.