

## Cómputo de umbrales para despidos colectivos – Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 13 de mayo de 2015 (asunto C-392/13)

### 1. Antecedentes

El artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores establece que tendrán la consideración de despidos colectivos aquellos que afecten, en un período de 90 días, al menos a:

- (i) 10 trabajadores, si la empresa ocupa menos de 100 trabajadores;
- (ii) el 10% de la plantilla, si la empresa ocupa entre 100 y 300 trabajadores; y
- (iii) 30 trabajadores, si la empresa ocupa más de 300 trabajadores.

Por lo tanto, y así lo han interpretado nuestros tribunales de forma unánime hasta ahora, el ámbito de referencia en el ordenamiento español para el cómputo de los umbrales en los despidos colectivos es la empresa, es decir, la entidad jurídica con la que se establece la relación laboral.

Sin embargo, conforme 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 (la “Directiva”), la unidad de referencia para ese cómputo de umbrales no es la empresa, sino el centro de trabajo afectado.

En este sentido, el artículo 1.1.(a) establece que se entenderán por despidos colectivos, a elección del Estado miembro:

- (i) los que, en un período de 30 días afecten:
  - al menos a 10 trabajadores en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores,
  - al menos al 10% de la plantilla, en los centros de trabajo que empleen habitualmente al menos 100 y menos de 300 trabajadores; y
  - al menos a 30 trabajadores en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores o más;

- (ii) o bien, los que en un período de 90 días, afecten a 20 trabajadores, sea cual fuere el número de trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados.

## **2. Cuestión jurídica que se plantea**

Ante esta divergencia evidente, pero que hasta ahora no había generado suspicacias, el Juzgado de lo Social número 33 de Barcelona planteó una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia de la Unión Europea con el fin de que aclarase si la normativa española se opone a la Directiva o, lo que es lo mismo, si la referencia del Estatuto de los Trabajadores a la empresa es válida, a pesar de que la Directiva alude al centro de trabajo.

## **3. Solución que establece el Tribunal de Justicia de la Unión Europea**

En línea con su pronunciamiento de 30 de abril de 2015, el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea ha declarado en sentencia de 13 de mayo de 2015, que la normativa española sólo es conforme al derecho comunitario en aquellos casos en los que favorezca la tramitación de las extinciones como un despido colectivo.

Sin embargo, en esos otros casos en los que, tomando en consideración la empresa entera, los contratos extinguidos no superan los umbrales, pero tomando como referencia el centro de trabajo y aplicando los umbrales de la Directiva, sí se superan, el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores es contrario a la Directiva.

Así, por ejemplo, una empresa de 500 trabajadores que despide a 25 personas en un mismo centro de trabajo en un período de 90 días, según la normativa española, no habrá superado los umbrales de un despido colectivo y, sin embargo, conforme a la Directiva sí. En consecuencia, de acuerdo a lo establecido en la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, aplicará igualmente el proceso regulado en los apartados 2 y siguientes del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

## **4. Qué consecuencias tiene esta sentencia**

Sin duda, este inesperado pronunciamiento del Tribunal Superior de Justicia plantea muchos interrogantes que tendrán que ir resolviendo nuestros tribunales en el día a día, hasta que se modifique el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores para adaptarlo al artículo 1.1.(a) de la Directiva.

Entre tanto, esta resolución judicial exige que aquellas empresas que se estén planteando llevar a cabo una reestructuración de su plantilla verifiquen el doble filtro de la normativa española y la normativa comunitaria para poder decidir si las extinciones previstas superan o no los umbrales del despido colectivo y, por tanto, deben cumplir con el procedimiento regulado en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

La sentencia no lo dice expresamente pero, al analizar el caso en cuestión, de los dos umbrales que ofrece la Directiva, el que aplica es el establecido para un período de referencia de 90 días. Entendemos que el motivo que le lleva a hacerlo es el Estatuto de los Trabajadores ya ha optado por un período de 90 días, en lugar de 30. Por tanto, en definitiva, siempre que vaya a haber más de

20 despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en un mismo centro de trabajo y en un período de noventa días, con independencia de lo que suceda en el resto de la empresa, parece claro que estaremos ante un despido colectivo.

## Área de Laboral

Para más información  
pueden ponerse en contacto con:

**Luis Enrique Fernández Pallarés**

[lefernandez@perezllorca.com](mailto:lefernandez@perezllorca.com)

Tel: + 34 91 436 33 11

**María Eugenia de la Cera**

[medelacera@perezllorca.com](mailto:medelacera@perezllorca.com)

Telf: + 34 91 423 66 90

La información contenida en esta Nota Informativa es de carácter general y no constituye asesoramiento jurídico. La presente Nota ha sido elaborada el 13 de mayo de 2015 y Pérez-Llorca no asume compromiso alguno de actualización o revisión de su contenido.