

Roj: **STS 3906/2017 - ECLI:ES:TS:2017:3906**Id Cendoj: **28079140012017100749**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **10/10/2017**Nº de Recurso: **86/2017**Nº de Resolución: **771/2017**Procedimiento: **SOCIAL**Ponente: **JESUS GULLON RODRIGUEZ**Tipo de Resolución: **Sentencia**Resoluciones del caso: **STSJ CLM 2204/2016,**  
**STS 3906/2017**

## SENTENCIA

En Madrid, a 10 de octubre de 2017

Esta sala ha visto el recurso de casación interpuesto por la letrada D<sup>a</sup> Irene Zamora Olaya, en nombre y representación de CAFESTORE, S.A.U., contra la sentencia de 22 de junio de 2016 dictada por la **Sala de lo Social** de Castilla-La Mancha, en el procedimiento núm. 1/2016 seguido a instancia de D. Elias , representante de los trabajadores de la empresa Cafestore, S.A.U. en Almansa contra Cafestore, S.A.U. sobre despido colectivo. Ha comparecido en concepto de parte recurrida D. Elias , representante de los trabajadores del centro de trabajo de Almansa de la empresa Cafestore, S.A.U. representada por el letrado D. Antonio Navarro García.

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

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Por la representación de los trabajadores del centro de trabajo de Almansa de la empresa Cafestore, S.A.U. se presentó demanda sobre despido colectivo de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, 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: «NULA la decisión extintiva condenado a la empresa a readmitir en su puesto de trabajo a los trabajadores afectados o SUBSIDIARIAMENTE NO AJUSTADA A DERECHO la causa legal invocada».

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda, tuvo lugar el acto del juicio, en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

**TERCERO.-** El día 22 de junio de 2016, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «Que, con estimación de la petición subsidiaria de la Demanda presentada por D. Elias , en su condición de Delegado de Personal de los trabajadores del centro de Almansa de la empresa "CAFESTORES S.A.U.", contra dicha empresa, procede declarar como No ajustada a derecho la medida decidida de Despido colectivo adoptada por dicha empresa en 15-2-2016, y notificada en dicha fecha al demandante, a los efectos legales pertinentes.».

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: « **1º.-** Con fecha 14-1-2016, la empresa "CAFESTORE S.A.U." (a partir de ahora, "la empresa") comunica, por escrito de esa fecha, a la representación de los trabajadores de la misma en el Área de Servicio de Almansa, la intención de iniciar los trámites de despido colectivo, al haber transcurrido, indica, siete días desde que se comunicó dicha intención el 28-12-2015 (así obra al folio 41, que se adjunta con el escrito de Demanda), sin que se le hubiera comunicado la composición



de la comisión representativa (folio 39), comunicación no negada de contrario, pese a no estar firmado el recibí por el Delegado de Personal, D. Elias , presentado junto con el escrito de demanda, y obrante también, con firma de haberlo recibido el Delgado de Personal ese día 14-1-2016, en la copia del expediente administrativo enviado por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Albacete en 23-3-2016), citando la empresa, mediante dicho escrito, para una primera reunión para el día 26-1-2016.- **2º.**- Dicho expediente de despido colectivo se dice tramitado por causas productivas y organizativas (mismo documentos antes citados).- **3º.**- Ese inicio del procedimiento de despido colectivo fue comunicado por la empresa a la Autoridad Laboral, mediante impreso homologado, el día 14-1-2016, en el que se indicaba como número total de trabajadores de la empresa en toda España el de 546, y como afectados, únicamente en el centro de trabajo de Almansa, la totalidad de los 13 trabajadores de mismo, y como motivo de dicho despido colectivo, causas organizativas y de producción (páginas 361 a 364 de los autos). La Jefatura del Servicio de Trabajo de la Dirección Provincial de Albacete, envió en 19-1-2016 oficio a la empresa respecto a incidencia advertidas en dicha comunicación (folio 481), lo que fue contestado y subsanado mediante escrito presentado por la Apoderada de la empresa, fechado en 26-1-2016 (folios 483-488).- **4º.**- A dicha comunicación a la Autoridad Laboral se acompañaba copia de contrato de cesión entre la empresa demandada y "AUTOGRILL ESPAÑA S.A.", titular del establecimiento de hostelería sito en el Área de Servicio de Almansa donde prestaban sus servicios los trabajadores afectados (folios 382 a 401), una memoria económica firmada por el Responsable de Administración de "Cafestore SAU" (folios 432 y 432), y una Memoria explicativa, firmada por la Apoderada de la empresa D<sup>a</sup> Josefa (folio 367 a 381), que acaba con las siguientes conclusiones: "El centro de trabajo de Almansa viene siendo afectado negativamente en su productividad por una serie de factores que han sido causa de la situación de pérdidas actual que atraviesa el centro, y que está presente desde el año 2008.- Concretamente, la empresa viene sufriendo en su centro de trabajo de Almansa una reducción de clientes como consecuencia del menor tráfico de la autovía registrado sobre todo a partir de 2011. Esta reducción se ha continuado produciendo durante todos los años hasta el 2015. Este hecho, unido a la apertura de otro restaurante a tan solo 30 kilómetros del centro de venta de Almansa, y a la inauguración de la línea de AVE Madrid-Alicante en junio 2013, han sido desencadenantes de la situación constante y creciente de pérdidas del centro durante 8 años.- Fruto de estos factores, el centro de trabajo de Almansa se ha visto afectado drásticamente en su productividad. la demanda de productos y servicios del centro de Almansa se ha visto reducida de forma creciente desde el año 2008, y en consecuencia, se han visto afectados sus ingresos y sus resultados económicos. Dándose una situación de pérdidas, que exige la adopción de medidas organizativas que llevan la necesidad de proceder al cese anticipado en su explotación.- La empresa plantea el cierre del centro de trabajo de Almansa con fecha 16/2/2016, lo que afecta a los trece trabajadores que actualmente prestan servicios en el mismo".- **5º.**- Con dicha documentación se acompañaba también un llamado Informe Técnico Operativo sobre la situación del centro de trabajo del Área de Servicio de Almansa, fechado en 29-12- 2015, firmado por el Responsable de la Zona Levante-Sur de dicha empresa, que lo ratificó en el acto de juicio oral, que concluye con que "se ve avocada a proceder a la resolución anticipada del contrato de cesión temporal de la explotación del Área de Servicio de Almansa firmado con AUTOGRILL ESPAÑA (que en algún documento aparece identificada como AUTOGRILL IBÉRICA) el 26 de abril de 2005, con fecha de cierre del establecimiento el 16 de febrero de 2016. En consecuencia, debe proceder al cierre del centro de trabajo y a la extinción de las relaciones laborales de los trece trabajadores que prestan servicios en este centro".- **6º.**- Obra Documento Resolutorio del Contrato de cesión de 20-4-2005, suscrito entre AUTOGRILL ESPAÑA S.L.U. y CAFESTORES S.A.U., suscrito en 12-1-2016 por representantes de ambas empresas, como Anexo 6 de la documentación enviada por la Autoridad Laboral, mediante el que se acuerda entre ambas partes poner fin a dicho contrato de cesión, resolviéndolo con fecha 16-2-2016 (Estipulación Primera de dicho documento).- **7º.**- En fecha 26-4-2013 se inició un expediente de inaplicación de condiciones salariales del Convenio Colectivo aplicable de Hostelería de la Provincia de Albacete al centro de trabajo, llegándose a un Acuerdo entre la empresa y el Delegado de personal de los trabajadores, en fechas 26-4-2013, por la mala situación económica de la empresa, pactando no aplicar los importes salariales contenidos en dicho Convenio Colectivo, sino los preacordados, tras su posterior ratificación en asamblea de trabajadores, realizada en 30-4-2013 (folios 19 a 26), lo que se mantendría durante el período de duración del citado Convenio y de su prórroga (punto tercero del acuerdo), lo que fue comunicado a la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo y a la Autoridad Laboral, a los efectos del artículo 82,3 del Estatuto de los Trabajadores (folio 29). El mencionado descuelgue salarial se ha venido aplicando hasta la fecha de los despidos (hecho cuarto de la demanda, no contradicho expresamente de contrario).- **8º.**- Se realizaron reuniones entre la representación de la empresa y el Delegado de Personal en representación de los trabajadores del centro de Almansa, acompañados de sus respectivas personas asesoras. La primera de ellas el día 21-1-2016, de la que se levantó Acta (folio 42 a 44), en la que la empresa ofrece dos puestos de trabajo correspondientes a dos vacantes existentes en la empresa, uno en Santomera (Murcia) y otro en Cáceres, manifestando que no tenía previsión de incrementar la cuantía de la indemnización legal, y que se devolvía el centro de trabajo, procediéndose a dar de baja todos los servicios.- La segunda reunión se produjo el día 26-1-2016, manifestando la parte social que no se había aportado informe técnico válido ni otra



documentación, que la empresa entiende que sí, y que la otra documentación le será entregada la próxima reunión, no aceptando los trabajadores las dos vacantes, por exigir un cambio de domicilio, manifestando la empresa que el centro de Almansa es totalmente deficitario (folios 45 a 47).- La tercera reunión, según acta sucinta, se realizó el 3-2-2016, en la que la representación de los trabajadores manifiesta que no se ha aportado la documentación que justifique la causa económica para cerrar el centro de trabajo, alegando la empresa que las causas no son económicas sino productivas, ofreciendo mejorar la indemnización a 22 días de salario, lo que no es aceptado (folio 48).- Finalmente, la cuarta reunión se celebra el día 10-2-2016, en la que la empresa ofrece llegar a una indemnización de 23 días, y que también acaba sin acuerdo, y con ello, concluye el período de consultas (folio 49).- **9º.**- Con fecha 15-2-2016, la apoderada de la empresa, D<sup>a</sup> Josefa , procede a entregar al Delegado de Personal la siguiente carta: "Como usted conoce, el pasado día 10 de febrero de 2016 concluyó sin acuerdo el período de consultas relativo al Expediente de Regulación de Empleo presentado por la Compañía el pasado 14 de enero de 2016. Es por ello que, dentro del plazo establecido en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores , la Empresa procede a poner en su conocimiento la decisión que la misma ha tomado.- En concreto, la compañía ha tomado la decisión de proceder al despido objetivo de los 12 trabajadores que se muestra a continuación, por las causas que han sido tratadas en el mencionado período de consultas, del que usted ha formado parte, y que quedan detalladas en las cartas entregadas a los mismos, copia de las cuales se le entregan a usted en el día de hoy".- Sigue a continuación la lista de trabajadores afectados con sus datos laborales, y se concluye indicado que: "Los despidos se harán efectivos en el día de hoy, lunes 15 de febrero de 2016. Se ha citado para ello a todos los trabajadores pudiendo usted estar presente en la entrega de documentación de despido a los mismos" (folios 50 y 51 de los autos, y expediente administrativo).- **10º.** - El contenido de las cartas de despido, iguales para todos los afectados, fechadas el indicado día 15-2-2016, en la que los respectivos receptores han firmado con un "no conforme", comienza con el siguiente texto: "Mediante la presente ponemos en su conocimiento la decisión adoptada por la dirección de la empresa CAFESTORE S.A.U. (en adelante empresa) de proceder a su despido por razones objetivas de carácter productivo y organizativo, de conformidad con el artículo 52,c), en relación con los artículos 51 y 53 del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores ".- El contenido de tales cartas, al que la empresa acompañaba para cada trabajador un recibo de finiquito, firmando en su recepción con un "no conforme", recibo salarial, certificado de empresa y fotocopia de cheque bancario, obra entre los folios 496 y 603, y se tiene por íntegramente reproducido.- **11º.**- La Inspección de Trabajo y Seguridad Social emitió Informe, dirigido a la Dirección Provincial de la Consejería de Economía, Empresa y Empleo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, con fecha de salida 4- 3-2016, que obra a los folios 607 a 611 de los autos, y que se tiene por reiterado, que concluye en su apartado 3 en los siguientes términos: "Se estima que no procede el Expediente por despido colectivo. Se estima que la empresa renuncia al mismo, al optar expresamente por el despido por causas objetivas. No obstante, no se aprecia negociación de mala fe por ninguna de las partes" (folio 611).- **12º.**- Por la empresa se ha presentado fotocopia de cuentas auditadas de los años 2010 a 2015, que no han sido ratificadas en el acto de juicio oral (folios 736 a 1026), de las que destaca la inexistencia de pérdidas a nivel global de la empresa.- **13º.**- No se han aportado pruebas objetivas que acrediten la disminución del tráfico de vehículos en la autovía donde está la Estación de Servicio en la que la empresa demandada presta el servicio, ni antes ni después del funcionamiento del AVE entre Alicante y Madrid>>.

**CUARTO.**- Por la representación de Cafestore, S.A.U., se formaliza recurso de casación contra la anterior sentencia, en el que se formulan los siguientes motivos: 1º) Al amparo del art. 207.e de la LRJS , por interpretación errónea de lo establecido en el art. 51, apartado 1.c) ET ; 2º) Al amparo de lo establecido en el art. 207 e) de la LRJS , por interpretación errónea de lo establecido en el art. 51, apartado 2 ET y 3º) Al amparo de lo establecido en el art. 207 e) LRJS por falta de aplicación del art. 326 de la Ley de Enjuiciamiento Civil .

**QUINTO.**- Personada la parte recurrida y evacuado el trámite de impugnación, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar procedente la desestimación del recurso, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 20 de septiembre de 2017, en cuya fecha tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.**- 1.- La empresa Cafestore SAU mantenía contrato de explotación por cesión del servicio de restauración y cafetería de la Estación de Servicio de Almansa, cuya titularidad corresponde a la empresa "Autogrill España, S.L.U." siendo la fecha del contrato la de 26 de abril de 2005, hasta que en fecha 12 de enero de 2016 se decidió de mutuo acuerdo poner fin al referido contrato.

Dos días después, el 14 de enero de 2016, se procedió por la empresa Cafestore al inicio de los trámites legales para proceder al despido colectivo de los 13 trabajadores que prestaban servicio en ese centro de



trabajo, llevándose a cabo el correspondiente periodo de consultas con la representación de aquéllos y que, tras celebrarse las reuniones que se detallan en el octavo de los hechos probados de la sentencia de instancia transcritos en otra parte de esta resolución, se cerró sin acuerdo el 10 de febrero de 2016, procediéndose a la extinción de los contratos de trabajo en fecha 15 del mismo mes y año.

2.- Las causas productivas y organizativas invocadas por la empresa para el despido colectivo se resumen en la parte final de la memoria explicativa presentada como documentación reglamentaria por ella, donde se dice lo siguiente:

"El centro de trabajo de Almansa viene siendo afectado negativamente en su productividad por una serie de factores que han sido causa de la situación de pérdidas actual que atraviesa el centro, y que está presente desde el año 2008.

Concretamente, la empresa viene sufriendo en su centro de trabajo de Almansa una reducción de clientes como consecuencia del menor tráfico de la autovía registrado sobre todo a partir de 2011. Esta reducción se ha continuado produciendo durante todos los años hasta el 2015. Este hecho, unido a la apertura de otro restaurante a tan solo 30 kilómetros del centro de venta de Almansa, y a la inauguración de la línea de AVE Madrid-Alicante en junio 2013, han sido desencadenantes de la situación constante y creciente de pérdidas del centro durante 8 años.

Fruto de estos factores, el centro de trabajo de Almansa se ha visto afectado drásticamente en su productividad. La demanda de productos y servicios del centro de Almansa se ha visto reducida de forma creciente desde el año 2008, y en consecuencia, se han visto afectados sus ingresos y sus resultados económicos. Dándose una situación de pérdidas, que exige la adopción de medidas organizativas que llevan la necesidad de proceder al cese anticipado en su explotación.

La empresa plantea el cierre del centro de trabajo de Almansa con fecha 16/2/2016, lo que afecta a los trece trabajadores que actualmente prestan servicios en el mismo".

**SEGUNDO.** - 1.- La empresa Cafestore cuenta con una plantilla en todo el territorio nacional de 546 trabajadores y, como se ha dicho, el despido colectivo se ha proyectado únicamente sobre el centro de trabajo reseñado, en el que prestaban servicios 13 empleados. En la propia memoria explicativa -páginas 8, 9 y 10- se reconoce por la empresa que el número de trabajadores afectados por el despido colectivo no superaba los umbrales mínimos del art. 51.1 ET ni del art. 1.1 de la Directiva 98/59, de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos para llevar a cabo un despido colectivo, pero no obstante, se justifica esa decisión, -con cita de la sentencia del TJUE de 13 de mayo de 2015 y de órganos judiciales españoles- "en aras a una mayor garantía formal del expediente y participación legal de los trabajadores". No obstante, como ahora se verá, nadie cuestionó a lo largo del periodo de consultas ni del procedimiento sustanciado al amparo del art. 124 LRJS ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha que la vía extintiva utilizada por la empresa fuera la legalmente prevista para ello.

2.- Planteada demanda por la representación de los trabajadores, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, en la sentencia de fecha 22 de junio de 2016 que ahora se recurre en casación, declaró no ajustado a derecho el despido colectivo.

Para llegar a tal conclusión la Sala se basa en un argumento jurídico principal, referido a la ausencia de prueba relativa a las causas invocadas para justificar la decisión de despido colectivo, de cierre realmente del centro de trabajo. Pero conviene decir desde ahora de manera destacada que nadie cuestionó la idoneidad de la vía colectiva adoptada por la empresa para encauzar los ceses de los trece trabajadores, a pesar de que con arreglo al artículo 51.1 ET y art. 1.1 de la Directiva 98/59, en ningún caso se superaban los umbrales establecidos en tales normas para que fuera exigible la tramitación de un despido colectivo. De esta forma, la empresa fue consciente de tal circunstancia, como se evidencia en las páginas 8, 9 y 10 de la Memoria explicativa aportada por ella para integrar formalmente el periodo de consultas.

En la sentencia se justifica la decisión de estimar la demanda y declarar el despido colectivo como no ajustado de la siguiente forma:

" ... no se ha logrado acreditar por la demandada la veracidad de concurrencia de una causa productiva para el despido colectivo pretendido (que supone, conforme al artículo 51,1 ET, que se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado) u organizativa (que supone que se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, mismo artículo 51,1 ET que, en sí misma, sea la motivación de la decisión extintiva, que alcanza la repercusión mayor de cierre total del centro de trabajo ...".



Para continuar afirmando que ese resultado se producía desde una doble perspectiva; en primer lugar porque la prueba aportada, la memoria explica y los informes técnicos ratificados, fueron confeccionados por el propio personal de la empresa y no se llevó a cabo una deseable pericial externa, o la aportación de documentos también externos, o de otros informes oficiales, desde el momento en que tales documentos -se dice en la sentencia- se contraponen con otros medios de prueba como el informe de la Inspección de Trabajo, así como de diversas alegaciones.

En segundo término se añade a lo anterior que tampoco se había alcanzado a acreditar ni la existencia ni la incidencia de los motivos o causas invocadas para la extinción de los contratos de toda la plantilla, como podría ser " ... un cambio numérico sustancial en el uso de la autovía por vehículos, consecuencia de la entrada en funcionamiento del AVE, sobre lo que no hay datos objetivos procedentes de la DGT u otro organismo independiente, ni tampoco está rodeado de una especial razonabilidad general no necesitada de especial constatación, en cuanto sí que es notoriamente conocido el tráfico por dicha vía, que incluye numerosos vehículos particulares, de transporte de mercancías y de viajeros, y es conocida una disminución del número de trenes, posible consecuencia precisamente de la entrada en funcionamiento del AVE. Lo que conduce a que no aparezca como motivación aceptable dicha circunstancia, si no se acredita fehacientemente, más allá de que, efectivamente, puedan haber disminuido los ingresos del centro, lo que ya es una causa estrictamente económica, que en ese caso, exige una toma en consideración de la situación global de la empresa, y no solo de la particular del centro de trabajo".

3.- A los anteriores razonamientos la sentencia recurrida une algunos otros para reforzar su decisión, en el sentido de que la buena fe en el proceso negociador llevado a cabo durante el periodo de consultas podría haberse visto comprometida, desde el momento en que, sin perjuicio de que se cumplieron los requisitos formales del despido colectivo, la realidad es que la empresa -se afirma en la sentencia recurrida- "... antes incluso del inicio del procedimiento, ya había comunicado a la titular del establecimiento, a AUTOGRILL ESPAÑA, en 12-1-2016 (hecho probado sexto) que cancelaba el contrato de cesión, lo que quiere decir que no cabe considerar que se acudía por la misma al trámite de consultas de buena fe ( artículo 51.2 g) ET , si ya estaba tomada, en lo esencial y de modo ineluctable, la decisión del cierre del centro. Lo que implica la ausencia de voluntad empresarial de entablar un verdadero proceso de negociación, en cuanto que la decisión ya estaba adoptada y comunicada a la titular del negocio cedido... ", o el hecho de que cuando se tomó la decisión extintiva, y se iniciaron los trámites para el pretendido despido colectivo, aún regía el descuelgue salarial pactado, acogido al artículo 82.3 ET , o que, como se indica en el informe de la Inspección de Trabajo y aunque no hubo controversia sobre ello, lo que finalmente parece que decidió la empresa en las comunicaciones individuales fueron despidos objetivos amparados en el artículo 52 c) en relación con los artículos 51 y 53 ET . Lo que, se explica en la sentencia "... Lo bien es un nuevo error, o un intento no ultimado de confundir, o una propia confusión de la empresa, o meramente un error de redacción - sin duda, grave- al redactar el contenido de la carta ...".

**TERCERO.-** 1.- Frente a la referida sentencia se interpone ahora recurso de casación por la empresa, construido sobre tres motivos, todos de infracción jurídica, formulados al amparo de la letra e) del art. 207 LRJS .

Pero esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo debe analizar con carácter previo y de oficio 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 trabajo de una empresa que cuenta con más de quinientos trabajadores a nivel nacional, cuando esa extinción afecta únicamente a los trece empleados de dicho centro.

O lo que es lo mismo, si por debajo de los umbrales previstos en el art. 51.1 ET y del art. 1.1 de la Directiva 98/59 CE, de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, resulta jurídicamente posible llevar a cabo un despido colectivo por las causas consignadas en el art. 51.1 ET , en lugar de acudir necesariamente a la vía prevista para tales situaciones en el artículo 52 c) ET realizando despidos individuales, puesto que de ser la respuesta negativa, se vería afectada la competencia objetiva de la Sala de lo Social de instancia y de la que por ello también vendría atribuida a esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo en orden al recurso de casación, de conformidad con las reglas establecidas en el párrafo segundo de la letra a) del art. 7 LRJS para la Sala de lo Social, y en el art. 9 b ) y 205.1 de la misma norma procesal para la propia competencia objetiva de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

2.- Ante el referido problema la Sala ya ha sentado dos precedentes que habrán de conducir ahora a entender que esos umbrales que configuran la necesidad de llevar a cabo un despido colectivo cuando son alcanzados, de la misma manera impiden que la empresa opte por realizarlo cuando tales umbrales no se alcanzan, porque no existe en ese caso de un derecho a disponer libremente de una u otra modalidad de despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción -individual o colectivo- teniendo en cuenta que



la puesta en marcha de los trámites y procedimientos propios de ese despido colectivo, alcanzan no solo a la propia naturaleza del propio despido, teniendo en cuenta que el art. 51.4 ET permite que el colectivo termine con un acuerdo firmado entre los representantes de los trabajadores y la empresa, con las correspondientes repercusiones en los despidos individuales, sino que también esa opción empresarial equivocada se proyecta sobre todo el ámbito procesal de la legitimación activa -sujetos colectivos- y, lo que es más relevante, desde el punto de vista de la indisponibilidad de los derechos, sobre la propia competencia objetiva de los tribunales, de manera que se atribuye a las Salas de lo Social en única instancia y al Tribunal Supremo la casación, por la vía de una simple opción empresarial y, eventualmente, de acuerdo con los representantes de los trabajadores, de un procedimiento que es colectivo precisamente porque esa dimensión concreta se la ha atribuido la Ley únicamente en aquellos casos en los que se alcanzan los umbrales legalmente establecidos.

**CUARTO.-** Por otra parte, esa indisponibilidad de tales umbrales propios del despido colectivo cuenta con dos precedentes en esta Sala, a los que nos debemos por evidentes razones de seguridad jurídica - art. 9.3 CE -. El primero de ellos se contiene en la STS núm. 409/2017, de 10/05/2017 (rcud. 1246/2016 ), en la que se parte de la evidencia de que el artículo 51.1 ET es claro al establecer que constituye despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción en número superior al establecido en el primer párrafo del mencionado precepto. Por su parte, el artículo 52.c) ET dispone que el contrato podrá extinguirse, mediante despido objetivo "cuando concurra alguna de las causas previstas en el artículo 51.1 ET y la extinción afecte a un número inferior al establecido en el mismo". La conjunción de los artículos 51.1 y 52.c) no deja lugar a la duda: cuando el empresario procede a efectuar despidos en número superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 ET estamos en presencia de un despido colectivo y hay que seguir los trámites y procedimiento que la ley ha previsto para la tramitación de tales extinciones colectivas, y cuando es inferior, habrá de acudir al despido individual, normas éstas que -se dice literalmente en esa sentencia- " ... constituyen claramente normas absolutamente imperativas o de derecho necesario absoluto, inmodificables por convenio colectivo. El fundamento de tal calificación como estructuras normativas de orden público se presenta evidente puesto que en tal concepto extintivo no sólo intervienen intereses empresariales, sino que se atiende -de manera especial- a intereses públicos evidentes (minorar -en lo posible- la destrucción del tejido productivo), y también los de los trabajadores afectados, como lo evidencian el objeto de las obligadas negociaciones del empresario con los representantes de los trabajadores (evitar o reducir sus efectos .... medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados ... posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial)» y la necesidad de que la solicitud sea acompañada -en empresas de cincuenta o más trabajadores- de un «plan que contemple las medidas anteriormente señaladas» ( STS 8 de julio de 2012, Rcu. 2341/2011 )".

El segundo precedente se contiene en STS núm. 506/2017, de 13/06/2017, recurso 196/2016 , en la que se resolvió un problema semejante pero en sentido inverso, porque en ella se confirma la decisión de la Sala de lo Social del TSJ de Asturias que negó su propia competencia objetiva para conocer de la demanda que por despido colectivo se había planteado frente a la decisión empresarial de proceder a los despidos individuales de la totalidad de la plantilla de uno de los centros de trabajo de la empleadora, doce trabajadores, cuando ésta en conjunto contaba con una plantilla superior a los veinte mil empleados. En ella apreciamos que la decisión de la Sala de Asturias fue plenamente ajustada a derecho, porque la inexistencia de despido colectivo le privaba de su propia competencia objetiva para conocer de la pretensión sustanciada al amparo de lo previsto en el artículo 124 LRJS .

**QUINTO.-** En el asunto que ahora resolvemos, la Sala de lo Social de instancia reconoce su propia competencia objetiva para conocer de la demanda que por despido colectivo planteó el representante de los trabajadores, partiendo de la realidad antes expuesta, de que en una empresa de 546 trabajadores se había tramitado como despido colectivo la extinción de sólo 12 contratos de trabajo, con lo que ahora se nos plantea frontalmente la cuestión de si los umbrales numéricos previstos en los preceptos antes citados, el art. 51.1 ET y el art 1.1 a) de la Directiva 98/59 CE -con arreglo a los que la empresas tendría que haber despedido individualmente a los doce empleados al amparo del art. 52 c) ET , puesto que no se alcanza el número de 30, ni el centro tenía más de 20 empleados.

Y ante ese problema, la decisión que hemos de adoptar ya ha quedado razonadamente anticipada en los anteriores fundamentos de derecho, en el sentido de que no cabe llevar a cabo un despido colectivo por debajo de los umbrales previstos en las referidas normas, y por ello es evidente que ante la imposibilidad legal de que ese despido colectivo tuviera lugar, la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-La Mancha debió reconocer su propia incompetencia objetiva, de conformidad con lo previsto en el párrafo segundo de la letra a) del art. 7 LRJS , lo que al no haberse producido, determina que en esta resolución se decida por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo la nulidad de tal pronunciamiento, sin perjuicio de que los trabajadores planteen demandas individuales frente a las extinciones producidas, lo que podrán hacer en los términos previstos en la regla 1ª



de la letra b) del número 13 del artículo 124 LRJS , esto es, a contar desde la notificación por parte de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-La Mancha de la presente resolución.

Por último, debemos dejar muy claro en nuestra decisión que sería muy diferente la solución en el caso de que una empresa iniciara con los representantes de los trabajadores un procedimiento de despido colectivo que afectara a un número de trabajadores por encima de los umbrales ya analizados, y posteriormente en el periodo de consultas ese número se redujese, precisamente como resultado de la propia finalidad del periodo de consultas, por debajo de tales umbrales. En ese caso sería totalmente legítima esa manera de actuar ya que la competencia objetiva de los tribunales vendría dada por el número inicial de trabajadores potencialmente afectados.

Sin costas

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 en el recurso de casación formulado por CAFESTORE, S.A.U., contra la sentencia de 22 de junio de 2016 de la Sala de lo Social de Castilla-La Mancha, en el procedimiento núm. 1/2016: 1º) Declarar de oficio la falta de competencia objetiva de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha para conocer de las pretensiones de la demanda formulada por D. Elias , representante de los trabajadores de la empresa Cafestore, S.A.U. en Almansa contra Cafestore, S.A.U. sobre despido colectivo y en consecuencia 2º) decretar la nulidad de la referida sentencia y de las actuaciones que condujeron a la misma, sin perjuicio de mantener el derecho de los trabajadores afectados por el despido colectivo a que planteen demandas individuales frente a las extinciones producidas, lo que podrán hacer en los términos previstos en la regla 1ª de la letra b) del número 13 del artículo 124 LRJS , esto es, en el plazo de caducidad de 20 día a contar desde la notificación por parte de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla- La Mancha de la presente resolución a los interesados. 3º) Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.

Jesus Gullon Rodriguez Maria Milagros Calvo Ibarlucea Luis Fernando de Castro Fernandez Jose Luis Gilolmo Lopez Maria Luisa Segoviano Astaburuaga Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana Rosa María Virolés Piñol Maria Lourdes Arastey Sahun Antonio V. Sempere Navarro Angel Blasco Pellicer Sebastian Moralo Gallego 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 de la Administración de Justicia de la misma, certifico.