



CIRCULAR INFORMATIVA SOBRE LA NECESIDAD DE REALIZAR, EN DETERMINADOS CASOS DE JUBILACIÓN DEL EMPRESARIO INDIVIDUAL, UN PERIODO DE CONSULTAS COMO PASO PREVIO A LA EXTINCIÓN DE RELACIONES LABORALES MOTIVADAS POR DICHA JUBILACIÓN

- [Enlace a la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998](#)
- [Enlace a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea \(TJUE\) de 11 de julio de 2024 en el asunto C-196/23](#)

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 11 de julio de 2024 en el asunto C-196/23, establece que la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, “relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos”, también se aplica en caso de jubilación del empresario, cuando supere los umbrales indicados en el artículo 1 de la Directiva. 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. Además, 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.

La mencionada Directiva 98/59/CE del Consejo es una Directiva que tiene solo 10 artículos, pero muy densos. Y precisamente comienza, en su artículo 1, fijando el criterio de lo que se entiende por despido colectivo, basado en el número de ceses, en el volumen de la plantilla de los centros de trabajo y en el plazo temporal durante el que se han ejecutado los ceses.

A continuación, regula el procedimiento, y la obligación de la empresa de comunicar a la autoridad laboral su intención de cesar a la plantilla de la empresa.

Lo que no fija la Directiva es el importe de la indemnización a los trabajadores por cese ya que se trata de una Directiva de mínimos. Las legislaciones nacionales son las que deberán fijar las condiciones, que podrán ser mejores que la Directiva, pero no peores (por ejemplo, podrán considerar como despido colectivo un número de ceses menor al que fija la Directiva, o un periodo temporal mayor).

Esos matices, incluido el importe indemnizatorio, debe ser fijado por cada Estado.

Además, la Directiva ordena que los Estados miembros deben establecer los procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales necesarios para hacer cumplir las obligaciones establecidas en la Directiva.

En España es de aplicación, para los ERTE y ERE, el RD 1483/2012 y los artículos 47 y 51 ET, y para el mecanismo RED, el RD 608/2023 y el artículo 47 bis ET.

Pero para las jubilaciones del empresario actualmente solo es de aplicación el artículo 49.1.g ET, que equipara la jubilación a la muerte o a la situación de invalidez del empresario.



A pesar de que las Directivas son simples actos dirigidos a los Estados miembros de la UE, que, para que adquieran eficacia plena, deben ser transpuestas al Derecho nacional, en algunos casos, como en este, los Tribunales les reconocen el efecto directo, al objeto de proteger los derechos de los particulares.

La Sentencia del TJUE de 11 de julio de 2024 en el asunto C-196/23, ha establecido que no son situaciones equiparables, la jubilación -una opción que depende de la voluntad del empresario- con su muerte o su invalidez, ya que éstas no son opciones sujetas a la voluntad de las personas. En consecuencia, considera que la legislación española, en el caso de ceses colectivos por motivo de la jubilación del empresario, incumple lo dispuesto en la Directiva.

La Sentencia indica que 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

Es de tener en cuenta que las Sentencias del TJUE no resuelven los litigios nacionales, sino solamente interpretan si las normas comunitarias son, o no de aplicación a un caso concreto, siendo los tribunales nacionales quien deben resolver el litigio, siguiendo el criterio fijado por el TJUE. Y por ello las Sentencias del TJUE **vinculan igualmente** a los demás tribunales nacionales que conozcan de un problema similar.

Es por todo ello que, cuando una Autoridad laboral, esto es, la Delegación Territorial de Trabajo y Seguridad Social y/o la Inspección de Trabajo, tenga conocimiento directo de que por motivo de la jubilación de un empresario, se ha producido un cese de trabajadores que supere los umbrales indicados en el artículo 1 de la Directiva 98/59/CE del Consejo, **deberá requerir al empresario para que inicie el período de consultas previsto en la Directiva, solamente con el alcance indicado en dicha Directiva.**

En Vitoria-Gasteiz, a 19 de julio de 2024

Ángel Lapuente Montoro
Director de Trabajo y Seguridad Social