

Los límites de la interpretación conforme de la directiva de despidos colectivos a partir del asunto Plamaro

THE LIMITS OF THE CONFORMING INTERPRETATION OF THE COLLECTIVE DISMISSALS DIRECTIVE BASED ON THE PLAMARO CASE

Rosa Rodríguez Martín-Retortillo

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social,

Universidade de Vigo

rosarodriguez@uvigo.gal

<https://orcid.org/0000-0001-8935-0688>

Fecha de envío: 8 junio 2025

Fecha de aceptación: 23 junio 2025

Sumario: I. INTRODUCCIÓN. II. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL. 2.1. Origen, fundamento y naturaleza del principio de interpretación conforme. 2.2. Alcance y límites del principio de interpretación conforme. III. EL ALCANCE DE LA DIRECTIVA 98/59/CE, DE DESPIDOS COLECTIVOS. IV. LA EXTINCIÓN DEL CONTRATO POR JUBILACIÓN DEL EMPRESARIO PERSONA FÍSICA. EL CRITERIO DE LA DOCTRINA CIENTÍFICA Y JUDICIAL. V. LA INTERPRETACIÓN CONFORME DE LA DIRECTIVA 98/59/CE EN LA JURISPRUDENCIA DEL TJUE ANTES DEL ASUNTO PLAMARO. VI. LA INTERPRETACIÓN CONFORME DE LA DIRECTIVA 98/59/CE EN LA JURISPRUDENCIA DEL TJUE TRAS EL ASUNTO PLAMARO. ALCANCE Y LÍMITES. VII. CONCLUSIONES. VIII. BIBLIOGRAFÍA.

Palabras Clave: Jubilación del empresario individual - Extinción del contrato - Despido colectivo - Interpretación conforme - Directiva comunitaria.

Resumen: Este trabajo aborda una cuestión sujeta a debate tanto en la doctrina científica como jurisprudencial, especialmente a partir de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (asunto Plamaro), del pasado año 2024, que reabre el examen crítico de la normativa española en materia de despidos colectivos. El núcleo del análisis se centra en la compatibilidad de nuestro marco normativo con el Derecho de la Unión Europea, en particular con la Directiva 98/59/CE, sobre despidos colectivos. El trabajo no solo constata la necesidad de una revisión legislativa que armonice el Derecho interno con las exigencias comunitarias, sino que también pone de relieve los desafíos derivados de dicha armonización, en un terreno en el que confluyen el princi-

pio de seguridad jurídica, la autonomía de la voluntad del empresario y los derechos colectivos de las personas trabajadoras.

Abstract: This paper addresses an issue that has generated intense debate in both scientific doctrine and jurisprudence, particularly since the ruling of the Court of Justice of the European Union in the Plamaro case of 2024, which reopens a critical examination of Spanish legislation on collective dismissals. The core of the analysis focuses on the compatibility of our regulatory framework with European Union law, particularly the Collective Dismissals Directive. The paper not only notes the need for a legislative review to harmonize domestic law with EU requirements, but also highlights the theoretical and practical challenges arising from such harmonization, in an area where the principle of legal certainty, the autonomy of the employer's will, and the collective rights of workers converge.

Keywords: Individual employer retirement - Termination of the contract - Collective dismissal - Interpretation in accordance with - Community Directive.

I. Introducción

Este trabajo tiene por objeto analizar dos cuestiones intrínsecamente ligadas, una desde la perspectiva de los principios que inspiran nuestro ordenamiento jurídico, y otra desde un prisma más sustantivo o de fondo. La necesidad de abordar este tema es indiscutible, precisamente por el debate que ha suscitado en nuestra doctrina científica y judicial de los últimos años la cuestión de la jubilación del empresario persona física, y el eventual encaje de las extinciones contractuales producidas como consecuencia de esta en el marco de los despidos colectivos. Un debate que, tras el pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto Plamaro el pasado año 2024, plantea nuevos interrogantes y revela la necesidad de corregir nuestra regulación en este aspecto.

En el fondo de este caso, adquiere un protagonismo central el principio de interpretación conforme, por su naturaleza, alcance y límites, y por inspirar la relación entre la normativa interna y la de la Unión Europea, desde el prisma de la dogmática jurídica. Sin duda, una cuestión no exenta de dificultad en el tema que aquí se analiza, si se tiene presente la literalidad de nuestra norma estatutaria y el hecho de 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, carece de efecto directo horizontal entre particulares.

II. Marco normativo y conceptual

2.1. Origen, fundamento y naturaleza del principio de interpretación conforme

El principio de interpretación conforme es una figura de construcción jurisprudencial, que ha sido desarrollada profusamente por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea

(en lo sucesivo, TJUE). Son muchas las sentencias en las que se ha invocado, siendo la primera resolución que configura este principio por primera vez la relativa al asunto *Von Colson*, resuelto por el TJUE el 10 de abril de 1984¹. En ella el TJUE —entonces TJCE— establece la obligación de los órganos jurisdiccionales y autoridades nacionales de interpretar el Derecho interno de conformidad con el contenido, finalidad y letra del Derecho de la Unión Europea. La sentencia es tajante en la afirmación de que, incluso en ausencia de efecto directo, las Directivas comunitarias imponen la obligación a los Estados miembros de garantizar su cumplimiento mediante una interpretación nacional que favorezca su efectividad.

Posteriormente, en el asunto *Marleasing*, de 13 de noviembre de 1990², el TJCE consolidó el principio, al señalar que la mencionada obligación afecta tanto a normas preexistentes como a las posteriores a la Directiva 98/59/CE, lo que implica una revisión sistemática del ordenamiento interno a la luz del Derecho de la Unión.

Dado que tiene su origen en la doctrina judicial, interesa identificar el fundamento de este principio, que se puede encontrar en diferentes fuentes, como puede ser, en primer lugar, el artículo 4.3 del Tratado de la Unión Europea³, que, conforme al principio de cooperación leal, impone a los Estados miembros la obligación de adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de las obligaciones derivadas de los Tratados. También, por la regla de la primacía del Derecho de la Unión, que garantiza la prevalencia en su aplicación —no en el fondo— sobre el Derecho interno en caso de conflicto. También se podría conectar con un principio utilizado en el marco del Derecho Internacional Público, el de efecto útil, manejado por la Corte Internacional de Justicia ya desde los años cuarenta del siglo XX⁴, que implica que, de dos o más interpretaciones, se debe optar por aquella que otorgue efectos prácticos, frente a la opción que haga que esos efectos disminuyan o no sean útiles. Según la Comisión de Derecho Internacional de las Naciones Unidas, esta regla de interpretación es consagrada tácitamente en la buena fe⁵.

Como se expondrá más adelante, existen una serie de pronunciamientos del TJUE muy significativos basados en el principio de interpretación conforme, uno de cuyos exponentes fue el famoso asunto *Rabal Cañas*, que será objeto de estudio posteriormente. Pero en esta primera aproximación, interesa mencionar la sentencia del TJUE de 5 de octubre de 2004, conocida como asunto *Pfeiffer*⁶, que, respecto de su formulación, afirma que «el órgano judicial nacional debe presumir que el Estado miembro, una vez que ha utilizado el margen de apreciación de que disfruta con arreglo a dicha disposición, ha tenido la intención de cumplir plenamente las obligaciones derivadas de la Directiva de que se trate». En todo caso, el encaje de este principio en cada supuesto exigirá estar al caso concreto.

1 STJUE 10 abril 1984, Asunto C-14/83 (ECLI:EU:C:1984:153).

2 STJUE 13 noviembre 1990, Asunto C-106/89 (ECLI:EU:C:1990:395).

3 Firmado en Maastricht, 7 de febrero de 1992.

4 Corte Internacional de Justicia, 9 abril 1949, Asunto del *Canal de Corfu (Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte contra Albania)* (fondo del asunto).

5 NOVAK TALAVERA, Fabián, «Los criterios para la interpretación de los Tratados», *THEMIS: Revista de Derecho*, núm. 63, 2013 (Ejemplar dedicado a: Derecho Internacional), págs. 81 y 82.

6 STJUE 5 octubre 2004, Asunto C-397/01 a C403/01 (ECLI:EU:C:2004:584).

Por tanto, la interpretación conforme no es simplemente una regla de hermenéutica que exige un contraste y una acomodación a la normativa, sino una obligación jurídica vinculante para los jueces y operadores jurídicos nacionales. Se considera una manifestación de la lealtad institucional entre el Derecho de la Unión y los sistemas nacionales, que impone a los jueces la tarea de orientar la interpretación y aplicación del Derecho nacional de forma compatible con las Directivas, siempre que ello resulte posible.

2.2. Alcance y límites del principio de interpretación conforme

La doctrina y la jurisprudencia han establecido que la interpretación conforme comprende todo el Derecho interno, no únicamente las normas de transposición, sino también aquellas que puedan resultar conexas e incidir en la aplicación del Derecho europeo, como así se dispuso en el asunto *Marleasing*. Asimismo, debe respetar los principios generales del Derecho y no dar lugar a una interpretación *contra legem* —uno de sus límites—, esto es, una interpretación que contradiga el tenor literal claro, el sentido normativo o el propósito del Derecho nacional. Dadas las posibles interpretaciones que pueden haber en cada caso, implica llevar a cabo una relectura teleológica o sistemática del ordenamiento, pero nunca reescribir las normas, ni crear nuevas obligaciones no previstas por el legislador interno.

Asimismo, el principio de primacía —en cuanto que principio constitucional en el derecho de la Unión Europea— es otro de sus fundamentos, y, como ha señalado el actual presidente del TJUE, Koen Lenaerts, «ningún Estado miembro, por muy grande e importante que sea, está por encima de la ley. Todos los Estados miembros son iguales ante la ley, y es precisamente esta igualdad la que justifica y da legitimidad a la primacía del Derecho de la Unión»⁷. Esa primacía, que debe entenderse como preferente en el plano de la aplicación de la norma, se configura como absoluta e incondicional, pese a alguna corriente, como la del pluralismo constitucional, que ha teorizado sobre su alcance, al hablar también de una posible primacía relativa o condicional⁸ en el marco de la relación entre Derecho de la UE y las Constituciones nacionales. Simplemente como apunte, respecto de esta escuela, se indica que «algunos académicos ya están avanzando una recomendación (...) [como es] la introducción de una sala de apelación separada del Tribunal de Justicia UE que se dedicaría exclusivamente a revisar este tipo de cuestión constitucional: la delimitación de competencias entre la UE y los Estados miembros»⁹.

Como ya se ha indicado, este principio está sometido a unos límites, definidos por la jurisprudencia del TJUE. Uno de ellos es la prohibición de aplicación *contra legem*, esto es, el juzgador no puede distorsionar el contenido claro del Derecho interno para hacerlo compatible con el Derecho de la Unión (asunto *Domínguez*, en sentencia del TJUE de 24 de enero de 2012¹⁰).

7 LENAERTS, Koen, *No member State is more equal than others: the primacy of European Union law and the principle of the equality of the member States before the treaties*. Verfassungsblog, 08-10-2020. Accesible en: <https://tinyurl.com/23bkk9ap>

8 Sobre el tema, véase MÉNDEZ PINEDO, Elvira, «La primacía absoluta o relativa del derecho de la Unión Europea: recensión de doctrina académica sobre la jurisprudencia reciente de Tribunales Constitucionales», *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 76, septiembre-diciembre, 2023.

9 *Ibidem*, citando a Sarmiento y Weiler, 2020a y 2020b.

10 STJUE, 24 enero 2012, asunto C-282/10 (ECLI:EU:C:2012:33).

Otro límite se extrae de la Carta de los Derechos Fundamentales de la UE, como es el respeto a los derechos fundamentales y principios constitucionales, ya estén reconocidos en el Derecho nacional o en el europeo. A este respecto, destaca la sentencia del Tribunal Constitucional núm. 145/2012, de 2 de julio¹¹, sobre el principio de primacía y el principio de legalidad en materia sancionadora. En esta sentencia, se concluye que «el Tribunal Superior de Justicia de Madrid llevó a cabo una selección irrazonable y arbitraria de la norma aplicable al proceso», y añade que «la primacía del Derecho de la Unión Europea, originario y derivado, sobre el interno (...), obliga no sólo a los jueces y tribunales ordinarios de los Estados miembros, sino también a las Administraciones públicas, incluidos los organismos reguladores, a dejar sin efecto las normas contrarias al Derecho de la Unión, incluso aunque la norma en cuestión no haya sido expulsada del ordenamiento interno».

También respecto del principio de legalidad sancionadora y los límites interpretativos, el TJUE se pronunció en el asunto *Arcaro*¹² en su sentencia de 26 de septiembre de 1996 —referida al ámbito penal— donde el Tribunal señaló que «esta obligación del Juez nacional de tener presente el contenido de la Directiva al interpretar las normas pertinentes de su Derecho nacional tiene sus límites cuando tal interpretación conduce a que se oponga frente a un particular una obligación prevista por una Directiva si aún no se ha adaptado a ella el Derecho interno o, con mayor razón, cuando conduce a determinar o agravar, basándose en la Directiva y a falta de una ley adoptada para su aplicación, la responsabilidad penal de quienes la contravengan».

El respeto a estos límites requiere un profundo conocimiento de la finalidad y contenido de la norma europea; y en su uso, una justificación razonada y transparente por parte del juzgador, en atención al principio de seguridad jurídica.

En el ámbito interno, la jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional ha aceptado este principio como parámetro de constitucionalidad, aunque con límites, especialmente cuando están en juego principios como el de legalidad y tipicidad, o cuando se impone una reinterpretación judicial sin cobertura legislativa suficiente. A modo de ejemplo, la sentencia del Tribunal Constitucional núm. 61/2013¹³, de 14 de marzo, que «declaró inconstitucional las diferencias de trato en cuanto al cómputo de los períodos de carencia que experimentaban los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a jornada completa, ya que están desprovistas de una justificación razonable que guarde la debida proporcionalidad entre la medida adoptada, el resultado producido y la finalidad pretendida». En este caso, el Tribunal Constitucional atiende a la doctrina establecida por el TJUE en su sentencia de 22 de noviembre de 2012, en el asunto *Elbal Moreno*¹⁴.

-
- 11 STC 2 julio 2012, Rec. núm. 273/2011 (ECLI:ES:TC:2012:145). Sobre el tema, véase ARROYO JIMÉNEZ, Luis, «Hacia la normalización constitucional del Derecho de la Unión Europea: (A propósito de la STC 145/2012, de 2 de julio)», *Revista Española de Derecho Europeo*, (45), 139, 2013. Recuperado a partir de <https://www.revistasmarcialpons.es/revistaespanoladerechoeuropeo/article/view/401-hacia-normalizacion-constitucional-derecho-ue>
 - 12 STJUE 26 septiembre 1996, Asunto C-168/95 (ECLI:EU:C:1996:363).
 - 13 STC 14 marzo 2013, Rec. núm. 5862/2003 (ECLI:ES:TC:2013:61). Sobre el tema, véase REQUEJO PAGÉS, Juan Luis; DUQUE VILLANUEVA, Juan Carlos; ORTEGA CARBALLO, Carlos; AHUMADA RUIZ, Marian; «Doctrina del Tribunal Constitucional durante el primer cuatrimestre de 2013», *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 98, mayo-agosto 2013, pág. 303.
 - 14 STJUE 22 noviembre 2012, Asunto C-385/11 (ECLI:EU:C:2012:746). Al respecto, véase RON LATAS,

El principio de interpretación conforme es una herramienta esencial para asegurar la efectividad del Derecho de la Unión Europea en los Estados miembros, que dota a los jueces/nacionales de una importante función de integración. Sin embargo, su aplicación exige un equilibrio entre el respeto al ordenamiento interno y la primacía del Derecho de la Unión Europea.

En el concreto ámbito del Derecho del Trabajo, este principio cobra una relevancia muy significativa, debido a que el margen de interpretación puede afectar a las consecuencias jurídicas de los hechos en cuestión, lo que exige especial cautela en su aplicación, como se verá a propósito del asunto *Plamaro*.

III. El alcance de la Directiva 98/59/CE, de despidos colectivos

Una de las figuras que ha generado más debate en la doctrina iuslaboralista se refiere al despido colectivo, y el encuadre de su configuración en la Directiva 98/59/CE frente a la del Estatuto de los Trabajadores. Ello es así debido a la manera tan divergente en que se configura en uno y otro nivel¹⁵.

El punto de partida se basa en la ausencia de definición. La figura se construye en torno a una serie de elementos, planteados con mayor o menor amplitud. Así, en la norma comunitaria, se configura de manera abierta, poniendo el foco, especialmente, en los aspectos cuantitativos y temporales, más que en los causales, que formula en sentido negativo y amplio. Concretamente, al indicar que se entenderá por despidos colectivos los efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, conforme a un determinado umbral y en un período concreto, según la elección efectuada por los Estados miembros.

Son varias las cuestiones que llevan a analizar que la Directiva 98/59/CE, en su formulación, contempla la posibilidad de la extinción del contrato cuando se jubila el empresario persona física, pues nada impide la consideración de este como persona física.

Por un lado, en el artículo 2.1 de la Directiva, al referirse al período de consultas, indica que «cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo». Es decir, que, en un supuesto como el de jubilación, es sabido de antemano que esta se va a producir, con lo que, concurriendo los requisitos temporales, cuantitativos y causales necesarios, debería seguirse este procedimiento. Ello, por supuesto, considerando también la doctrina

Ricardo, «Comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013, de 14 de marzo de 2013, sobre la cuestión de constitucionalidad sobre pensiones de jubilación para trabajadores a tiempo parcial», *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 32, 2013, págs. 62 y 63.

15 Sobre el tema, véase SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda y DE CASTRO MARÍN, Emilio, «El modelo español de Despido colectivo. Entre adecuación al Derecho de la UE y respuesta a la realidad socioeconómica», *Revista Justicia & Trabajo*, núm. extraordinario, junio 2024.

del asunto *Rabal Cañas*, donde se indicaba que, en todo caso, para que concurriese despido colectivo, en el período de referencia de 90 días, los despidos habrían de afectar al menos a 20 personas trabajadoras, con independencia del número de trabajadores de los centros de trabajo afectados.

Por otro lado, conviene detenerse en las causas en sentido estricto. Como ya se ha apuntado, la Directiva las formula de forma negativa y amplia. Fuera de esa formulación, en la noma europea quedan otros supuestos que no se sujetan a este procedimiento y se señalan expresamente. Por su parte, nuestro ordenamiento configura las causas de manera más rígida, ciñéndolas a las causas ETOP, dejando el encaje de los restantes supuestos no inherentes a la persona trabajadora, en otras figuras extintivas fuera del despido colectivo. Posiblemente, alguna de ellas encuentra su origen en fenómenos que conectan con las causas y características de despido colectivo, como podría ser la jubilación del empresario persona física, contemplada en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, por lo que se genera la necesidad de revisar y replantear esta materia por parte de nuestro legislador.

Por otro lado, el alcance de esta figura exige detenerse en un aspecto fundamental, como es el ejercicio de los deberes de información y consulta, imprescindible en el despido colectivo. La Directiva se centra más en los aspectos procedimentales, como este, que en los causales. Debe tenerse en cuenta que, en caso de entender que debería entrar en este supuesto la jubilación del empresario persona física, el período de consultas tendría, igualmente, razón de ser, pues aunque no obedeciera —*a priori*— a los fines que puede tener en otros casos (ej. la continuidad de la actividad, que llevaría a planteamientos encajables en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores), puede tener por finalidad mejorar la cuantía de la indemnización o reforzar las medidas de recualificación de las personas afectadas.

IV. La extinción del contrato por jubilación del empresario persona física. El criterio de la doctrina científica y judicial

Como se ha anticipado, en nuestro ordenamiento interno este supuesto constituye una causa autónoma de extinción del contrato, entre las demás previstas en el artículo 49 del texto estatutario. Si se contrasta con lo previsto en algunos países de nuestro entorno, se puede observar una dinámica parecida. Por ejemplo, en Francia, cuando un empresario individual se decide jubilar, la terminación de la relación laboral debe deberse a jubilación, fallecimiento o incapacidad, y, en consecuencia, la actividad de la empresa debe llegar a su fin por la misma causa. Si la empresa continúa operando bajo la propiedad de otra persona, los trabajadores/as deben ser objeto de subrogación. Pero en caso de que la empresa cierre y cese su actividad debido a la jubilación, el trabajador/a debe recibir una indemnización equivalente a un mes de salario, además de poder optar por la prestación por desempleo de forma habitual. El artículo L 1233-3 del Código del Trabajo (*Code du Travail*) establece, en su definición, que el cese de la actividad de la empresa es una de las razones para clasificar la infracción del despido económico por cese en el empleo. Si se trata de una separación por jubilación o despido tras el cierre de la empresa, el motivo del despido por motivos económicos se aplica exclusivamente a las personas empleadas en contratos indefinidos.

En Francia también se prevé algo diferente para el caso de la jubilación del empresario persona jurídica, pues en ese caso, si afecta a 5 o menos trabajadores/as, se les debe notificar el despido con 15 días de antelación, y se les debe comunicar la causa del despido, como es la disolución de la empresa debido a una jubilación, muerte o invalidez permanente de uno o más miembros. Cuando la empresa tenga más de 5 trabajadores, se iniciará un procedimiento de despido colectivo. Así, se iniciará un proceso de consulta con los trabajadores y sólo después de este periodo podrán ser informados de que serán despedidos¹⁶.

En cuanto a Portugal, la jubilación del empresario persona física puede dar lugar a la extinción de los contratos de trabajo si implica el cierre de la empresa. En la normativa portuguesa hay diversas formas de extinción del contrato, entre ellas, de acuerdo con el artículo 340 del *Código do Trabalho*, la caducidad (*caducidade*) por iniciativa del empleador o del trabajador; o el despido colectivo. Respecto de la caducidad, el artículo 343 señala que el contrato de trabajo se extingue en las siguientes situaciones: por alcanzar su fin previsto; por la imposibilidad absoluta y definitiva del empleador de seguir con la actividad, o del trabajador de realizar el trabajo; por la jubilación del trabajador por edad o invalidez¹⁷. Mientras, el despido colectivo se regula en los arts. 359 y siguientes y se conceptúa como aquella extinción de los contratos de trabajo, promovida por el empleador y realizada simultánea o sucesivamente en un plazo de tres meses, que afecte al menos a dos o cinco empleados, según se trate de una microempresa o pequeña empresa, o de una mediana o gran empresa, siempre que dicha extinción se base en el cierre de una o más secciones o una estructura equivalente, o en una reducción del número de empleados por razones de mercado, estructurales o tecnológicas.

Por tanto, tampoco en Portugal la jubilación del empresario persona física constituye por sí misma un supuesto de despido colectivo.

Comentado el estado de la cuestión en alguno de los países de nuestro entorno, donde se puede observar una proximidad en la formulación de esta causa de extinción del contrato, deben analizarse en nuestra legislación los supuestos que entran dentro de la jubilación del empresario persona física, y con qué alcance.

Por un lado, cuando se habla de jubilación del empresario, esta debe entenderse como jubilación plena, por lo que quedan fuera de este escenario los casos de jubilación parcial, jubilación anticipada, o envejecimiento activo. Ello es así a la luz del artículo 205.1, a) de la Ley General de la Seguridad Social, que exige el cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación para acceder a esta pensión de manera plena.

Además, es preciso que esa jubilación implique el cese real de la actividad, para que se pueda hablar de causa válida de extinción. A modo de ejemplo, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 26 de julio de 2011¹⁸, «no opera el artículo 49-1 -g) y no pueden ser válidamente extinguidos los contratos de trabajo si el negocio continúa después de la jubilación, bien sea por haber sido transmitido a otra persona o entidad, o por nombrar el jubilado,

16 AYCE.LABOR%TAX, *Fermeture d'entreprise par retraite. Le travailleur a-t-il droit à une indemnisation?* Fecha: 29/10/2021. Accesible en: <https://www.aycelaborytax.com/fr/non-classifiee/fermeture-dentreprise-par-retraite-le-travailleur-a-t-il-droit-a-une-indemnisation/>

17 Accesible en: <https://www2.gov.pt/cidadaos-europeus-viajar-viver-e-fazer-negocios-em-portugal/trabalho-e-reforma-em-portugal/trabalhar-em-portugal/cessacao-de-contrato-de-trabalho>

18 STSJ Canarias (Sala 3.ª, sección 1.ª), 26 julio 2011, Rec. 1332/2010 (ECLI:ES:TSJICAN:2011:2348).

conservando la propiedad del negocio un gerente o encargado que lo dirija o explote, o por seguir llevando él la dirección de la empresa, ya que el precepto establece sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores» (FJ 2.º). Y añade que «todo ello conlleva que, si se efectúa la transmisión de la empresa de acuerdo con este artículo 44, los contratos de trabajo perviven y lo mismo sucede cuando la empresa continúa después de la jubilación, sin necesidad de que se haya transmitido a otro empresario. Establece la jurisprudencia que la razón esencial de esta extinción de las relaciones laborales no se centra tanto en la concurrencia de la jubilación del empresario individual, como en el hecho de que ésta haya determinado la desaparición o cese de la actividad empresarial. Se produce así un doble encadenamiento causal: la jubilación del empresario ocasiona el cierre de la explotación, y este cierre, provocado por aquella causa, justifica la extinción de los contratos de trabajo» (FJ 2.º).

Un caso interesante se planteó en la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de mayo de 2024¹⁹, que indica que el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores no señala plazo alguno para decidir la continuación o finalización de la actividad empresarial, sino que se debe entender implícita la existencia de un plazo razonable para adoptar una decisión como esa, como viene señalando la jurisprudencia. El Tribunal indica que «la finalidad de este plazo en los supuestos de jubilación es, fundamentalmente, facilitar la liquidación y cierre del negocio o, incluso, su posible transmisión, y la duración de tal plazo dependerá de las circunstancias concurrentes en cada caso, no pudiéndose fijar reglas generales aplicables a todos los supuestos» (FJ 3.º). En este litigio, el empleador se jubiló con fecha de efectos del 13 de octubre de 2020. Siete meses y medio después, el 1 de junio de 2021, cursó su alta en el RETA con la misma actividad comercial de transporte de mercancías por carretera y posteriormente contrató a tres trabajadores, diferentes del trabajador afectado. De acuerdo con el razonamiento del Tribunal, el breve lapso temporal transcurrido desde la jubilación del empleador hasta su alta en el RETA reanudando la actividad comercial anterior, unido al hecho de que contrató a tres trabajadores, pero no volvió a contratar al trabajador, revela que no se produjo un cese real y permanente de la actividad de la empresa, la cual volvió a desarrollar la misma actividad siete meses y medio después de la jubilación del demandado. La reanudación de la misma actividad empresarial con otros trabajadores revela la utilización fraudulenta del artículo 49.1 g) del Estatuto de los Trabajadores. Cuando el empleador reanudó la misma actividad empresarial y el afectado tuvo conocimiento de que el cese no había sido definitivo, impugnó judicialmente la extinción de su contrato de trabajo, lo que excluye la caducidad de la acción de despido. Se estimó su demanda de despido y este se declaró improcedente.

Otro ejemplo viene dado por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha de 13 de mayo de 2021²⁰, que señala que «la extinción del contrato de trabajo por causa de jubilación exige no solo que haya tenido lugar la jubilación del empresario sino, además, que se haya producido como consecuencia de tal jubilación el cierre o cese de la actividad de la empresa» (FJ 4.º). Y añade que «esta causa no justifica por sí sola la extinción de los contratos de trabajo, dado que tal justificación requiere que la misma ocasione, a su vez, el cese del negocio. Si este continúa después de la jubilación, bien sea por haber sido transmitido a otra persona o entidad, bien por nombrar el jubilado a un gerente o encargado que lo dirija o explote, conservando él la propiedad del mismo, bien por seguir llevando él la dirección de la empresa, no pueden ser válidamente extinguidos los contratos de trabajo. No

19 STS (Sala 3.ª), 29 mayo 2024, Rec. n.º 3821/2023 (ECLI:ES:TS:2024:2984).

20 STSJ Castilla-La Mancha (Sala 3.ª, sección 2.ª), 13 mayo 2021, Rec. núm. 1751/2020 (ECLI:ES:TS-JCLM:2021:1366).

cabe pretender acogerse a esta posibilidad extintiva, transcurridos más de seis años desde el inicio de la jubilación activa por pasar a la situación de jubilación plena, la cual, en definitiva, no es sino una variante de la situación de jubilación que ya le había sido legalmente reconocida. Tal nueva posibilidad extintiva no viene contemplada ni en precepto estatutario, ni en la normativa de seguridad social ni, además, parece razonable que esa extinción contractual, tan favorable para la empleadora como desfavorable para la persona trabajadora, quede al arbitrio de la primera en cuanto al momento de ejercitar tal posibilidad, más allá de un pequeño plazo razonable. El cese se califica como despido improcedente» (FJ 4.º).

Por otra parte, en la norma tampoco se exige un plazo específico o una conexión temporal concreta entre la jubilación, la terminación de la actividad empresarial y las consiguientes extinciones contractuales, como ya ha puesto de manifiesto la jurisprudencia, al indicar que «no es necesaria simultaneidad entre jubilación, cese de actividad y extinción, concediéndose un ‘plazo prudencial’ dependiendo de las circunstancias concurrentes en cada caso, no pudiéndose fijar reglas generales aplicables a todos los supuestos» (como así indicó el Tribunal Supremo en su sentencia de 20 de octubre de 2016²¹).

Por otra parte, un aspecto que merece reflexión, se refiere a los efectos de estas extinciones, ya que nuestra norma estatutaria hace un tratamiento diferenciado —y creo que no suficientemente justificado— del impacto en las personas trabajadoras de la jubilación del empresario persona física y del empresario persona jurídica, generando una doble escala indemnizatoria: en el caso de la primera es de un mes de salario y en la segunda, de acuerdo con el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, veinte días por año. Este aspecto es un argumento más en favor de la revisión de esta materia por el legislador.

No obstante, los argumentos que se utilizan para excluir estos supuestos del ámbito del despido colectivo se basan en que la jubilación es una causa objetiva, ‘sobrevvenida’ y no organizativa, ajena a la lógica de reestructuración empresarial, o que la Directiva 98/59/CE, si bien no distingue entre personas físicas o jurídicas, presupone una actividad empresarial continua y una capacidad decisional estructural, ausente en la jubilación de una persona física. De todos modos, a mi juicio, el encaje de la jubilación del empresario individual cuando implica extinciones contractuales colectivas exige una revisión por parte de nuestra normativa.

V. La interpretación conforme de la Directiva 98/59/CE en la jurisprudencia del TJUE antes del asunto Plamaro

A la hora de analizar el acomodo de la actual regulación interna de la jubilación del empresario persona física en el marco de la Directiva de despidos colectivos, el principio de interpretación conforme juega un papel esencial.

Una vez expuesto el alcance y límites de este principio, conviene revisar la doctrina de judicial previa al asunto *Plamaro* —en el que nos detendremos posteriormente—, y la aplicación

21 STS (Sala 3.ª, sección 1.ª), 20 octubre 2016, Rec. 978/2015 (ECLI: ES:TS:2016:5062).

de este principio en supuestos diversos, centrando todos ellos en el marco de la Directiva de despidos colectivos.

Un ejemplo viene dado por el asunto *Junk*²² (sentencia del TJUE de 27 de enero de 2005) a partir del artículo 2.1 de la Directiva 98/59, que establece que «cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo». En este caso, el TJUE, respecto de la interpretación de ese 'tiempo hábil' señaló que «las obligaciones de consulta y notificación nacen con anterioridad a una decisión del empresario de extinguir los contratos de trabajo; de otra forma no tendría razón de ser la previsión de que el objetivo del periodo de consultas sea evitar los despidos». Y añade que «esta interpretación se ve confirmada (...) por el objetivo (...) de evitar las extinciones de contratos de trabajo o de reducir su número. La realización de este objetivo quedaría amenazada si la consulta a los representantes de los trabajadores fuese posterior a la decisión del empresario».

Merece especial atención el asunto *Rabal Cañas*, resuelto por el TJUE, en su sentencia de 13 de mayo de 2015²³. Esta resolución señala que «la Directiva 98/59 se opone a una normativa nacional que introduce, como única unidad de referencia, la empresa y no el centro de trabajo, cuando la aplicación de dicho criterio conlleva obstaculizar el procedimiento de información y consulta», y añade que «si se utilizase como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos de que se trata deberían calificarse de despido colectivo». A partir de ahí, destaca que «la sustitución del término "centro de trabajo" por el de "empresa" sólo puede considerarse favorable a los trabajadores si dicho elemento supone una añadidura y no implica el abandono o la reducción de la protección conferida a los trabajadores en aquellos casos en los que, si se aplicase el concepto de centro de trabajo, se alcanzaría el número de despidos requerido (...) para aplicar la calificación de "despido colectivo"». De ello se desprende que la aplicación del principio de interpretación conforme al Derecho de la Unión es posible interpretar el precepto en el sentido de que procede su aplicación no solo cuando se superen los umbrales fijados en el conjunto de la empresa, sino también cuando se excedan en referencia a cualquiera de sus centros de trabajo en el que presten servicio más de 20 trabajadores/as.

Por su parte, en el asunto *Pujante Rivera*²⁴, con la sentencia del TJUE de 11 de noviembre de 2015, se puso de manifiesto —tal vez empleando una interpretación extensiva— que «la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que el hecho de que un empresario proceda, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, a una modificación sustancial de elementos esenciales del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador queda comprendido en el concepto de "despido" utilizado en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de dicha Directiva». Y en el asunto *Socha*²⁵, con la sentencia de 21 de septiembre de 2017, el TJUE señaló que «la resolución del contrato de trabajo subsiguiente a la negativa del trabajador a aceptar una modificación como la propuesta en la rescisión modificativa debe considerarse que constituye una extinción del contrato de trabajo producida a iniciativa del empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo segundo, de la citada Directiva, de modo que debe tenerse en cuenta para calcular el número total de despidos llevados a cabo».

22 STJUE 27 enero 2005, Asunto C-188/03 (ECLI:EU:C:2005:59).

23 STJUE 13 mayo 2015, Asunto C-392/13 (ECLI:EU:C:2015:318).

24 STJUE 11 noviembre 2015, Asunto C-422/14 (ECLI:EU:C:2015:743).

25 STJUE 21 septiembre 2017, Asunto C-149/16 (ECLI:EU:C:2017:708).

VI. La interpretación conforme de la directiva 98/59/ce en la jurisprudencia del TJUE tras el asunto Plamaro

El asunto *Plamaro*²⁶, resuelto por el TJUE en sentencia de 11 de julio de 2024, plantea una interesante reflexión acerca de la extensión del principio de interpretación conforme, y el papel del juzgador nacional en la aplicación del Derecho de la Unión.

El caso trae causa de los siguientes hechos. Como consecuencia de la jubilación de un empresario, persona física, este comunicó a los trabajadores/as la extinción de sus contratos. Ello supuso la extinción de 54 contratos de trabajo, que estaban distribuidos entre los ocho centros de trabajo que tenía la empresa. Tras ello, los trabajadores/as presentaron una demanda ante el Juzgado de lo Social núm. 1 de Barcelona, impugnando el despido, que fue desestimada a través de sentencia de 12 de enero de 2022. Frente a ello, interpusieron un recurso de suplicación ante el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

La duda que se plantea es si la extinción de contratos por jubilación del empresario persona física exige, o no, desplegar las garantías que la normativa contempla para el despido colectivo, a la luz de la Directiva 98/59.

Cuando el Tribunal recibió el asunto, ante las dudas de compatibilidad de nuestro artículo 49.1, g) del Estatuto de los Trabajadores con la Directiva de despidos colectivos, planteó una cuestión prejudicial al TJUE, a través del Auto de 20 de enero de 2023²⁷. Nuestra norma estatutaria no contempla la jubilación del empresario persona física como despido colectivo, al regularla de manera separada del artículo 51, entre las causas, generales, de extinción del contrato del artículo 49.

Ello lleva a reflexionar sobre cuestiones tan centrales como las causas, las garantías derivadas de los deberes de información y consulta, o la definición de centro de trabajo, desde la perspectiva de la jubilación del empresario persona física.

Respecto de las causas, se ha expuesto anteriormente que la Directiva las configura como aquellas no inherentes a la persona de los trabajadores/as. A este respecto, la doctrina del TJUE es clara. Buen ejemplo de ello es la sentencia de 12 de octubre de 2004 asunto *Comisión/Portugal*²⁸, que señaló que el concepto de ‘despido’ no se limita al caso en que las causas de extinción son voluntad del empresario, sino también las situaciones ajenas a la voluntad empresarial pero que le llevan a poner fin a la relación laboral. Como indica el TJUE en este caso, «las consultas a los representantes de los trabajadores no solamente tendrán por objeto evitar o reducir los despidos colectivos, sino que versan, entre otros extremos, sobre las posibilidades de atenuar las consecuencias de tales despidos mediante el recurso a unas medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos. Sería contrario a la finalidad de

26 STJUE 11 julio 2024, Asunto C-196/23 (ECLI:EU:C:2024:596).

27 ATS (Sala 3.ª), 20 enero 2023, Rec. 1599/2022 (ECLI: ES:TSJCAT:2023:74A).

28 STJUE 12 octubre 2004, Asunto C-55/02 (ECLI:EU:C:2004:605).

la Directiva reducir el ámbito de aplicación de esta disposición mediante una interpretación restrictiva del concepto de “despido”».

Por otro lado, como ya se ha anticipado, en el artículo 2.1 de la Directiva, al referirse al período de consultas, se indica que «cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo». En caso de jubilación, sea empresario persona física o jurídica, es sabido de antemano que esta se va a producir, por lo que, concurriendo los requisitos temporales, cuantitativos y causales necesarios, deberían desplegarse los deberes de información y consulta. No obstante, el legislador español decidió dejar este supuesto fuera del alcance del art. 51 del Estatuto de los Trabajadores, con lo que, a la luz de su texto, es dudoso invocar una eventual nulidad de la decisión sin incurrir en una interpretación *contra legem*.

Conviene recordar, eso sí, que este supuesto no se puede equiparar al caso de la muerte del empresario, y, por tanto, ese supuesto no encaja en el marco del despido colectivo (salvo que se produzca una extinción de la personalidad jurídica del empresario o procedan los cauces del artículo 44 del Estatuto, en caso de darse las circunstancias en él contempladas). Como indicó el TJUE en su sentencia de 10 de diciembre de 2009, asunto *Rodríguez Mayor y otros*²⁹, este supuesto no puede asimilarse al del fallecimiento del empresario, pues, a diferencia de un empresario fallecido, el empresario que se jubila puede efectuar las consultas pertinentes para atenuar las consecuencias de dichas extinciones contractuales.

Por otra parte, sobre la unidad de referencia, el concepto de centro de trabajo que se maneja en el marco del despido colectivo debe ser el señalado en el artículo 1.1.º de la Directiva 98/59, es decir, el que emplea habitualmente a más de 20 trabajadores/as. De este modo, de acuerdo con la doctrina del TJUE, se puede interpretar el precepto en el sentido de que procede su aplicación no solo cuando se superen los umbrales en la totalidad de la empresa, sino también cuando estos se superen, en cualquiera de sus centros de trabajo considerados de forma individual, siempre que presten servicio más de 20 personas trabajadoras.

Hasta aquí, el pronunciamiento del TJUE es claro en cuanto a los perfiles de la figura del despido colectivo. En cualquier caso, el debate no termina ahí, pues se plantea otra reflexión, que gira en torno a la primacía del Derecho de la Unión Europea frente al Derecho nacional cuando hay conflicto entre ambas esferas. En este sentido, los tribunales nacionales son los que deben interpretar el Derecho interno, pero de manera conforme a la norma comunitaria.

La duda es hasta dónde puede extenderse esa interpretación sin que suponga una reescritura judicial del Derecho nacional, o sin comprometer la seguridad jurídica. Teniendo en cuenta la importancia de este pronunciamiento, surgen una serie de tensiones entre la interpretación conforme y la regla de la reserva de ley en el Derecho interno. Interesa señalar que el ‘despido’ «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»³⁰.

29 STJUE 10 diciembre 2009, Asunto C-323/08 (ECLI:EU:C:2009:770).

30 BALLESTER LAGUNA, Fernando, «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, núm. 482, septiembre-octubre 2024, pág. 151.

Otra de las cuestiones que surgen tiene que ver con sus efectos, ya que, de considerar el supuesto como despido colectivo, pero no cumplir el empresario con los deberes de información y consulta, se entiende que la medida sería declarada nula. Pero en tal caso, el efecto natural de esta declaración —la reincorporación inmediata— no sería factible, lo que debería desembocar en una declaración formal de nulidad, pero con efectos limitados, compensando a las personas afectadas con algún tipo de reparación económica a modo de indemnización complementaria.

También en la actualidad se dan otros conflictos con el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, como la doble escala indemnizatoria que ya se ha mencionado, según se trate de la jubilación del empresario persona física —a la luz del artículo 49.1, g)— o del empresario persona jurídica —al amparo del artículo 51³¹—. Ello, a día de hoy, supone un tratamiento diferenciado que, a mi juicio, no está justificado.

Por otra parte, el caso plantea una serie de interrogantes ‘a futuro’, que es necesario abordar, que presentan un importante componente práctico, que tendrá un efecto innegable en las posteriores resoluciones judiciales. En primer lugar, se plantea la necesidad de llevar a cabo reformas legales a nivel interno, como ya se ha avanzado. De ser así, hay que abordar la forma en que estas se articularán. Esto lleva a reflexionar si dichas reformas supondrán un cambio global de la figura de la jubilación del empresario persona física y sus efectos, o si se tratará de cambios de menos calado. En este sentido, cabe plantearse si las nuevas exigencias girarían en torno a la necesidad de abrir un período de consultas, e igualar el *quántum* indemnizatorio de este supuesto a los niveles del artículo 51 del Estatuto, o ya, en un sentido más amplio, a redefinir las propias causas de nuestra norma estatutaria para no contradecir la norma europea, como ocurre actualmente.

Otro efecto relevante tiene que ver con el hecho de no poder invocar la Directiva entre particulares, ya que implica reconocer que en España tiene una norma contraria a la norma comunitaria que el TSJ de Cataluña no puede inaplicar. Esta realidad ha llevado al TSJ de Cataluña a interpretar el fallo del TJUE en el sentido de desestimar el recurso de suplicación que se había planteado antes de paralizar el proceso y plantear la cuestión prejudicial. Ha sido en su sentencia de 25 de septiembre de 2024³², en la que señala que no hay posibilidad de hacer una interpretación conforme a la Directiva sin traspasar uno de los límites señalados al inicio de este trabajo, esto es, la interpretación *contra legem*, recordando que no puede invocarse en los litigios entre particulares. Entre los argumentos utilizados por el Tribunal en esta sentencia, está el relativo a los derechos de información y consulta, y al respecto señala que «no cabe una interpretación extensiva del precepto estatutario, que solo reserva los trámites del despido colectivo a los casos de extinción de la personalidad jurídica de la empresa contratante» y que, por tanto, no cabe entender que esos despidos puedan ser calificados como nulos.

Ello lleva a plantearse si esta resolución será objeto de pronunciamiento por parte del Tribunal Supremo, mediante la interposición de un recurso de casación para la unificación de doctrina, ya sea (probablemente) a instancias de la parte trabajadora —de acuerdo con el

31 Sobre el tema, MONEREO PÉREZ, José Luis, y VELASCO FERNÁNDEZ, Diego, «La jubilación del empresario persona física es causa de despido colectivo según el Derecho de la Unión. Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 julio de 2024, asunto 196/23: Plamaro», *La Ley Unión Europea*, núm. 130, noviembre de 2024, pág. 12.

32 STSJ Cataluña (Sala 3.ª), 25 septiembre 2024. Número de recurso y ECLI no disponible actualmente.

artículo 219.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS)—, o incluso, de entenderlo oportuno, por el Ministerio Fiscal —en la facultad que le otorga el artículo 219.3 de la LRJS—. Interesa especialmente, ya que este precepto ha sido recientemente reformado, y contempla, por primera vez en la doctrina procesal laboral, un nuevo criterio de admisión de este recurso, que es el interés casacional objetivo. Ello es fruto de la reforma operada por la Ley Orgánica 1/2025, de 2 de enero, de medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia³³, que entró en vigor el 3 de abril de 2025.

El interés casacional objetivo concurre cuando se da alguno de los siguientes supuestos: «a) si concurren circunstancias que aconsejen un nuevo pronunciamiento de la Sala; b) si la cuestión posee una trascendencia o proyección significativa; o c) si el debate suscitado presenta relevancia para la formación de la jurisprudencia»; y figura como una de las cinco causas que legitiman al Ministerio Fiscal a interponer ese recurso, pues como señala el art. 219.2 LRJS respecto de la doctrina de contradicción, también «podrá invocarse la doctrina establecida en las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en interpretación del derecho comunitario».

En todo caso, como ha señalado la doctrina, «los daños que pueden producirse en términos de responsabilidad patrimonial en beneficio de particulares por la no acomodación de la legislación interna parecen muy limitados, al menos en lo que respeta a la trama de la jubilación del empresario»³⁴.

VII. Conclusiones

El TJUE ha señalado que el derecho español es contrario a la Directiva 98/59/CE de la UE, que exige la consulta con los representantes de los trabajadores incluso en caso de jubilación del empresario, siempre que concurren las causas de despido requeridas. No obstante, ha dejado claro que el derecho de la Unión Europea no obliga a un juez nacional a inaplicar la legislación nacional en caso de conflicto con la Directiva en caso de litigios entre particulares, debido a que en ese caso las Directivas no pueden generar obligaciones directas.

En el marco de la jubilación del empresario persona física, la interpretación acerca de la aplicación de los deberes de información y consulta propios del despido colectivo a las extinciones contractuales efectuadas, pretende reforzar las garantías otorgadas a estos trabajadores/as antes escenario de terminación del contrato sin posibilidad de continuidad. Sin embargo, ha puesto de manifiesto la necesidad de articular reformas para acomodar nuestra normativa al Derecho de la Unión y evitar superar los límites de la interpretación conforme.

El ordenamiento español, al no prever la consulta con los representantes de los trabajadores en caso de extinciones contractuales derivadas de la jubilación del empresario persona física, incumple las exigencias de la Directiva. Esta omisión vulnera el objetivo de la norma

33 Boletín Oficial del Estado, núm. 3, de 3 de enero de 2025.

34 CABEZA PEREIRO, Jaime, «Fase de consultas previas a la adopción de medidas empresariales de ajuste y regulación del empleo», en AA. VV., *Mecanismos empresariales de adaptación y mantenimiento de empleo: gestión, protección socio-laboral y efectividad* (CABEZA PEREIRO, Jaime (dir.), FERNÁNDEZ PRIETO, Marta (dir.), 2024.

europaea, que es garantizar la participación y protección de los trabajadores en procesos colectivos de extinción.

El TJUE ha reiterado que las Directivas no pueden generar obligaciones directas entre particulares, esto es, carece de efecto directo horizontal. Esto implica que, en un litigio entre particulares, el juzgador nacional no puede dejar de aplicar la norma nacional, aunque esté en contradicción con la Directiva. Lo que debe hacer es tratar de interpretar el derecho interno conforme a la normativa de la Unión Europea.

Dado que la interpretación conforme con la Directiva no puede llevar a una relectura *contra legem* de la norma nacional, y que las Directivas no pueden imponerse directamente en litigios entre particulares, resulta imprescindible una reforma legislativa. El legislador español debe adaptar expresamente el Estatuto de los Trabajadores para incluir estos casos como despidos colectivos sujetos a consulta.

La jurisprudencia del TJUE refuerza la idea de que el deber de consulta a los representantes de las personas trabajadoras no es una formalidad, sino una garantía esencial del derecho laboral europeo. Esta obligación pretende asegurar que los trabajadores/as tengan voz en decisiones que afecten al empleo, aun cuando dichas decisiones se funden en circunstancias personales del empleador, como su jubilación.

VIII. Bibliografía

AA. VV (REQUEJO PAGÉS, Juan Luis; DUQUE VILLANUEVA, Juan Carlos; ORTEGA CARBALLO, Carlos; AHUMADA RUIZ, Marian) «Doctrina del Tribunal Constitucional durante el primer cuatrimestre de 2013», *Revista Española de Derecho Constitucional*, núm. 98, mayo-agosto 2013, pág. 303.

ARROYO JIMÉNEZ, Luis, «Hacia la normalización constitucional del Derecho de la Unión Europea: (A propósito de la STC 145/2012, de 2 de julio)», *Revista Española de Derecho Europeo*, (45), 139, 2013. Recuperado a partir de <https://www.revistasmarcialpons.es/revistaespanoladerechoeuropeo/article/view/401-hacia-normalizacion-constitucional-derecho-ue>

BALLESTER LAGUNA, Fernando, «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*, núm. 482, septiembre-octubre 2024, pág. 151.

CABEZA PEREIRO, Jaime, «Fase de consultas previas a la adopción de medidas empresariales de ajuste y regulación del empleo», en AA.VV., *Mecanismos empresariales de adaptación y mantenimiento de empleo: gestión, protección socio-laboral y efectividad* [CABEZA PEREIRO, Jaime (dir.), FERNÁNDEZ PRIETO, Marta (dir.)], 2024, pág. 12.

LENAERTS, Koen, *No member State is more equal than others: the primacy of European Union law and the principle of the equality of the member States before the treaties*. Verfassungsblog, 08-10-2020. Accesible en: <https://tinyurl.com/23bkk9ap>

- MÉNDEZ PINEDO, Elvira**, «La primacía absoluta o relativa del derecho de la Unión Europea: recensión de doctrina académica sobre la jurisprudencia reciente de Tribunales Constitucionales», *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, núm. 76, septiembre-diciembre 2023.
- MONEREO PÉREZ, José Luis**, y **VELASCO FERNÁNDEZ, Diego**, «La jubilación del empresario persona física es causa de despido colectivo según el Derecho de la Unión. Sentencia del Tribunal de Justicia de 11 julio de 2024, asunto 196/23: Plamaro», *La Ley Unión Europea*, núm. 130, noviembre de 2024.
- NOVAK TALAVERA, Fabián**, «Los criterios para la interpretación de los Tratados», *THEMIS: Revista de Derecho*, núm. 63, 2013 (Ejemplar dedicado a: Derecho Internacional), págs. 81 y 82.
- RON LATAS, Ricardo**, «Comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional 61/2013, de 14 de marzo de 2013, sobre la cuestión de constitucionalidad sobre pensiones de jubilación para trabajadores a tiempo parcial», *Aequalitas: Revista jurídica de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres*, núm. 32, 2013, págs. 62 y 63.
- SÁNCHEZ-URÁN AZAÑA, Yolanda** y **DE CASTRO MARÍN, Emilio**, «El modelo español de Despido colectivo. Entre adecuación al Derecho de la UE y respuesta a la realidad socioeconómica», *Revista Justicia & Trabajo*, núm. extraordinario, junio 2024..