

Extinción del contrato de trabajo por jubilación del empresario (persona física) y despido colectivo

Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de julio de 2024 (asunto C-196/23)

Fernando Ballester Laguna

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidad de Alicante (España)

fernando.ballester@ua.es | <https://orcid.org/0000-0002-2456-0630>

Extracto

La Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de julio de 2024 (asunto C-196/23) ha declarado contraria a la Directiva 98/59 la regulación de la extinción del contrato de trabajo por jubilación del empresario o de la empresaria persona física, cuya tramitación escapa al procedimiento de los despidos colectivos. Dadas las dificultades de realizar una interpretación del derecho español conforme con el derecho de la Unión Europea, se impone una reforma del régimen jurídico de este supuesto extintivo en clave de confluencia con la extinción del contrato de trabajo por despido colectivo.

Palabras clave: Directiva 98/59; jubilación del empresario; extinción del contrato de trabajo; despido colectivo; periodo de consultas; interpretación *contra legem*; interpretación conforme.

Recibido: 23-07-2024 / Aceptado: 23-07-2024 / Publicado: 06-09-2024

Cómo citar: Ballester Laguna, F. (2024). Extinción del contrato de trabajo por jubilación del empresario (persona física) y despido colectivo. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de julio de 2024 (asunto C-196/23). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 482, 147-154. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22491>

Termination of the employment contract due to the employer's retirement and collective redundancy

Commentary to the Ruling of the Court of Justice of the European Union of 11 July 2024 (case C-196/23)

Fernando Ballester Laguna

Professor of Labour and Social Security Law.

University of Alicante (Spain)

fernando.ballester@ua.es | <https://orcid.org/0000-0002-2456-0630>

Abstract

The Ruling of the Court of Justice of the European Union of 11 July 2024 (case C-196/23) has declared the regulation of the termination of employment contracts on the ground of the employer's retirement as contrary to Directive 98/59. Given the difficulties in interpreting Spanish law in order to ensure compliance with European Union law, it is necessary to reform the legal regime of this type of termination of employment in order to bring it into line with the termination of the employment contract by collective redundancies.

Keywords: Directive 98/59; employer's retirement; termination of the contract; collective redundancy; consultations; *contra legem* interpretation; compliant interpretation.

Received: 23-07-2024 / Accepted: 23-07-2024 / Published: 06-09-2024

Citation: Ballester Laguna, F. (2024). Termination of the employment contract due to the employer's retirement and collective redundancy. Commentary to the Ruling of the Court of Justice of the European Union of 11 July 2024 (case C-196/23). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 482, 147-154. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22491>

1. Marco normativo

La cuestión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Cataluña (Auto de 20 de enero de 2023) y resuelta por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en su [Sentencia de 11 de julio de 2024 \(asunto C-196/23\)](#), objeto de este comentario, versa sobre la adecuación de la normativa interna española en materia de extinción del contrato de trabajo por jubilación del empresario o de la empresaria (persona física) a 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.

Las normas del derecho español implicadas en el asunto son los artículos [49.1, letras g\) e i\)](#), y [51.1 y 2](#) del Estatuto de los Trabajadores (ET). El primero de los preceptos citados identifica como vías distintas y autónomas de extinción del contrato de trabajo la jubilación del empresario o empresaria (sin perjuicio de lo dispuesto en el [art. 44 ET](#) en materia de sucesión de empresas) y el despido colectivo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (dentro del cual se incluyen expresamente los supuestos de extinción de la personalidad jurídica empresarial). Por su parte, el [artículo 51.1 y 2 del ET](#) contiene la definición española de despido colectivo y el procedimiento a seguir para su materialización.

Por lo que se refiere al derecho de la Unión Europea (UE), la principal norma afectada es la [Directiva 98/59/CE](#) en sus artículos 1 (definición y ámbito de aplicación del despido colectivo), 3 (procedimiento) y 5 (posibilidad de establecer mejoras en el régimen jurídico del despido colectivo a través de la regulación interna). Además, se traen a colación los artículos 27 y 30 de la [Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea](#) (CDFUE), el primero de los preceptos enunciados sobre el derecho de información y consulta de los trabajadores en la empresa, y el segundo en materia de protección en caso de despido injustificado.

2. Supuesto de hecho sometido a enjuiciamiento

El litigio principal afecta a un total de ocho personas trabajadoras, las cuales prestaban sus servicios para un empleador persona física en uno de los ocho centros de trabajo de la empresa. Con motivo de la jubilación del empresario dichas personas vieron extinguidos sus contratos de trabajo con fecha de 17 de julio de 2020 de conformidad con lo dispuesto en el [artículo 49.1, letra g\), del ET](#). La jubilación del empresario se materializó el día 3 de agosto de 2020 y supuso, finalmente y por el mismo motivo de jubilación incardinado en el [artículo 49.1,](#)

letra g), del ET, la extinción de la totalidad de la plantilla de la empresa integrada por 54 trabajadoras y trabajadores distribuidos en los ocho centros de trabajo de la empresa.

Dicha extinción fue cuestionada por las ocho personas trabajadoras sobre las que versa la controversia, quienes presentaron demanda ante el juzgado de lo social en la que se solicitaba la declaración de nulidad de la extinción de sus contratos de trabajo como consecuencia de no haberse seguido el procedimiento extintivo propio de los despidos colectivos (art. 51 ET). La demanda fue desestimada en la instancia. Recurrida la sentencia en suplicación, el TSJ de Cataluña alberga dudas sobre la resolución del caso y plantea las siguientes cuestiones prejudiciales:

- 1) ¿Es conforme al art. 2 de la Directiva [98/59] una legislación, como la española, que conforme al art. 49.1. g del Estatuto de los Trabajadores no contempla un periodo de consultas para los supuestos de extinción de los contratos de trabajo en un número superior al previsto en el art. 1 de la citada Directiva, derivada de la jubilación del empresario, persona física?
- 2) En caso de no ser afirmativa la respuesta a dicha cuestión, ¿tiene la Directiva 98/59 efecto directo horizontal, entre particulares?

3. Cuestiones clave determinantes de la resolución

El primer problema que tiene que abordar el TJUE viene referido a la admisibilidad de las cuestiones prejudiciales a la luz de las vicisitudes del caso. Como se ha indicado con anterioridad, aunque la jubilación del empresario persona física supuso finalmente la extinción de los contratos de trabajo de toda la plantilla de la empresa (un total de 54 personas distribuidas entre los ocho centros de trabajo de la empresa), el litigio principal afecta exclusivamente a ocho personas trabajadoras de un centro de trabajo. Esta circunstancia lleva a la Comisión Europea a preguntarse sobre la admisibilidad de las cuestiones prejudiciales sometidas a la consideración del TJUE, partiendo de la premisa de que la [Directiva 98/59](#) utiliza como parámetro para la determinación del despido colectivo el centro de trabajo en el que deben quedar afectados por la extinción al menos 20 trabajadores/as (art. 1). Sin embargo, el TJUE se decanta por la admisibilidad del procedimiento prejudicial partiendo de las siguientes consideraciones: 1) la presunción (*iuris tantum*) de pertinencia de las cuestiones prejudiciales, que se destruye cuando resulte evidente que la interpretación que se ha instado de una norma de la UE carezca de relación con el litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el TJUE no disponga de los datos de hecho o de derecho necesarios para resolver las cuestiones planteadas; y 2) el hecho de que el órgano judicial proponente parte de la premisa de que en el supuesto de hecho sobre el que versan las cuestiones prejudiciales planteadas se superan los umbrales cuantitativos previstos en el artículo 1 de la [Directiva 98/59](#) determinantes de la existencia de un despido colectivo.

En atención a estas dos consideraciones, el TJUE concluye la procedencia de entrar a conocer del fondo del asunto, no sin antes advertir al TSJ de Cataluña que deberá cerciorarse de si en el litigio principal concurren los umbrales cuantitativos que determinan la existencia de un despido colectivo ex artículo 1 de la [Directiva 98/59](#). Lo que deberá hacer teniendo en cuenta el concepto de «centro de trabajo» recogido en la citada directiva e interpretado por la jurisprudencia del TJUE (cita en particular la [STJUE de 13 de mayo de 2015, asunto C-392/13](#)), así como el hecho de que el legislador español acotó los despidos colectivos con referencia a los umbrales cuantitativos de la «empresa» en su conjunto, haciendo uso de la posibilidad de establecer un régimen jurídico más favorable para las personas trabajadoras, tal y como reconoce la propia [Directiva de despidos colectivos](#) en su artículo 5.

Entrando a conocer el fondo del asunto, la primera cuestión prejudicial versa sobre la adecuada transposición de la [Directiva 98/59](#) por el legislador español, al excluir de su ámbito de aplicación las extinciones de los contratos de trabajo motivadas por la jubilación del empresario o empresaria persona física ([art. 49.1 g\) ET](#)). Pues bien, a este respecto el TJUE concluirá que:

[...] los artículos 1, apartado 1, y 2 de la Directiva 98/59, leídos conjuntamente, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual la extinción de los contratos de trabajo de un número de trabajadores superior al previsto en dicho artículo 1, apartado 1, por jubilación del empresario, no se califica de «despido colectivo».

Para llegar a esta conclusión el TJUE confirmará el encaje de la extinción del contrato de trabajo por jubilación del empresario o empresaria ex [artículo 49.1, letra g\), del ET](#) en el concepto de «despido» de la [Directiva 98/59](#), interpretado por la jurisprudencia, el cual constituye un concepto autónomo del Derecho de la Unión, descartando que pueda ser definido por remisión a las legislaciones de los Estados miembros pues, si así fuera, se estaría dejando en manos de estos la determinación del ámbito de aplicación de la directiva. Partiendo de esta premisa, la noción de «despido» de la [Directiva 98/59](#) se identifica con «las extinciones del contrato de trabajo no queridas por el trabajador». Y ello haciendo abstracción de si las causas subyacentes a dichas extinciones dependen o no de la voluntad de la persona empleadora, pues ni la concurrencia de tal voluntad constituye una exigencia para la calificación del supuesto como despido, ni su ausencia impide dicha calificación ([STJUE de 12 de octubre de 2004, asunto C-55/02](#)).

Por otro lado, y dado que el TJUE había declarado en el pasado ajustada al derecho de la UE la exclusión del ámbito de aplicación de la [Directiva 98/59](#) de la extinción del contrato de trabajo por muerte del empresario o empresaria, regulada en el mismo [artículo 49.1, letra g\), del ET](#) ([STJUE de 10 de diciembre de 2009, asunto C-323/08](#)), aquel se afana en señalar las particularidades que posee este otro supuesto de hecho y que justifican una solución diametralmente opuesta al caso que nos ocupa. Señaladamente, la inexistencia

de un empresario o empresaria con la intención de despedir y con la consiguiente imposibilidad de realizar con carácter previo a la adopción del despido un periodo de consultas con la finalidad de evitar o reducir los despidos colectivos o, en su caso, atenuar las consecuencias mediante el recuso a medidas sociales de acompañamiento; elementos nucleares de los despidos colectivos, cuya realización se trunca cuando el empresario o empresaria fallece y no cuando se jubila.

Una vez concluido que la exclusión del ámbito de aplicación de los despidos colectivos de las extinciones de los contratos de trabajo por jubilación de la persona empleadora es contraria a la [Directiva 98/59](#), el TJUE resuelve la segunda cuestión prejudicial planteada consistente en determinar si las personas trabajadoras afectadas pueden invocar dicha directiva frente a su empleadora persona física, aun cuando tal directiva no haya sido correctamente transpuesta al ordenamiento interno. Se trata del denominado efecto directo horizontal o entre particulares, el cual es propio de los reglamentos y, solo en casos excepcionales, de las directivas. Lo que ocurre cuando se trata de un derecho consagrado también en un principio general del derecho de la UE o en una disposición de la [CDFUE](#) (ambos instrumentos fuentes del derecho originario), siendo esto lo argüido por el órgano judicial proponente con fundamento en los artículos 27 y 30 de la citada CDFUE. Lo que de prosperar permitiría al tribunal español dejar de aplicar la norma nacional contraria a la [Directiva 98/59](#) interpretada a la luz de la [CDFUE](#). Sin embargo, el TJUE concluirá que tanto el artículo 27 de la [CDFUE](#) (titulado «Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa») como el artículo 30 de la misma (sobre «Protección en caso de despido injustificado») contienen previsiones genéricas que precisan ser concretadas por disposiciones del derecho de la UE o del derecho nacional para resultar exigibles, no siendo directamente aplicables, ni por sí solas, ni puestas en relación con la [Directiva 98/59](#). Por ello, el TJUE responde a esta segunda cuestión prejudicial afirmando que:

El Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que no obliga a un órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre particulares a dejar inaplicada una normativa nacional, como la mencionada en el punto 1 del presente fallo, en caso de que sea contraria a lo dispuesto en los artículos 1, apartado 1, y 2 de la Directiva 98/59.

4. Valoración crítica

Personalmente, comparto la respuesta dada por el TJUE a las cuestiones prejudiciales planteadas en esta litis. A mi juicio, la extinción del contrato de trabajo por jubilación del empresario o empresaria persona física resulta asimilable al supuesto de extinción de la personalidad jurídica empresarial y, sin embargo, nuestro derecho nacional les viene brindando desde la [Ley 8/1980, de 10 de marzo](#), del Estatuto de los Trabajadores (art. 49.7), un tratamiento jurídico dispar: el primero, causa automática de extinción del contrato de

trabajo (salvo sucesión de empresa en virtud del [art. 44 ET](#) o jubilación en el marco del envejecimiento activo de conformidad con el [art. 214 Ley general de la Seguridad Social](#)) y, el segundo, causa extintiva del contrato de trabajo reconducible al [artículo 51 del ET](#). De ahí el acierto de esta resolución del TJUE que unifica ambas figuras en torno al despido colectivo, extendiendo a todas las personas trabajadoras la mayor protección que se deriva de la aplicación del procedimiento de despidos colectivos con independencia de que el cese de la actividad empresarial se produzca como consecuencia de la disolución de una sociedad o de la jubilación del empresario o empresaria persona física.

Por otro lado, interesa llamar la atención sobre el hecho de que el concepto amplio de «despido» que determina la aplicación de la [Directiva 98/59](#), identificado por el TJUE con «las extinciones del contrato de trabajo no queridas por el trabajador», permite poner en cuestión también la adecuación a la citada directiva de otras extinciones del contrato de trabajo recogidas en el [artículo 49.1 del ET](#), señaladamente, la incapacidad del empresario o empresaria, recogida también en su letra g). Aunque esta problemática la dejo simplemente apuntada.

Retomando el supuesto de hecho que nos ocupa, no parece que el TSJ de Cataluña pueda implementar fácilmente el fallo de esta sentencia del TJUE.

El primer problema que tendrá que despejar el órgano judicial nacional –este es el más sencillo– es si se alcanzan en el litigio principal los umbrales cuantitativos exigidos para resultar aplicable la [Directiva 98/59](#). Esta cuestión ya se ha suscitado cuando el TJUE ha debido pronunciarse sobre la admisibilidad del procedimiento prejudicial a la luz de las dudas puestas de manifiesto por la Comisión Europea. Y a este respecto el TSJ de Cataluña tendrá que decidir sobre la aplicabilidad al caso de la directiva valorando conjuntamente estas dos circunstancias de signo opuesto, aunque no contradictorias: el número de personas trabajadoras afectadas por el litigio principal no supera los umbrales cuantitativos exigidos por el artículo 1 de la [Directiva de despidos colectivos](#), la cual toma como parámetro de medida el «centro de trabajo», pero sí los supera de conformidad con el [artículo 51.1 del ET](#), cuya unidad de medida es la «empresa» en su conjunto, mejorando así –al menos tal es lo que ocurre el caso concreto– la regulación de los despidos colectivos, tal y como permite al derecho nacional la propia directiva en su artículo 5. Precisamente por el carácter de norma mínima de la [Directiva 98/59](#) el derecho nacional puede mejorar su régimen jurídico y, cuando lo hace –como es el caso–, la regulación interna se superpone a la europea, de tal modo que la vulneración del derecho nacional en los aspectos mejorados implica una vulneración de la propia directiva. De lo contrario, si se pudiera considerar inaplicable en un caso como el que nos ocupa la [Directiva 98/59](#) como consecuencia de que en el litigio principal tan solo quedan afectadas por el despido ocho personas trabajadoras de un centro de trabajo, cuando la directiva exige un mínimo de 20 personas afectadas, pese a que en aplicación del derecho español sí nos encontramos ante un supuesto de despido colectivo, al quedar afectada la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa en un periodo de 90 días, en concreto 54 personas, quedaría en papel mojado la función de mejora del derecho nacional.

Por otro lado, y una vez descartado por el TJUE que el TSJ de Cataluña pueda inaplicar la norma contraria a la [Directiva 98/59](#), a la que niega eficacia directa horizontal o entre particulares, al órgano judicial español no le queda otro camino que recorrer que intentar realizar una interpretación del derecho nacional conforme con el derecho de la UE. Y en este punto es donde estriba la mayor dificultad. Con anterioridad ya me he referido a la similitud existente entre la jubilación del empresario o empresaria y la extinción de la personalidad jurídica empresarial como causas extintivas del contrato de trabajo. Lo que en principio podría servir de argumento para extender analógicamente al supuesto que nos ocupa la solución expresamente prevista en relación con la extinción de la personalidad jurídica empresarial donde se requiere seguir los trámites del despido colectivo, colmando así el silencio normativo existente en relación con la extinción del contrato de trabajo por jubilación del empresario o empresaria. Sin embargo, una interpretación sistemática y literal del [artículo 51 del ET](#), de conformidad con el [artículo 3.1 del Código Civil \(CC\)](#), impide, a mi juicio, el recurso a la analogía fundamentada en el [artículo 4.1 del CC](#) como fórmula para realizar una interpretación conforme del derecho nacional con el derecho de la UE. De una parte, porque el [artículo 49.1 del ET](#) recoge separadamente el despido colectivo (letra i) de la jubilación del empresario o empresaria y la extinción de la personalidad jurídica empresarial (ambas contempladas en la letra g, con la particularidad de que solo en relación con esta última se dispone su tramitación por la vía de los despidos colectivos). Y, de otra, porque solo en relación con la jubilación del empresario o empresaria (además de en los casos de muerte e incapacidad de aquel o aquella) se reconoce un derecho (indemnizatorio) al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario, dejando así a las claras la inaplicación del [artículo 51 del ET](#) en materia de despidos colectivos en relación con el supuesto que nos ocupa.

Así pues, y ante la imposibilidad por parte del órgano judicial de asegurar la aplicación del derecho de la UE mediante una interpretación *contra legem* ([STJUE de 19 de abril de 2016, asunto C-441/14](#)) y sin perjuicio de la posible acción de resarcimiento de las personas afectadas ante los tribunales internos frente al Estado por incumplimiento del derecho de la UE, mucho me temo que la solución de la falta de adecuación del [artículo 49.1 g\) del ET](#) con los artículos 1, apartado 1, y 2 de la [Directiva 98/59](#) debe venir (como en otras tantas ocasiones) de la mano del legislador que deberá reformar el régimen jurídico de la extinción del contrato de trabajo por jubilación del empresario o empresaria persona física, garantizando su tramitación a través de los despidos colectivos. Una solución adecuada en esta dirección podría consistir en modificar el contenido del [párrafo 3.º de la letra g\) del artículo 49.1 del ET](#) que pasaría a tener el siguiente tenor literal: «En los casos de jubilación del empresario y de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51»; dándose así un mismo tratamiento jurídico a efectos de la extinción del contrato de trabajo en relación con dos supuestos en los que concurre identidad de razón. Lo que precisaría también la modificación del apartado 2 del mismo precepto en el sentido de suprimir la referencia a la jubilación del empresario o empresaria como supuesto en el que procede la percepción de una indemnización equivalente a un mes de salario.