



Febrero de 2016

Departamento de Derecho Laboral

### **APLICACIÓN DE LA JURISPRUDENCIA EUROPEA PARA EVITAR LA NULIDAD DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN ESPAÑA**

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea (“**TJUE**”) tras su sentencia del 30 de abril de 2015 (anteriormente comentada en Actualidad Jurídica de Mayo de 2015), donde resolvía a raíz de una cuestión prejudicial planteada por un Tribunal de Reino Unido, sobre la unidad de referencia para el cómputo de los umbrales del despido colectivo a favor del “centro de trabajo” y no de la “empresa”, volvió a pronunciarse posteriormente y, esta vez, sobre un caso español.

Al mencionado Tribunal se le presentó una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona sobre la interpretación de la Directiva 98/95/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 (en adelante, la “**Directiva**”) en relación con la regulación de los despidos colectivos que tenemos en el derecho español. Dicha cuestión fue resuelta en una sentencia de 13 de mayo de 2015, asunto C-392/13, afectando a una cuestión, hasta entonces, pacífica en Derecho Español, como es la unidad referencia para el cómputo de los umbrales del despido colectivo. En dicha sentencia, el TJUE resolvió que la normativa española resulta contraria al Derecho Comunitario en materia de despidos colectivos al utilizar como unidad de referencia la “empresa” y no el “centro de trabajo” como marca la Directiva y, que por tanto, los despidos llevados a cabo en la Empresa en uno de sus centros de trabajo era nulo, pues debía haberse tramitado como despido colectivo y no como despidos individuales.

Tras esta sentencia, estuvimos en un contexto de incertidumbre e inseguridad jurídica en España a la espera de los pronunciamientos al respecto de nuestros tribunales nacionales, pero ya tenemos en España pronunciamientos al respecto, donde aplican esta jurisprudencia europea.

Entre dichas sentencias, sirva como referencia la más pionera del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 21 de mayo de 2015 en cuyo fallo se declararon nulos varios despidos individuales por no haberse seguido el cauce del despido colectivo del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores. No se trata de la única, existen pronunciamientos al respecto en otras Comunidades Autónomas, como por ejemplo la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos de 4 de septiembre de 2015 o del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Málaga de 30 de septiembre de 2015, las cuales continúan en la misma línea que la Sentencia del País Vasco mencionada en el párrafo anterior.

Como se puede comprobar, **la tendencia de nuestros Tribunales es la obligatoriedad de seguir los trámites del artículo 51 del ET cuando se cumplan los umbrales que este mismo establece , pero teniendo en cuenta que la unidad de referencia para el cálculo en adelante será el “centro de trabajo” tal y como establece la Directiva (y no la “empresa”)**. A estos efectos, se espera (y sería lo deseable) que en la próxima Reforma se corrijan los términos del actual precepto estatutario en relación con la unidad de referencia a considerar para seguir el procedimiento de despido colectivo, a fin de que sean acordes al marco comunitario.