

12 de noviembre de 2020

Jurisprudencia de interés

Departamento Derecho Laboral

ANÁLISIS DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA, DE 11 DE NOVIEMBRE DE 2020 (C-300/19).

NOVEDAD

A efectos del cálculo de los umbrales del despido colectivo, se deben tener en cuenta todo el período de 90 días consecutivos en el que haya tenido lugar el despido individual, no únicamente los 90 días anteriores a la fecha del despido.

1. ANTECEDENTES.

La empresa llevó a cabo el despido del actor, el cual solicitó que se declarara la nulidad o, subsidiariamente la improcedencia del despido considerando que se había llevado a cabo un despido colectivo encubierto por parte de la Empresa, sin respetarse el procedimiento de despido colectivo. Ello por cuanto con posterioridad a su despido la Empresa cesó primero a una totalidad de 7 personas trabajadoras y más tarde a otras 29 personas trabajadoras más.

Para poder determinar si la empresa omitió el umbral del despido colectivo, el Juzgado de lo Social número 3 de Barcelona planteó una cuestión prejudicial para considerar si el umbral establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, en concreto el período de 90 días que establece dicho precepto, debía realizarse únicamente respecto a las extinciones realizadas con anterioridad a la fecha del despido, tal como había considerado el Tribunal Supremo, o también debían considerarse las extinciones realizadas en los 90 días posteriores a la fecha del despido.

2. RESOLUCIÓN.

En relación a ello, el TJUE ha concluido que el apartado 1 del artículo 1 párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que, a efectos de apreciar si un despido individual impugnado forma parte de un despido colectivo, el período de referencia previsto en dicha disposición para determinar la existencia de un despido colectivo ha de calcularse computando todo período de 30 – según establece la Directiva - o de 90 días consecutivos en el que haya tenido lugar ese despido individual y durante el cual se haya producido el mayor número de despidos efectuados por el empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona trabajadora.

Para ello, argumenta que, en primer lugar, el modo de cálculo de los umbrales no está a disposición de los Estados Miembros, en tanto que ello permitiría modificar el ámbito de aplicación de la directiva y privarla de eficacia; y segundo lugar, la mencionada Directiva no establece, a efectos de calcular el número de despidos que se han producido, ningún límite temporal exclusivamente anterior o posterior al despido individual impugnado.

Así, lo que concluye el TJUE es que para valorar si un despido objetivo individual debería haberse tramitado como un despido colectivo, el período de referencia para establecer la existencia de tal despido colectivo (90 días en la normativa española) debe computar todo período de 90 días consecutivos en el que haya tenido lugar el despido individual.