

**DESPIDO COLECTIVO QUE AFECTA A UN NÚMERO DE TRABAJADORES  
INFERIOR AL UMBRAL LEGAL: IMPERATIVIDAD DE LA NORMA Y  
CONSECUENCIAS JURÍDICAS. COMENTARIO A LA STS DE 10 DE  
OCTUBRE DE 2017.**

Helena Ysàs Molinero

Profesora Agregada interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad Autónoma de Barcelona

*Abstract*

La sentencia de referencia da respuesta a un doble interrogante: ¿puede la empresa optar por tramitar un despido conforme a la modalidad de despido colectivo cuando el número de trabajadores afectados resulta inferior al umbral marcado por el artículo 51.1 TRLET? Y, en caso negativo, ¿cuál es la consecuencia jurídica de hacerlo? El Tribunal Supremo se pronuncia afirmando que no resulta posible tramitar un despido colectivo cuando ya de inicio se conoce que el número de trabajadores afectados es inferior a los umbrales legales, y, a la segunda cuestión, responde que el despido debe entenderse como una pluralidad de extinciones individuales, por lo que desde la perspectiva procesal no resulta posible acudir al procedimiento de despido colectivo. Todo ello sin olvidar los ajustes que la jurisprudencia europea impone para la determinación de la unidad de referencia y el cómputo del umbral.

*The Supreme Court's decision responds to a double question: can a company choose to carry out a dismissal according to the collective dismissal modality when the number of affected workers is lower than the threshold marked by article 51.1 Statute of Workers? And, if not, what is the legal consequence of doing so? The Supreme Court decides that it is not possible to file a collective dismissal when it is known that the number of workers affected is lower than the legal thresholds. In the second question it responds that the dismissal should be understood as a plurality of individual terminations, so from the procedural perspective it is not possible to resort to the procedure of collective dismissal. All this keeping in mind the adjustments that European jurisprudence imposes for the determination of the reference unit and the computation of the threshold.*

*Title: Collective dismissal affecting a number of workers under the legal threshold: imperativity of the standard and legal consequences*

*Palabras clave: despido colectivo, umbral legal, norma de orden público, falta de competencia objetiva.*

*Key words: collective dismissal, legal threshold, rule of public order, lack of Court's powers.*

### **Sumario**

1. Supuesto de hecho
2. Resolución del caso por el Tribunal Supremo
3. Despido colectivo por debajo de los umbrales fijados legalmente: delimitación y consecuencias
  - 3.1. Unidad de cálculo del volumen de plantilla y umbrales
  - 3.2. Imposibilidad de tramitar un despido colectivo por debajo de los umbrales fijados
  - 3.3. Despidos colectivos por debajo de los umbrales fijados: ¿inexistencia o nulidad?
4. Bibliografía

## 1. Supuesto de hecho

La Sentencia del Tribunal Supremo (Sala 4ª) de 10 de octubre de 2017 (nº de recurso 86/2017) resuelve un recurso de casación presentado ante la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha en fecha 22 de junio de 2016 en procedimiento instado por el representante de los trabajadores de una empresa que procede al cierre de uno de sus múltiples centros de trabajo y, como consecuencia de ello, al despido de la totalidad de la plantilla del centro afectado.

En concreto, los hechos relevantes para la resolución de las cuestiones jurídicas que se plantean son los que siguen. La empresa Cafestore SAU se dedica a la prestación de servicios de restauración en autopistas y autovías, así como en colectividades como hospitales o residencias de mayores. Contaba a inicios de 2016 con 546 trabajadores, de los cuales 13 conformaban la plantilla del servicio de restauración y cafetería de la Estación de Servicio de Almansa, que explotaba desde 2005 en virtud de contrato suscrito con la titular del negocio, la empresa Autogrill España SLU. En fecha 12 de enero de 2016 ambas empresas rescinden el contrato de explotación de mutuo acuerdo. Dos días después, la empresa comunica a la Autoridad Laboral y al representante de los trabajadores el inicio del procedimiento de despido colectivo por causas organizativas y de producción. Después de cuatro reuniones entre la empresa y el delegado de personal del centro de Almansa, el período de consultas de cierra sin acuerdo el 10 de febrero de 2016. Debe considerarse que la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social emitió un informe, en fecha 4 de marzo de 2016, en el que se estimaba que no procedía el expediente de despido colectivo e igualmente indicaba que *“se estima que la empresa renuncia al mismo, al optar expresamente por despido por causas objetivas”*. Y es que en fecha 15 de febrero de 2016, pocos días después de darse por finalizado sin acuerdo el período de consultas, la empresa remite a los 13 trabajadores del centro de trabajo sendas cartas en las que les comunica la decisión de proceder a su despido por causas 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 (en adelante TRLET).

Las causas organizativas y productivas alegadas por la empresa se fundamentan en la disminución de clientes de la cafetería, que la empresa atribuía a un cúmulo de razones como son el descenso sostenido de coches que circulaban por la autovía desde 2011, la apertura de un restaurante a 30 km de la estación de servicio y la inauguración de la línea de AVE Madrid-Alicante en 2013, generándose una situación de pérdidas en el centro de trabajo.

A los datos fácticos señalados debe añadirse el siguiente: en un documento obrante en autos la empresa reconoce que el número de trabajadores afectados por el despido no superaba los umbrales fijados por el artículo 51.1 TRLET, pero a pesar de ello, y “*en aras a una mayor garantía formal del expediente y participación legal de los trabajadores*” decide tramitar un despido colectivo. Asimismo debe señalarse que el representante de los trabajadores en el centro de trabajo de Almansa presentó demanda sobre despido colectivo del que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla la Mancha, demanda que se admitió a trámite sin que ninguna de las partes en conflicto alegara que no se trataba de un despido colectivo, sin que tampoco la Sala valorara tal circunstancia, sino que entró directamente en el conocimiento del fondo del asunto.

## **2. Resolución del caso por el Tribunal Supremo**

El Tribunal Supremo declara de oficio la falta de competencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia para conocer las pretensiones de la demanda y la consecuente nulidad de las actuaciones, advirtiendo que los trabajadores afectados pueden plantear demandas individuales frente a los despidos.

Ello podría ser así por entender el Tribunal que no se ha producido un despido colectivo, sino un despido plural en base al artículo 52 c) TRLET, puesto que así lo indica la empresa en las cartas de despido remitidas a los trabajadores –y así lo entiende la Inspección de Trabajo-, y ello a pesar de haber comunicado a la autoridad laboral el inicio del período de consultas y de haber efectivamente llevado a cabo dicho período de consultas con el representante de los trabajadores. No consta en la sentencia que la empresa comunicara a la Autoridad Laboral la finalización del período de consultas sin acuerdo ni su decisión de despedir a la totalidad de la plantilla del centro de trabajo, procediendo a su cierre, tal como exige el artículo 51.2 TRLET. Sin embargo, la empresa sí remite una carta al representante de los trabajadores con quien había negociado y mediante la cual se le informa de que habiendo concluido el período de consultas sin acuerdo se procederá al despido de los 13 trabajadores, mencionando expresamente que dicha comunicación se hace en el plazo establecido en el artículo 52.2 TRLET. Con todo, los hechos son confusos en aras a determinar si la voluntad definitiva de la empresa era culminar el procedimiento de despido colectivo, o si, por el contrario, se produce una rectificación y a pesar de haber iniciado el trámite de despido colectivo acaba despidiendo a los trabajadores a través de despidos individuales.

De las afirmaciones recogidas en la sentencia se deduce que el Tribunal Supremo acoge la tesis de que la empresa ha pretendido llevar a cabo un despido colectivo hasta el último momento. Así se pone de manifiesto cuando afirma 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”.*

Si la interpretación de los hechos fuera, por el contrario, que el despido ha pretendido ser y se ha ejecutado como un despido plural resultaría a todas luces lógico que el TS respondiera a la parte recurrente que el procedimiento utilizado no es el correcto y que anulara –como hace- la sentencia del TSJ, al entender que éste no debería haber admitido a trámite una demanda planteada por medio de un procedimiento incorrecto.

Sin embargo, el Tribunal entiende que el despido se ha planteado en todo momento y por todas las partes intervinientes como colectivo, y ello a pesar de algunos datos como la cita del artículo 52 c) en las cartas de despido o la no comunicación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas.

La respuesta dada por la Sala en atención a este planteamiento es igualmente la declaración de oficio de falta de competencia objetiva de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla la Mancha para examinar si el despido colectivo fue o no ajustado a la Ley y la declaración de nulidad de la sentencia del TSJ y de las actuaciones que condujeron a la misma, al tiempo que preserva el derecho de los trabajadores afectados a presentar demandas individuales frente a las extinciones.

### **3. Despido colectivo por debajo de los umbrales legales: delimitación y consecuencias**

La interpretación de los hechos asumida por el TS y la respuesta dada suscita el debate sobre dos cuestiones vinculadas pero distintas: por una parte, sobre la posibilidad o no de llevar a cabo un despido colectivo por debajo de los umbrales marcados por el artículo 51.1 TRLET y el artículo 1.1 de la Directiva 98/59 CE (3.2) y, en caso de respuesta negativa a la anterior, cuál debería ser la consecuencia jurídica de un despido tramitado como colectivo sin reunir los requisitos legales para ser considerado como tal (3.3). Para ello es necesario recordar previamente en qué términos debe interpretarse la normativa mencionada a efectos de conocer cuándo un despido deba tener la consideración de colectivo (3.1).

#### *3.1. Unidad de cálculo del volumen de plantilla y umbrales*

Como es bien sabido el artículo 51.1 TRLET fija la empresa y no el centro de trabajo como unidad de referencia para determinar si una extinción contractual plural alcanza

un número suficiente de trabajadores para atribuir al despido la categoría jurídica de colectivo y derivar de ello toda una serie de consecuencias procedimentales y procesales. También es conocido que el artículo 1.1 de la Directiva 98/59/CE no fija la empresa como unidad de referencia sino el centro de trabajo, lo que había llevado a plantear la errónea transposición de la Directiva al ordenamiento jurídico interno español. Resulta pertinente recordar que la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea Rabal Cañas, de 13 de mayo de 2015 (C-393-13), viene a determinar que el centro de trabajo deberá ser considerado como unidad de referencia para el cómputo de trabajadores afectados en aquellos casos en que si se tomara como referencia la empresa no se alcanzarían los umbrales requeridos, con la consecuente evitación del procedimiento de despido colectivo y singularmente de los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores, mientras que, de tomarse como referencia el centro de trabajo sí se alcanzarían los umbrales necesarios. De esta forma ambas unidades de referencia devienen acumulativas: la empresa puede mantenerse como unidad de referencia –lo que, en términos generales, resulta más favorable para los derechos de los trabajadores entendiéndose que el procedimiento de despido colectivo es más garantista- siempre y cuando el centro de trabajo también lo sea cuando las condiciones para la tramitación del despido como colectivo se reúnan en este ámbito y no en el de la empresa. Dicha interpretación fue acogida a continuación por el Tribunal Supremo a partir de la sentencia de 17 de octubre de 2016 (nº de recurso 36/2016).

A ello debe añadirse una precisión, y es que la normativa europea fija un suelo mínimo de trabajadores afectados en el centro de trabajo, que se concreta en la cantidad de 20, límite mínimo que no encontramos en la normativa española que, como se ha mencionado, está concebida a priori como más favorable al despido colectivo que la Directiva. En consecuencia, cuando se tome como referencia el centro de trabajo éste deberá emplear como mínimo a 20 trabajadores, como ratifica la STS de 16 de octubre de 2017, por lo que no resulta posible simplemente sustituir “empresa” por “centro de trabajo” en la dicción del artículo 51.1 TRLET y con ello concluir que cuando el despido afecte a la totalidad del centro de trabajo cuando éste cuente con más de 5 trabajadores estaremos ante un despido colectivo.

El hecho de que no se haya modificado la redacción del artículo 51.1 TRLET pero que éste deba interpretarse de la manera indicada por el TJUE puede llevar a una cierta confusión o percepción de inseguridad jurídica en los operadores jurídicos empresariales y sindicales sobre si un despido deberá tramitarse o no como colectivo cuando afecte a la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un centro de trabajo y, en consecuencia, que se tramiten como colectivos despidos que no reúnan los requisitos para ser considerados como tales.

### 3.2. Imposibilidad de tramitación de un despido colectivo por debajo de los umbrales fijados

Partiendo de las bases expuestas en el apartado anterior, en la sentencia de referencia la Sala del TS examina si resulta jurídicamente posible llevar a cabo un despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por debajo de los umbrales fijados por el artículo 51.1 TRLET en interpretación acorde a la Directiva 98/59, o si en tales casos las empresas deben recurrir necesariamente a la vía del artículo 52 c) TRLET, que se remite al anterior en cuanto a las causas admitidas, de tal forma que los despidos deban formularse obligatoriamente como individuales de carácter objetivo.

La respuesta dada por el Tribunal es que efectivamente cuando no se alcanzan los umbrales que configuran la necesidad de llevar a cabo un despido colectivo la empresa no podrá optar por el despido colectivo. No cabe duda alguna al respecto desde el momento en que la Sala afirma con absoluta contundencia que *“no existe en ese caso un derecho a disponer libremente de una u otra modalidad de despido”*.

La principal razón argüida por el TS para ello es que la puesta en marcha del procedimiento de despido colectivo o del de despido individual no sólo canaliza la extinción contractual a través de trámites distintos sino que además tiene efectos en dos planos separados. Por un lado el Tribunal subraya que el despido colectivo puede acabar en acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores, acuerdo al que quedarán sometidos los trabajadores afectados, dejando entrever que la incertidumbre a la que queda sometido el hecho del despido y las medidas paliativas y/o indemnizatorias pueden eventualmente suponer una carga para los trabajadores afectados. Por otro lado sostiene el Tribunal que la opción por un despido colectivo o individual se proyecta sobre todo el ámbito procesal y singularmente en materia de legitimación activa (disponiendo de ella los sujetos colectivos en caso de despido colectivo). Adicionalmente, el TS entiende como especialmente relevante la limitación del recorrido procesal a una instancia única en sede del TSJ correspondiente y recurso de casación ante el propio Tribunal Supremo, lo que impactaría en opinión de éste sobre la indisponibilidad de los derechos, o dicho de otra forma, podría suponer una restricción de derechos de los trabajadores afectados al verse sometido el proceso judicial derivado de un despido colectivo a un recorrido más corto que el del despido individual.

Para abundar en la fundamentación del pronunciamiento judicial en el sentido de no dejar derecho de opción en caso de no alcanzarse los umbrales legales para que sea obligatorio acudir al despido colectivo el TS hace referencia a dos sentencias anteriores

-aunque recientes- a la de referencia: se trata de la STS 409/2017, de 10 de mayo (nº de recurso 1246/2016) y de la STS 506/2017, de 13 de junio (nº de recurso 196/2016).

En la primera de ellas el Tribunal prima una interpretación literal y contextual de los artículos 51.1 y 52 c) TRLET, indicando que la conjunción de ambos “*no deja lugar a duda*” en el sentido de que cuando el empresario proceda a efectuar despidos en número superior al umbral del artículo 51.1 el procedimiento será mandatoriamente el de despido colectivo, en paralela obligación de utilizar la previsión del artículo 52 c) cuando dichos umbrales no se alcancen. El Tribunal insiste que éstas “*constituyen claramente normas absolutamente imperativas o de derecho necesario absoluto*” y, en consecuencia, incluso inmodificables por convenio colectivo, por lo que la opción del empresario por una u otra modalidad de despido –incluso con el acuerdo de los representantes de los trabajadores- queda totalmente descartada. El fundamento de la naturaleza de orden público de dichas normas reside en que su configuración viene condicionada no únicamente por estar en juego intereses empresariales y de los trabajadores sino también intereses públicos, en el sentido de que un despido colectivo puede producir una destrucción de tejido productivo de consecuencias graves y ello forma parte nuclear de la razón por la que su regulación es distinta.

La segunda de las sentencias citadas resuelve, según el propio Tribunal, un supuesto similar “pero en sentido inverso”, en el sentido de que confirma la sentencia de un TSJ que negaba su propia competencia objetiva para conocer una demanda de despido colectivo planteada frente a la decisión empresarial de proceder al despido individual de la totalidad de la plantilla de un centro de trabajo, en concreto 12 trabajadores, en una empresa con una plantilla de más de veinte mil empleados. Sin embargo, la similitud defendida por el TS no es tal desde el momento en que éste entiende que en el caso de referencia no se ha ejecutado un despido individual plural sino colectivo, tal y como se ha expuesto al inicio del presente trabajo.

Finalmente, el Tribunal matiza que dicha solución debe quedar circunscrita a aquellos casos en que desde el momento inicial la empresa plantea llevar a cabo un número de extinciones por debajo del umbral marcado legalmente para el despido colectivo. Por tanto, no sería ésta la respuesta si el número de extinciones acordado en el período de consultas con los representantes de los trabajadores resulta ser inferior al umbral precisamente en virtud de la propia finalidad del período de consultas, cuando la empresa había planteado un número superior de extinciones.

### 3.3. Despidos colectivos por debajo de los umbrales fijados: ¿inexistencia o nulidad?

Como se ha expuesto, el debate sobre si resulta o no posible tramitar como despido colectivo aquél que afecte a un número de trabajadores que quede por debajo del umbral fijado por el artículo 51.1 TRLET queda reflejado en los fundamentos jurídicos de la sentencia y es concluido de forma terminante por parte del TS al afirmar que “*no cabe llevar a cabo un despido colectivo por debajo de los umbrales previstos en las referidas normas*”.

Sin embargo, existe una segunda cuestión en la que no profundiza el Tribunal y que consiste en determinar si, en caso de que una empresa tramite como colectivo un despido que no debiera serlo, la consecuencia de ello deberá ser la calificación automática del despido como individual o bien la nulidad del despido colectivo.

El TS acoge la primera opción, pero no llega a contemplar la segunda. Así, en la sentencia comentada se afirma que el hecho de que no resulte posible un despido colectivo por debajo de los umbrales fijados que la normativa determina (“*y por ello es evidente*”, afirma literalmente) que “*ante la imposibilidad legal de que este despido tuviera lugar*” la Sala de lo Social del TSJ que conoció el caso debía haber reconocido su incompetencia objetiva, es decir, debía haber declarado inapropiada desde un punto de vista procesal la articulación de la demanda a través de un procedimiento de despido colectivo, y ello no porque el Tribunal entendiera que el ánimo definitivo de la empresa había sido el de realizar un despido individual sino porque, aun habiendo sido sus actuaciones claramente demostrativas de tramitar un despido colectivo, ello no resulta posible. Debe señalarse que se trata del primer pronunciamiento del TS en dicho sentido, a pesar de que la propia sentencia mencione la anterior de 13 de junio de 2017 y considere que se pronuncia en la misma línea. Sin embargo, como se ha comentado ello no es así, puesto que en el caso de dicha sentencia la empresa había despedido individualmente a los trabajadores, siendo la representación de los mismos quien presenta demanda de despido colectivo en un supuesto que la empresa no había tramitado como tal. La diferencia es apreciable, por cuanto en el caso de la sentencia objeto de comentario se traslada a los trabajadores y a sus representantes la carga de excluir la acción procesal que supondría la reacción natural a la decisión empresarial, debiendo realizar una valoración previa sobre si se alcanza o no el umbral, lo que en algunos casos puede resultar sencillo pero en otros no tanto.

No parece pues tan evidente como sostiene el TS que la consecuencia de un despido tramitado como colectivo pero sin ajustarse en términos legales a éste por quedar afectados un número de trabajadores inferior al umbral fijado por el artículo 51.1 TRLET interpretado conforme a la Directiva 98/59 deba ser la consideración automática

del despido como individual y la consecuente apreciación de oficio de falta de competencia para conocer una demanda de conflicto colectivo.

Parece razonable sostener que si la empresa tramita el despido como colectivo en un caso en que ello no resulta legalmente posible la consecuencia deba ser la declaración de nulidad de dicho despido. En tal caso el tribunal que enjuicie el caso no debería entrar a valorar la causalidad del despido ni el eventual incumplimiento de requisitos legales como pueda ser la ausencia de buena fe en la negociación como hace el TSJ de Castilla la Mancha en el caso concreto, que no se plantea si la vía para despedir a la totalidad de la plantilla del centro de trabajo de Cafestore en Almansa podía ser o no la del despido colectivo y entra a valorar el fondo del asunto. Entendiéndose que las normas sobre el umbral de trabajadores afectados son normas de orden público tanto cuando se trata de la obligación de utilizar el procedimiento de despido colectivo cuando se alcanzan los umbrales como de la imposibilidad de utilizar dicho procedimiento en caso contrario como sostiene el TS, resultaría lógico deducir que de la misma forma que un despido materialmente colectivo es declarado nulo cuando no se sigue el procedimiento de despido colectivo, también deberá ser declarado nulo el despido tramitado como colectivo que materialmente no es tal.

Con todo, debe admitirse que dicha solución presenta dos escollos: en primer lugar, no existe previsión legal específica que prevea la nulidad del despido colectivo por no alcanzar el umbral mínimo, aunque también debe señalarse que el TRLET tampoco prevé de forma explícita la nulidad de los despidos tramitados como individuales y que deberían ser colectivos ya desde una primera decisión extintiva, aunque sí se prevé la nulidad de los despidos que se decidan en períodos sucesivos de 90 días cuando no concurren nuevas causas que los justifiquen. Por su parte, el artículo 124 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) tampoco recoge de forma expresa que la demanda por despido colectivo se pueda presentar frente a despidos individuales que materialmente son un despido colectivo, aunque sí permite fundar la demanda en el hecho de que la decisión extintiva se haya adoptado “con fraude”.

El segundo escollo viene determinado por el hecho de que la lógica de la nulidad del despido materialmente colectivo no tramitado como tal no es directamente trasladable al caso inverso, por cuanto el procedimiento de despido colectivo resulta en principio más garantista para los intereses de los trabajadores afectados –aunque, de hecho, no parece que el TS lo de por sentado, en atención a algunas de las afirmaciones contenidas en la sentencia de referencia- y, en consecuencia, la selección errónea de la tipología de despido cuando la que se ha seguido es más garantista podría no acarrear ninguna consecuencia. Así lo considera por ejemplo la STSJ del País Vasco nº1333/2013, de 13 de julio (proceso 14/2013) que entiende que la ausencia de previsión legal de efectos

jurídicos sobre la calificación del despido por el hecho de que el empresario tramite como despido colectivo uno que no lo es “*no es olvido de regulación, sino mera consecuencia de una voluntad legislativa de no querer que tenga incidencia en la calificación del despido*”. En todo caso este planteamiento choca con la posterior decisión del TS en la sentencia comentada en cuanto a la primera de las cuestiones analizadas (sobre si tramitar un despido colectivo sin que se alcancen los umbrales de trabajadores afectados debe o no tener alguna consecuencia jurídica), pero no desmentiría que, en caso de apreciarse como hace el TS que sí deba haber una consecuencia jurídica ésta deba ser la nulidad o la consideración de inexistencia de despido colectivo.

En definitiva, en atención a los argumentos dados por el TS puede resultar cuestionable sostener que un tribunal pueda examinar la existencia o no de causa extintiva cuando se ha tramitado como colectivo un despido individual plural, pese a ser las causas admitidas las mismas y si se entiende que no necesariamente el trámite de despido colectivo es más garantista. Esta última consideración admite reservas, puesto que la mayor garantía asociada al procedimiento de despido colectivo es precisamente el fundamento de, por ejemplo, la sentencia Rabal Cañas. Pero igualmente resulta cuestionable partiendo de esta hipótesis que no se contemple la declaración de nulidad del despido colectivo, obligando a los trabajadores afectados a reiniciar el trámite procesal mediante la presentación de demandas individuales sin que la empresa cargue con ningún efecto derivado de la errónea decisión de proceder a extinciones por la vía individual o colectiva. Máxime en aquellos supuestos en que el cómputo de trabajadores afectados y, en consecuencia, la determinación sobre si se alcanza o no el umbral, pueda resultar controvertida.

#### 4. Bibliografía

BENLLOCH SANZ, J.P., “Dos temas abiertos sobre el despido colectivo: la disponibilidad sobre el procedimiento y la posibilidad de estimación como ajustados a derecho de sólo una parte de los despidos producidos”, *Revista Doctrinal Aranzadi Social*, paraf 62/201411/2014, 2014.

GONZÁLEZ GONZÁLEZ, C., “La impugnación del despido colectivo de hecho en la nueva doctrina del Tribunal Supremo”, *Revista Aranzadi Doctrinal*, núm. 5, 2017.

GUTIÉRREZ COLOMINAS, D., “El centro de trabajo como unidad de referencia física subsidiaria para el cálculo de las extinciones en los despidos colectivos. Comentario a la sentencia Rabal Cañas, C-392/13, EU:C:2015:318”, *Iuslabor*, núm. 2, 2015.

MANEIRO VÁZQUEZ, Y., “El régimen del despido colectivo en el ordenamiento europeo: contrastes y fricciones con el ordenamiento español”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, núm. 127, 2017, páginas 121-144

Fecha recepción: 29.3.2018

Fecha aceptación: 25.4.2018