



Roj: **STS 2480/2017** - ECLI: **ES:TS:2017:2480**

Id Cendoj: **28079149912017100033**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **991**

Fecha: **13/06/2017**

Nº de Recurso: **196/2016**

Nº de Resolución: **506/2017**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **JESUS GULLON RODRIGUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ AS 1876/2016,**
STS 2480/2017

SENTENCIA

En Madrid, a 13 de junio de 2017

Esta sala ha visto el recurso de casación interpuesto por D. Cesareo , REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO ECUESTRE "EL ASTURCÓN", representados y asistidos por el letrado D. Indalecio Talavera Salomón, contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias de fecha 30 de junio de 2016 , en actuaciones seguidas por dicho recurrente, contra el EXCMO. AYUNTAMIENTO DE OVIEDO y la mercantil URBASER, S.A., sobre DESPIDO COLECTIVO. Ha comparecido ante esta Sala en concepto de parte recurrida la mercantil URBASER, S.A., representada y asistida por el letrado D. Miguel Roces González, y el Excmo. Ayuntamiento de Oviedo, representado por el Procurador D. Antonio Álvarez Arias de Velasco.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jesus Gullon Rodriguez

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- D. Cesareo , representante legal de los trabajadores del Centro Ecuestre "El Asturcón", formuló demanda ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, sobre impugnación de despido colectivo, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare: que el cese de los doce trabajadores que venían prestando servicios para la mercantil URBASER, S.A., adjudicataria del servicio de gestión y explotación del Centro Ecuestre "El Asturcón", constituye un despido colectivo, el cual habrá de ser declarado nulo, condenando al Ayuntamiento de Oviedo a estar y pasar por esta declaración y a la inmediata reincorporación del personal afectado por el mismo a sus puestos de trabajo, con el abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se haga efectiva la readmisión.

Subsidiariamente, para el caso de no ser estimada la pretensión principal, suplica que se declare que el cese de los doce trabajadores que venían prestando servicios para la mercantil URBASER, S.A., adjudicataria del servicio de gestión y explotación del Centro Ecuestre "El Asturcón", constituye un despido colectivo, el cual habrá de ser declarado nulo, condenando a URBASER, S.A. a estar y pasar por esta declaración y a la inmediata reincorporación del personal afectado por el mismo a sus puestos de trabajo, con el abono de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que se haga efectiva la readmisión.

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio, con el resultado que aparece recogido en el acta levantada al efecto.

TERCERO.- Con fecha 30 de junio de 2016, se dictó sentencia el Tribunal Superior de Justicia de Asturias , cuya parte dispositiva dice: «FALLAMOS: Declarar la incompetencia de esta Sala para conocer en única instancia



de la extinción de los contratos de trabajo de los 12 trabajadores que prestaban servicios para Urbaser SA en el Centro Ecuestre "El Asturcón", por no constituir despido colectivo, y desestimar la demanda formulada en esta materia por D. Cesareo , en su condición de representante legal de los trabajadores, contra el Excmo. Ayuntamiento de Oviedo y la empresa Urbaser SA, sin entrar a conocer del fondo del asunto por corresponder la competencia a los Juzgados de lo Social de Oviedo».

CUARTO .- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: «1º) El día 5 de marzo de 2004, el Ayuntamiento de Oviedo y la empresa Técnicas Medioambientales, Tecmed SA, -que pasó a denominarse Urbaser SA varios meses después-, suscribieron contrato de la gestión y explotación, mediante concesión, del campo municipal de Golf de Las Caldas y de determinadas instalaciones del Centro Ecuestre "El Asturcón". La duración de la concesión era de cuarenta años y la contraprestación económica anual a abonar por el Ayuntamiento de 540.810,89 euros, importe revisable anualmente una vez transcurridos los primeros cinco años del contrato. El contrato fue adjudicado a Tecmed SA por acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 16 de febrero de 2004.

2º) El pliego de condiciones administrativas particulares, cuyo contenido se da por reproducido, recogía: el Ayuntamiento de Oviedo es el titular de las instalaciones, que tiene la naturaleza de bienes de dominio público, y también titular del servicio, cuya competencia tiene atribuida en virtud del artículo 25 de la LRBRL (Art. 24); al término de la concesión, la totalidad de los bienes, obras e instalaciones revertirán al Ayuntamiento de Oviedo, al que se reintegrarán en perfecto estado de conservación y libres de cualquier carga o gravamen (Art. 25); el concesionario deberá contratar todo el personal necesario para el buen funcionamiento del servicio, personal que no tendrá relación jurídica ni laboral alguna con el Ayuntamiento de Oviedo (Art. 31-B apartado g)); la reversión de las obras y de los servicios al Ayuntamiento no producirá, en ningún caso, la sucesión de empresa prevista en la legislación laboral (Art. 39.5).

3º) El objeto del contrato, en lo que se refiere al Centro Ecuestre "El Asturcón", incluía las siguientes instalaciones y servicios a gestionar:

b.1 Estabulación:

10 cuadras de 24 boxes (240 boxes)

140 boxes en la zona de Pony-Club

Almacén

Dos caminadores

Zona de herrería

Zona de duchas

Oficina

Edificio de vestuarios para los usuarios de los boxes

b.2 Servicio de profesorado para la Escuela de los Asturcones.

En el pliego de condiciones técnicas se señalan como servicios mínimos a realizar: servicios de atención e información al usuario, servicio de administración, servicio de profesorado para la Escuela de Asturcones y servicio de atención al caballo en régimen de atención completa, media jornada o sólo alojamiento.

4º) Con fecha 10 de diciembre de 2012, el Interventor General del Ayuntamiento emitió informe, a solicitud de los concejales del Grupo Socialista y del concejal de Izquierda Unida, señalando que la forma de gestión parcial del Centro Ecuestre "El Asturcón", en la que la explotación que gestiona Urbaser SA convive sobre un mismo objeto con otros contratos celebrados con terceros, acarrea diferentes problemas, que afectan a la prestación del servicio, como la falta de control de acceso al Centro y la dificultad para deslindar las responsabilidades, por lo que considera que, si se mantiene la gestión indirecta, la gestión y explotación habría de extenderse a todas las instalaciones del Centro, sin perjuicio de los contratos en vigor con terceras personas.

5º) El 1 de julio de 2013, el Ayuntamiento de Oviedo requirió a Urbaser SA para que manifestara su disposición, o no, a asumir la gestión de las siguientes instalaciones y servicios del centro ecuestre: tienda, cafetería-restaurante, clínica veterinaria, realización de cursos de iniciación a la equitación, realización de formación en actividades ecuestres de alto nivel, realización de cursos de doma y rutas a caballo.

6º) Urbaser manifestó que estaría en disposición de gestionar los servicios si se incrementaba el importe de la subvención a percibir en 390.000 € anuales.



7º) Tras el correspondiente estudio económico, la Junta de Gobierno Local, en sesión celebrada el 13 de febrero de 2014, acordó rechazar la propuesta de modificación de la contraprestación formulada por Urbaser y considerar justificado el inicio de las actuaciones para la resolución, por mutuo acuerdo, del contrato de gestión y explotación, en régimen de concesión, del campo de golf de Las Caldas y de determinadas instalaciones deportivas del Centro Ecuestre "El Asturcón".

8º) En sesión celebrada el 28 de agosto de 2014, la Junta de Gobierno Local aprobó declarar resuelto, por mutuo acuerdo, el referido contrato con efectos de 1 de enero de 2015.

9º) Tras el acuerdo de rescisión de la concesión, el Ayuntamiento de Oviedo sacó a concurso de manera separada el contrato de explotación y gestión del campo municipal de golf de Las Caldas, que fue adjudicado a la UTE FCC SA-EULEN SA, y el contrato de explotación y gestión de las instalaciones del Centro Ecuestre "El Asturcón", que quedó desierto. La nueva licitación del contrato, anunciada en el BOPA de 28 de enero de 2016, resultó igualmente desierta. El pliego de cláusulas administrativas particulares regulador de la concesión de la explotación y gestión de las instalaciones del centro ecuestre establecía del concesionario de subrogarse en los contratos del personal correspondiente a la anterior empresa concesionaria y a los servicios municipales según los Anexos 3 y 4 de PPT.

10º) Mientras se resolvía la adjudicación de esos contratos, se acordaron sucesivas prórrogas del servicio contratado con Urbaser, que finalizó definitivamente el 30 de abril de 2016.

11º) En sesión ordinaria celebrada el 13 de abril de 2016, la Junta de Gobierno Local aprobó la siguiente propuesta:

1º Con efectos de 1 de mayo de 2016, las instalaciones gestionadas por Urbaser SA en el Centro Ecuestre "El Asturcón" revertirán al Ayuntamiento, debiendo el concesionario hacer entrega al Director Municipal del Centro Ecuestre de dichas instalaciones y de las dotaciones que conforme al contrato está obligado. Asimismo, hará entrega de toda la documentación de los usuarios que a día de la fecha indicada no hubiesen abandonado la instalación.

2º La reversión de estas instalaciones al Ayuntamiento no producirá, en ningún caso, la sucesión de empresas prevista en la legislación laboral.

3º En el plazo de un mes el concesionario deberá abonar al Ayuntamiento de Oviedo el importe de 103.259,40 euros IVA incluido, en concepto de liquidación económica provisional para compensar, en ambas instalaciones, las debidas condiciones de conservación.

12º) Por escrito fechado el 27 de abril de 2016, Urbaser SA comunicó al Ayuntamiento de Oviedo que el 30 de abril cesaría en la prestación del servicio y daría de baja al personal afecto al mismo, que habría de ser subrogado bien por la concesionaria que asuma los servicios objeto del contrato o, en su caso, por el Ayuntamiento, adjuntando la correspondiente documentación: certificado de estar al corriente de pago de la Seguridad Social, relación de trabajadores a subrogar, fotocopia de las cuatro últimas nóminas de los trabajadores afectados, fotocopias de TC1 y TC2

13º) La Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento, en sesión celebrada el 29 de abril de 2016, fuera del Orden del Día y previa declaración de urgencia, aprobó suprimir con efectos 1 de mayo de 2016 el servicio municipal de estabulación en el Centro Ecuestre "El Asturcón" y comunicar a los propietarios de caballos que permanecen estabulados que deben proceder al desalojo en un plazo máximo de diez días de los caballos y demás pertenencias de su propiedad; haciéndoles saber que en tanto se materializa dicho desalojo son los mismos propietarios quienes deben hacerse cargo del cuidado y mantenimiento de sus caballos.

14º) Dicha resolución se encuentra recurrida, ante la jurisdicción contencioso administrativa, por varios propietarios de caballos que han solicitado, como medida cautelar, la suspensión del acuerdo objeto de impugnación.

15º) El 29 de abril de 2016, el Ayuntamiento de Oviedo y la empresa Urbaser SA firmaron el acta de reversión de las instalaciones del centro ecuestre. En la misma se establece que Urbaser será responsable de la atención de las instalaciones y caballos estabulados hasta las 0:00 horas del día 1 de mayo.

16º) En el Centro Ecuestre "El Asturcón" prestaban servicios para Urbaser doce trabajadores: diez con la categoría de preparador de caballos, uno como encargado y otra como auxiliar administrativa. Todos ellos habían suscrito contrato de trabajo de duración determinada, para la realización de la obra o servicio: estabulación de caballos del C. Ecuestre El Asturcón según contrato con el Ayuntamiento de Oviedo.

17º) El 30 de abril de 2016, la empresa Urbaser les hizo entrega de la siguiente comunicación:

"Muy señor nuestro,



Tal y como usted es conocedor conforme la información que le ha sido comunicada por esta empresa, la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Oviedo, acordó declarar resuelto con efectos de 1 de enero de 2015, por mutuo acuerdo, el contrato de gestión y explotación, en régimen de concesión, del Campo de Golf de las Caldas y de determinadas actuaciones deportivas del Centro Ecuestre "El Asturcón", adjudicando a esta mercantil Urbaser SA (antes denominada "Técnicas Medioambientales Tremed SA) por acuerdo de la Junta de Gobierno Local adoptado el 19 de febrero de 2004; y que como consecuencia de la referida cesación, del Centro Ecuestre "El Asturcón" que viene realizando Urbaser SA para el Ayuntamiento de Oviedo y, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 44 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como de lo preceptuado en tal sentido en los convenios colectivos de aplicación, esta empresa pasaría a ser laboralmente subrogada por el propio Ayuntamiento de Oviedo o, en su caso, por el contratista que fuese a ejecutar los servicios, por lo cual, usted pasaría a prestar sus servicios para el mismo.

En relación con lo anterior, en nuestra última comunicación de fecha 31 de marzo de 2016 le recordábamos que el Ayuntamiento de Oviedo había venido difiriendo en diversas ocasiones la mentada fecha de cese por propia petición y requerimiento a Urbaser SA, siendo la última y definitiva de ellas tras solicitud de la Junta de Gobierno Local de fecha 18 de marzo de 2016, habiendo efectuado un nuevo y último requerimiento a Urbaser SA para que continuara prestando el servicio del Centro Ecuestre "El Asturcón", al cual usted se encuentra adscrito, por un plazo que se prolongaría hasta el próximo día 30 de abril de 2016, fecha en la que finalizaría definitivamente el contrato mencionado, habiendo mostrado Urbaser SA conformidad con dicho requerimiento, por lo que llegado dicho momento, esta empresa pasaría a ser laboralmente subrogada por el propio Ayuntamiento de Oviedo, por lo que usted, como trabajador adscrito al servicio antedicho, en virtud del Art. 44 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos de aplicación y pliego de condiciones, en calidad de personal a subrogar, pasaría a prestar servicios para el propio Ayuntamiento de Oviedo o, en su caso, por el contratista que fuese a ejecutar los servicios para el mismo, desde la fecha de 1 de mayo de 2016.

De acuerdo con lo dispuesto en la referida normativa, en todos los supuestos de finalización, suspensión, pérdida, rescisión, cesión o rescate de una contrata -así como respecto de cualquier otra figura o modalidad que suponga la subrogación entre entidades, personas físicas o jurídicas-, que lleven a cabo la actividad de que se trate, los trabajadores de la empresa saliente pasarán a estar adscritos a la nueva titular de la contrata que vaya a realizar el servicio, o bien a la titular de las instalaciones deportivas o promotora de actividades socio-deportivas, respetando ésta los derechos y obligaciones que disfruten en la empresa subrogada.

En base a lo expuesto, en la fecha de 30 de abril de 2016, usted dejará de prestar servicios para URBASER SA finalizando la relación laboral que le une con la misma, pasando a desarrollar sus funciones profesionales con efectos desde el día inmediatamente posterior, 1 de mayo de 2016, para el propio Ayuntamiento de Oviedo o, en su caso, para el contratista que fuese a ejecutar los servicios para el mismo, causando alta en la nueva entidad o empresa titular del servicio con todos sus derechos actuales o en curso de adquisición, es decir, manteniendo su puesto de trabajo, salario, jornada, y demás condiciones laborales.

Le recordamos a su vez, que tendrá a su disposición en las oficinas de esta empresa la liquidación de haberes por cuantos conceptos pudieran corresponderle a la fecha de finalización de su relación laboral con URBASER SA.

Sin otro particular, reciba un cordial saludo, atentamente.

En Oviedo (Principado de Asturias), a 29 de abril de 2016.

Fdo: D. Jose Miguel ".

18º) Tras la finalización del contrato con Urbaser y la revisión de las instalaciones, el Ayuntamiento de Oviedo ha tramitado los contratos menores de traslado y tratamiento del estiércol generado en El Asturcón, de prestación de servicios de seguridad en el recinto del centro ecuestre y para la realización de labores de inspección y control de los caballo que se encuentran estabulados en precario en el centro. También ha prorrogado, para el año 2016, el Convenio de hipoterapia con la Asociación de Equitación Positiva».

QUINTO .- En el recurso de casación formalizado por D. Cesareo, representante legal de los trabajadores del Centro Ecuestre "El Asturcón", se consignan los siguientes motivos: PRIMERO.- Al amparo del art. 207.e) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social por infracción del art. 51.1 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en relación con el art. 1.1 de la Directiva 1998/59/CE de 20 de julio. SEGUNDO.- Doctrina jurisprudencial invocada y remisión al primer motivo alegado.

SEXTO.- Transcurrido el plazo concedido para impugnación del recurso, se emitió informe por el Ministerio Fiscal, en el sentido de considerar que el recurso debe ser desestimado.



SÉPTIMO.- Con fecha 19 de abril de 2017, se dictó Providencia en la que se hacía constar lo siguiente: "Estima la Sala que, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, procede su debate por la Sala en Pleno, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 197 de la Ley Orgánica del Poder Judicial . A tal efecto se suspende el señalamiento acordado para 17-05-2017, trasladando el mismo para el día diecisiete de mayo de dos mil diecisiete, para cuya fecha se convocará a todos los Magistrados de esta Sala".

OCTAVO.- Por enfermedad del Magistrado Ponente, asumió la ponencia el Excmo. Sr. Presidente D. Jesus Gullon Rodriguez.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. Debemos resolver en el presente caso la cuestión referida a la posible existencia de un despido colectivo en aquellos supuestos en los que se produce la extinción de la totalidad de los contratos de trabajo de quienes prestan servicios en un centro de una empresa que cuenta con más de 20000 trabajadores, cuando esa extinción afecta únicamente a los doce empleados de dicho centro, sin que la empresa haya acudido a los mecanismos previstos en los arts. 51 ET y 124 LRJS .

2.- La demanda de despido colectivo que ha dado origen al presente recurso de casación después de ser desestimada, contiene la pretensión de que se declare la nulidad de aquella medida extintiva, solicitándose la condena del Ayuntamiento propietario de las instalaciones y, subsidiariamente, la de la empresa adjudicataria de la explotación, la empresa Urbaser, S.A. (inicialmente Tcmed, S.A). Tal y como se describe en los hechos probados de la sentencia de instancia, transcritos en otra parte de esta resolución, el 5 de marzo de 2004 el Ayuntamiento de Oviedo suscribió con la referida empresa un contrato para la gestión y explotación del campo municipal de golf y determinadas instalaciones del centro ecuestre "El Asturcón", quedando establecido que la titularidad de dichas instalaciones y del servicio permanecería en la corporación municipal y que la reversión de las obras y servicios no produciría la sucesión de empresas. El 27 de abril de 2016 la empresa adjudicataria comunicó al Ayuntamiento que cesaba en la prestación del servicio y que daría de baja al personal, que debería ser asumido por la nueva concesionaria o por el propio Ayuntamiento, en su caso. Dos días después el Ayuntamiento aprobó la supresión con efectos de día 1 de mayo siguiente el servicio de estabulación del centro ecuestre, razón por la que la empresa comunicó el cese el día 30 de abril a los doce trabajadores que allí prestaban servicios, indicándoles que podrían pasar a prestar servicios en el propio Ayuntamiento o en la nueva empresa contratista, lo que realmente nunca se produjo.

3.- La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, en la sentencia de 30 de junio de 2016 que ahora se recurre en casación acogió su propia incompetencia objetiva para conocer de la pretensión de la demanda, por entender que no se había producido despido colectivo alguno, teniendo en cuenta para ello los umbrales numéricos previstos en los artículos 51.1 ET y 1.1 de la Directiva 98/59 CE, en relación con el artículo 124 LRJS , asumiendo en consecuencia que correspondía a los Juzgados de lo Social de la capital el conocimiento de las pretensiones que pudieran deducirse frente a los doce despidos practicados por la empresa.

SEGUNDO.- El recurso de casación que se plantea frente a la referida sentencia consta de dos motivos; el primero de ellos se ampara en la letra e) del art 207 de la LRJS y se denuncia en él la infracción del art 51.1 del ET en relación con el art 1.1 de la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio, así como la " *doctrina jurisprudencial* " establecida en las sentencias que cita y transcribe parcialmente de dos TTSSJJ (Castilla-La Mancha y País Vasco), debiendo anticiparse de antemano que dicha doctrina no posee en absoluto valor de jurisprudencia conforme al art 1.6 del CC , si bien señala el recurrente que todas ellas han sido "dictadas en aplicación de la doctrina establecida en la sentencia del TJUE de 13 de mayo de 2015, recaída en el asunto C-392/13 (TJCE 2015/24, asunto Rabal Cañas).

Ciertamente que el recurso de casación debió plantearse al amparo de lo previsto en la letra a) del art. 207 LRJS (no de la letra b) como propone la parte recurrida) " *abuso, exceso o defecto en el ejercicio de la jurisdicción* " puesto que el pronunciamiento de instancia fue el de declarar su propia incompetencia objetiva para conocer de las pretensiones de la demanda, de conformidad con lo que establece el párrafo segundo del artículo 7 a), en relación con el art. 10 LRJS , pero siendo así, realmente la disputa jurídica se sitúa en el ámbito de la aplicación de los mismos preceptos cuya infracción se denuncia por la vía de la letra e) del propio art. 207 LRJS , con lo que esa claridad en la controversia aplicativa de las normas en juego es la que debe conducir a la determinación en suma de la competencia objetiva para conocer de las pretensiones de la demanda.

La clave para resolver esa discrepancia jurídica se encuentra en primer lugar en el artículo 51.1 del ET , en el que se establecen los umbrales numéricos precisos para que a un despido se le atribuya la condición de "colectivo", con todas las consecuencias legales, formales y materiales que de ello se derivan.



En el precepto se dice que "a efectos de lo dispuesto en esta ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores".

Por su parte, el art. 1.1 de la Directiva 98/59 CE establece en este extremo que "a efectos de la aplicación de la presente Directiva:

a) se entenderá por «despidos colectivos» los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros:

i) para un período de 30 días:

- al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores,
- al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores,
- al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo;

ii) o bien, para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados;..."

En el caso que resolvemos nadie discute que en el centro de trabajo afectado se ocupara habitualmente a más de 20 trabajadores o que, en un período de 90 días, se hubiesen producido al menos 20 despidos. Lo único acreditado es que se procedió en la misma fecha a la extinción de los contratos de los 12 trabajadores que estaban adscritos al centro, por lo que no se alcanzaban ninguno de los umbrales establecidos en el artículo 1.1 a) de la Directiva 98/53, ni tampoco se superaban los que se establecen en el número 1 del artículo 51 ET, desde el momento en que la empresa Urbaser cuenta con una plantilla superior a los 20000 trabajadores.

Acertadamente por tanto la sentencia recurrida rechazó que existiera en este caso y a efectos legales un despido colectivo, en aplicación tanto del art. 51.1 ET como de la Directiva 98/59/CE, del Consejo, de 20 de julio de 1998, referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, con expresa y acertada invocación de la jurisprudencia del TJUE representada en su sentencia de 13 de mayo de 2015 (C-392/2013, asunto "Rabal Cañas"), a lo que cabría añadir que también y con cita de esa sentencia, se llega al mismo resultado con la aplicación de la doctrina del Pleno de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo contenida en la STS de 17 de octubre de 2016 (rec. 36/2016), conforme a la cual, en esencia, la regulación del art. 51.1º ET resulta contraria a la Directiva 98/95, al establecer como única unidad de referencia para el despido colectivo la empresa y no el centro de trabajo, dicho lo cual, y en cuanto a este último, señala previamente que "ofrece el TJUE los diferentes ítems a tener en cuenta desde el punto de vista cualitativo para determinar cuando una determinada unidad productiva de la empresa puede calificarse como centro de trabajo a efectos del despido colectivo, para concluir que "a efectos de la aplicación de la Directiva 98/59, puede constituir concretamente un «centro de trabajo», en el marco de una empresa, una entidad diferenciada, que tenga cierta permanencia y estabilidad, que esté adscrita a la ejecución de una o varias tareas determinadas y que disponga de un conjunto de trabajadores, así como de medios técnicos y un grado de estructura organizativa que le permita llevar a cabo esas tareas", apartado 49 sentencia Wilson, en remisión al apartado 27 sentencia asunto Athinai#ki Chartopoi#a", características, todas éstas, que son aplicables al centro de trabajo del presente caso, donde, de manera claramente diferenciada del resto de la empresa concesionaria, han prestado servicios los doce trabajadores a los que se ha comunicado la extinción de sus contratos, que constituían, por otra parte y como se ha dicho la totalidad de la plantilla de ese centro.

TERCERO.- 1.- Sobre esta base, pues, resulta oportuno resaltar lo que a lo largo de la extensa exposición de la referida STS de 17 de octubre de 2016, se insiste en que "conforme a la Directiva 98/59 y desde la perspectiva puramente cuantitativa, solo puede aplicarse la normativa del despido colectivo en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 trabajadores, descartando la posibilidad de extender estas garantías a aquellos en los que presten servicios un número inferior. Así lo establece claramente la antedicha STJUE al excluir los centros de trabajo con un menor número de trabajadores.....



..... El concepto de centro de trabajo al que se refiere el art. 1.1º de la Directiva 98/59 y que impone a la legislación interna la obligación de respetar las garantías que caracterizan los despidos colectivos, está exclusivamente referido a los centros en los que presten habitualmente servicio más de 20 trabajadores, no estando obligado el legislador nacional a reconocerlo en favor de aquellos otros que empleen a un menor número, como es lógico y razonable en función de esa dimensión plural del despido colectivo de la que ya hemos hablado antes, que necesariamente requiere una mínima incidencia cuantitativa en el número de trabajadores afectados en función de los destinados en el concreto centro de trabajo.

Lo contrario sería tanto como admitir que la normativa del despido colectivo fuese de aplicación en cualquier centro de trabajo por reducido que fuese, lo que ya hemos visto que niega la propia doctrina del TJUE, porque no se corresponde con lo dispuesto en el art. 1.1º de la Directiva 98/59 que claramente se limita a los centros que emplean a más de 20 trabajadores o en los que se hubieren producido un mínimo de 20 despidos. A salvo que la regulación interna de cada Estado pudiese establecer un sistema más favorable a los trabajadores en uso de la posibilidad que a tal efecto concede el art. 5 de la Directiva, incluyendo cualquier centro de trabajo con independencia del número de trabajadores destinados en el mismo, lo que no es el caso de nuestro art. 51.1º ET".

Y tras referirse nuestra sentencia a la primacía vinculante del Derecho de la Unión y sus límites en un litigio entre particulares, concluye en su noveno fundamento de derecho, punto 3, que "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 ... 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...

De forma 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.....

.....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...

....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".

2.- De todo ello se desprende que no resulta jurídicamente aceptable mezclar los elementos normativos antes analizados, extrayendo las cifras de las extinciones producidas para proyectarlas después sobre los conceptos de empresa o centro de trabajo, de manera que se produzcan resultados no contemplados ni por una norma ni por la otra a efectos de calificar un despido como colectivo. Por ello, la solución adoptada por la sentencia recurrida fue absolutamente ajustada a derecho, al entender que en el presente caso claramente no concurría ninguno de los supuestos normativos invocados y aplicables para que pudiésemos entender que estamos en presencia de un despido colectivo.

Del mismo modo cabe añadir a lo anterior que tampoco puede atribuirse a los despidos producidos la condición de "colectivo" por el hecho cierto de que los doce empleados constituyesen en la totalidad de la plantilla del centro. En este sentido, el artículo 51.1 ET dice lo siguiente:

" Se entenderá igualmente despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial..."

La mera lectura del precepto nos indica con claridad que la Ley Nacional, el ET, ha establecido en esa norma un supuesto específico de despido colectivo, que, como hemos visto, en absoluto podría encajar en los umbrales numéricos previstos para el despido colectivo en el art. 1.1 de la Directiva 98/59, razón por la que sin duda cabe



calificar el supuesto del art. 51.1 ET transcrito como encuadrable en el artículo 5 de aquélla, en el que se prevé la posibilidad de que los Estados miembros introduzcan disposiciones más favorables para los trabajadores. Dicho esto, esa norma más favorable ha de interpretarse en el sentido propio de sus palabras, de manera que no cabe en absoluto extrapolar aquí el concepto comunitario de "centro de trabajo" donde el art. 51 ET establece la excepción numérica para "la empresa", y además no cualquier empresa, sino aquella que prescinda de la totalidad de su plantilla, siempre y cuando las extinciones sean superiores a cinco, y cuando el despido determine el cese completo de la actividad empresarial, situación que de manera obvia en absoluto es la que abordamos y resolvemos en el presente caso.

CUARTO.- Los razonamientos que hasta ahora se han llevado a cabo conducen necesariamente a la total desestimación del recurso de casación, como propone el Ministerio Fiscal en su informe, puesto que la sentencia recurrida no incurrió en infracción alguna de los preceptos denunciados en el primero de los motivos del recurso, y sin que la Sala, rechazado el primer motivo, pueda analizar el segundo, construido por el recurrente para que, partiendo de la existencia de despido colectivo, se analice el fondo del asunto y se establezca desde la nulidad del despido la obligación principal del Ayuntamiento a la readmisión de los trabajadores en dicha Entidad, y subsidiariamente en la empresa Urbaser, S.A.

Debemos por tanto en consecuencia confirmar íntegramente la sentencia recurrida, sin que haya lugar a realizar pronunciamiento alguno sobre las costas (art. 235 LRJS).

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido Desestimar el recurso de casación interpuesto por D. Cesareo , REPRESENTANTE LEGAL DE LOS TRABAJADORES DEL CENTRO ECUESTRE "EL ASTURCÓN", contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Asturias de fecha 30 de junio de 2016 , en actuaciones seguidas por dicho recurrente, contra el EXCMO. AYUNTAMIENTO DE OVIEDO y la mercantil URBASER, S.A., sobre DESPIDO COLECTIVO.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.

D. Jesus Gullon Rodriguez D^a Maria Milagros Calvo Ibarlucea D. Luis Fernando de Castro Fernandez D. Jose Luis Gilolmo Lopez D^a Maria Luisa Segoviano Astaburuaga D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana D^a Rosa Maria Viroles Piñol D^a Maria Lourdes Arastey Sahun D. Antonio V. Sempere Navarro D. Angel Blasco Pellicer D. Sebastian Moralo Gallego D. Jordi Agusti Julia **PUBLICACIÓN.-** En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Jesus Gullon Rodriguez hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.