



COMUNICADO DE PRENSA n.º 112/24

Luxemburgo, 11 de julio de 2024

Sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-196/23 | [Plamaro] ⁱ

La Directiva sobre despidos colectivos también se aplica en caso de jubilación del empresario

La jubilación de un empresario ocasionó la extinción de los cincuenta y cuatro contratos de trabajo vigentes en los ocho centros de trabajo de su empresa. Ocho trabajadoras impugnaron el despido irregular del que consideraban haber sido objeto. Su demanda fue desestimada. El tribunal español que conoce del recurso de apelación debe pronunciarse sobre la validez de las extinciones de los contratos de trabajo.

La normativa española prevé un procedimiento de consulta a los representantes de los trabajadores en caso de despido colectivo. Ahora bien, este procedimiento no se aplica en los casos en los que las extinciones de los contratos de trabajo se hayan producido por la jubilación del empresario persona física. Sin embargo, el tribunal español se pregunta si esta exclusión es conforme con la Directiva de la Unión sobre despidos colectivos. ¹ Por ello, se dirigió al Tribunal de Justicia para resolver sus dudas sobre esta cuestión.

El Tribunal de Justicia recuerda, para empezar, que **el objetivo principal de la Directiva es lograr que los despidos colectivos vayan precedidos de la consulta a los representantes de los trabajadores y de la información a la autoridad pública competente**. Añade que, según reiterada jurisprudencia, existe **despido colectivo** en el sentido de esta Directiva cuando se producen extinciones de contratos de trabajo **sin el consentimiento de los trabajadores** afectados.

Por consiguiente, considera que **la normativa española es contraria a la Directiva**. En efecto, **esta última se aplica, en caso de jubilación del empresario**, si se alcanzan los umbrales de despidos previstos. ² El Tribunal de Justicia precisa que **este supuesto no puede asimilarse al del fallecimiento del empresario** —en relación con el cual el Tribunal de Justicia ya ha declarado que la Directiva no es aplicable— ³ ya que, a diferencia de un empresario fallecido, el empresario que se jubila puede, en principio, llevar a cabo consultas destinadas, en particular, a evitar las extinciones de los contratos de trabajo o a reducir su número o, en cualquier caso, atenuar sus consecuencias.

NOTA: La remisión prejudicial permite que los tribunales de los Estados miembros, en el contexto de un litigio del que estén conociendo, interroguen al Tribunal de Justicia acerca de la interpretación del Derecho de la Unión o sobre la validez de un acto de la Unión. El Tribunal de Justicia no resuelve el litigio nacional, y es el tribunal nacional quien debe resolver el litigio de conformidad con la decisión del Tribunal de Justicia. Dicha decisión vincula igualmente a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

ⁱ La denominación del presente asunto es ficticia. No se corresponde con el nombre de ninguna parte en el procedimiento.

Documento no oficial, destinado a los medios de comunicación y que no vincula al Tribunal de Justicia.

El [texto íntegro y, en su caso, el resumen](#) de la sentencia se publican en el sitio CURIA el día de su pronunciamiento.

Contactos con la prensa: Cristina López Roca [☎\(+352\) 4303 3667](tel:+35243033667).

Tiene a su disposición imágenes del pronunciamiento de la sentencia en «[Europe by Satellite](#)» [☎\(+32\) 2 2964106](tel:+3222964106).

¡Siga en contacto con nosotros!



¹ [Directiva 98/59/CE del Consejo](#), de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos.

² Para un período de treinta días: un número de despidos al menos igual a diez en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de veinte y menos de cien trabajadores; un número de despidos al menos igual al 10 % del número de los trabajadores en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo cien y menos de trescientos trabajadores; un número de despidos al menos igual a treinta en los centros de trabajo que empleen habitualmente trescientos trabajadores, como mínimo. Para un período de noventa días, un número de despidos al menos igual a veinte, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados. A efectos del cálculo del número de despidos, se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidas por iniciativa del empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos cinco.

³ Sentencia del Tribunal de Justicia de 10 de diciembre de 2009, Rodríguez Mayor y otros, [C-323/08](#).