



Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 13 de julio de 2023*

«Procedimiento prejudicial — Política social — Despidos colectivos — Directiva 98/59/CE — Información y consulta — Artículo 2, apartado 3, párrafo segundo — Obligación del empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo de transmitir a la autoridad pública competente una copia de la información comunicada a los representantes de los trabajadores — Objetivo — Consecuencias del incumplimiento de dicha obligación»

En el asunto C-134/22,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), mediante resolución de 27 de enero de 2022, recibida en el Tribunal de Justicia el 1 de marzo de 2022, en el procedimiento entre

MO

y

SM, actuando en condición de liquidador de G GmbH,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por la Sra. A. Prechal, Presidenta de Sala, y la Sra. M. L. Arastey Sahún y los Sres. F. Biltgen (Ponente), N. Wahl y J. Passer, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Pikamäe;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de MO, por el Sr. C. Schomaker, Rechtsanwalt;
- en nombre de SM, actuando en condición de liquidador de G GmbH, por el Sr. M. Stahn, Rechtsanwalt;

* Lengua de procedimiento: alemán.

– en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. B.-R. Killmann y la Sra. D. Recchia, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 30 de marzo de 2023;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de 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 (DO 1998, L 225, p. 16).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre MO y SM, que actuaba en condición de liquidador judicial de G GmbH, en relación con la validez del despido de MO, producido en el contexto de un despido colectivo.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

- 3 El artículo 2 de la Directiva 98/59, que forma parte de la sección II de esta, titulada «Información y consulta», dispone lo siguiente en sus apartados 1 a 3:

«1. 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.

2. Las consultas versarán, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

[...]

3. A fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas, el empresario, durante el transcurso de las consultas y en tiempo hábil, deberá:

- a) proporcionarles toda la información pertinente, y
- b) comunicarles, en cualquier caso, por escrito:
 - i) los motivos del proyecto de despido;
 - ii) el número y las categorías de los trabajadores que vayan a ser despedidos;
 - iii) el número y las categorías de los trabajadores empleados habitualmente;
 - iv) el período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos;

- v) los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos, si las legislaciones o prácticas nacionales confieren al empresario competencias en tal sentido;
- vi) el método de cálculo de las posibles indemnizaciones por despido distintas a las directivas de las legislaciones o prácticas nacionales.

El empresario deberá transmitir a la autoridad pública competente una copia de la comunicación escrita, que contenga, al menos, los elementos previstos en los incisos i) a v) de la letra b) del párrafo primero.»

- 4 El artículo 3 de dicha Directiva, que figura en la sección III de esta, titulada «Procedimiento de despido colectivo», establece en su apartado 1:

«El empresario estará obligado a notificar por escrito cualquier proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente.

[...]

La notificación deberá contener todos los informes útiles referentes al proyecto de despido colectivo y a las consultas con los representantes de los trabajadores previstas en el artículo 2, especialmente los motivos del despido, el número de trabajadores que se va a despedir, el número de trabajadores habitualmente empleados y el período en el que se prevé que se van a efectuar los despidos.»

- 5 El artículo 4 de la citada Directiva, que también figura en la sección III de esta, enuncia lo siguiente en sus apartados 1 a 3:

«1. Los despidos colectivos cuyo proyecto haya sido notificado a la autoridad pública competente surtirán efecto no antes de treinta días después de la notificación prevista en el apartado 1 del artículo 3, sin perjuicio de las disposiciones que regulan los derechos individuales en materia de plazos de preaviso.

Los Estados miembros podrán conceder a la autoridad pública competente la facultad de reducir el plazo contemplado en el párrafo anterior.

2. La autoridad pública competente aprovechará el plazo señalado en el apartado 1 para buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados.

3. En la medida en que el plazo inicial previsto en el apartado 1 sea inferior a sesenta días, los Estados miembros podrán conceder a la autoridad pública competente la facultad de prorrogar el plazo inicial hasta sesenta días después de la notificación, cuando los problemas planteados por los despidos colectivos considerados corran el riesgo de no encontrar solución en el plazo inicial.

Los Estados miembros podrán conceder a la autoridad pública competente facultades de prórroga más amplias.

El empresario deberá ser informado de la prórroga y de sus motivos, antes de la expiración del plazo inicial previsto en el apartado 1.»

Derecho alemán

- 6 El artículo 134 del Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil; en lo sucesivo, «BGB») establece:
- «Cualquier acto jurídico que infrinja una prohibición establecida por ley es nulo, salvo que la ley disponga lo contrario.»
- 7 El artículo 17 de la Kündigungsschutzgesetz (Ley de Protección contra el Despido), en su redacción aplicable a los hechos del litigio principal, dispone, en sus apartados 1 a 3:

«(1) El empresario deberá efectuar una notificación a la Agentur für Arbeit [(Agencia de Empleo)] antes de despedir:

[...]

2. en los centros de trabajo que empleen habitualmente al menos sesenta trabajadores y menos de quinientos, al 10 % de los trabajadores o a más de veinticinco trabajadores;

[...]

en el transcurso de un período de treinta días naturales. Se asimilarán al despido otras formas de extinción del contrato de trabajo por iniciativa del empresario.

(2) Cuando un empresario tenga intención de llevar a cabo despidos que deban notificarse en virtud del apartado 1, estará obligado a aportar al comité de empresa, en tiempo hábil, toda la información pertinente y a informarle por escrito, en particular, de los siguientes extremos:

1. los motivos de los despidos previstos;
2. el número y las categorías profesionales de los trabajadores que vayan a ser despedidos;
3. el número y las categorías profesionales de los trabajadores empleados habitualmente;
4. el período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos;
5. los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos, y
6. los criterios tenidos en cuenta para el cálculo de las posibles indemnizaciones.

[...]

(3) El empresario transmitirá simultáneamente a la Agencia de Empleo una copia de la comunicación al comité de empresa, la cual deberá contener al menos la información prevista en el apartado 2, puntos 1 a 5. La notificación prevista en el apartado 1 se deberá presentar por escrito junto con el dictamen del comité de empresa acerca de los despidos. En caso de que el comité de empresa no haya emitido un dictamen, la notificación será válida si el empresario acredita que ha informado al comité de empresa al menos dos semanas antes de presentar la notificación con arreglo al apartado 2, primera frase, y expone al mismo tiempo el estado de las consultas. La notificación deberá proporcionar información sobre el nombre del empresario y el domicilio social y la naturaleza de la empresa, así como sobre los motivos del proyecto de despido, el

número y las categorías profesionales de los trabajadores que vayan a ser despedidos y de los trabajadores empleados habitualmente, el período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos y los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos. Asimismo, la notificación deberá incluir, de común acuerdo con el comité de empresa, información, de cara a la colocación laboral, en relación con el sexo, la edad, la profesión y la nacionalidad de los trabajadores afectados. El empresario deberá transmitir al comité de empresa una copia de la notificación. El comité de empresa podrá transmitir a la Agencia de Empleo otros dictámenes. En tal caso, transmitirá al empresario una copia del dictamen.»

Litigio principal y cuestión prejudicial

- 8 El demandante en el litigio principal llevaba trabajando para G GmbH desde 1981.
- 9 El 1 de octubre de 2019, el tribunal competente en materia de insolvencia inició con respecto a G GmbH y a petición suya un procedimiento de insolvencia y nombró al demandado en el litigio principal administrador concursal a efectos de dicho procedimiento. En virtud de la normativa nacional, mientras durase el procedimiento, el demandado en el litigio principal asumía la función de empresario respecto de los trabajadores de G GmbH.
- 10 El 17 de enero de 2020, se decidió que G GmbH cesara por completo sus actividades como muy tarde el 30 de abril de 2020 y que más del 10 % de los 195 trabajadores que empleaba fueran despedidos durante el período comprendido entre el 28 y el 31 de enero de 2020.
- 11 El mismo 17 de enero de 2020, se inició el procedimiento de consulta al comité de empresa, que actuaba en condición de representante de los trabajadores. En el contexto de tal consulta, fue comunicada por escrito al comité de empresa la información contemplada en el artículo 2, apartado 3, párrafo primero, letra b), de la Directiva 98/59. No obstante, consta que no fue transmitida ninguna copia de esa comunicación escrita a la autoridad pública competente, en este caso la Agentur für Arbeit Osnabrück (Agencia de Empleo de Osnabrück, Alemania).
- 12 El 22 de enero de 2020, el comité de empresa, en su dictamen final, declaró que no veía posibilidad alguna de evitar los despidos considerados.
- 13 El 23 de enero de 2020, de conformidad con la Ley de Protección contra el Despido y con el artículo 3 de la Directiva 98/59, el proyecto de despido colectivo fue notificado a la Agencia de Empleo de Osnabrück, quien acusó recibo del mismo el 27 de enero de 2020. Posteriormente, dicha Agencia fijó, para los días 28 y 29 de enero de 2020, entrevistas de asesoramiento para 153 trabajadores afectados por el proyecto de despido.
- 14 Mediante escrito recibido el 28 de enero de 2020, el demandante en el litigio principal fue informado de que su contrato de trabajo con G GmbH quedaba extinguido con efectos a 30 de abril de 2020.
- 15 El demandante en el litigio principal interpuso recurso ante el juzgado de lo social competente, con objeto de que se declarara que su relación laboral no había concluido. En apoyo de su recurso, alegó que no se había transmitido a la agencia pública de empleo competente ninguna copia de la comunicación dirigida al comité de empresa el 17 de enero de 2020, aun cuando esa

transmisión, a la que obligan tanto el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 como el artículo 17, apartado 3, de la Ley de Protección contra el Despido, era un requisito de validez del despido.

- 16 Por su parte, el demandado en el litigio principal sostuvo que el despido en cuestión era válido, ya que el artículo 17, apartado 3, de la Ley de Protección contra el Despido, a diferencia de otras disposiciones del mismo artículo, no pretendía proteger a los trabajadores afectados por un despido colectivo ni evitar los despidos. Según el demandado en el litigio principal, la transmisión a la agencia pública de empleo de que se trata de la copia de la comunicación al comité de empresa, prevista por dicha disposición, tiene como única finalidad informar a dicha agencia de los despidos considerados. A su parecer, tal transmisión no puede proteger a los trabajadores afectados en relación con un despido colectivo, ya que la agencia pública de empleo no puede deducir de esa comunicación las posibilidades contempladas por el comité de empresa para evitar los despidos proyectados y la transmisión de la copia de dicha comunicación no influye en modo alguno en las consultas entre el empresario y el comité de empresa.
- 17 Al haber sido desestimado el recurso del demandante en el litigio principal tanto en primera como en segunda instancia, dicho demandante interpuso recurso de casación ante el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania), tribunal remitente.
- 18 Ese tribunal estima que el hecho de que la agencia pública de empleo no haya recibido una copia de la comunicación dirigida al comité de empresa en el marco de la consulta de este último infringe el artículo 17, apartado 3, de la Ley de Protección contra el Despido, que transpone al Derecho nacional el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59. Sin embargo, ni esta Directiva ni el Derecho nacional establecen una sanción expresa para tal infracción. Dicho tribunal considera que, en tales supuestos, le incumbe velar, con observancia de los principios de equivalencia y de efectividad, por que las vulneraciones del Derecho de la Unión sean sancionadas de conformidad con normas materiales y procesales análogas a las aplicables a las vulneraciones del Derecho nacional de idéntica naturaleza y gravedad y por que la sanción sea efectiva, proporcionada y disuasoria. Con arreglo a estos principios, el mismo tribunal ya ha declarado en varias ocasiones que los incumplimientos de las obligaciones que incumben al empresario en los despidos colectivos, distintas de la prevista en el artículo 17, apartado 3, de la Ley de Protección contra el Despido, conllevan, como consecuencia de la protección de los trabajadores que pretenden garantizar, la nulidad del despido en virtud del artículo 134 del BGB.
- 19 No obstante, el tribunal remitente alberga dudas en cuanto a que la infracción del artículo 17, apartado 3, de la Ley de Protección contra el Despido también pueda conllevar esa nulidad. En efecto, para que una disposición de este tipo pudiera ser considerada ley prohibitiva en el sentido del artículo 134 del BGB, sería preciso determinar si el mencionado artículo 17, apartado 3, persigue conferir una protección individual a los trabajadores afectados por un procedimiento de despido colectivo, lo que precisaría, en consecuencia, interpretar el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59.
- 20 A este respecto, el tribunal remitente estima que la finalidad de esta última disposición, habida cuenta del objetivo de protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos perseguido por la Directiva 98/59, podría ser promover la actuación conjunta del empresario, de la autoridad responsable de la notificación de los despidos colectivos y de los representantes de los trabajadores. Pues bien, tal finalidad obligaría a informar a la autoridad competente lo antes

posible del proyecto de despido de un elevado número de trabajadores. Desde esta perspectiva, cabría interpretar el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 en el sentido de que confiere una protección individual a los trabajadores afectados.

- 21 Sin embargo, según el tribunal remitente, también existen argumentos a favor de la tesis contraria. Observa al respecto que el procedimiento de consulta es previo a la notificación del despido colectivo, de modo que el envío de la comunicación al comité de empresa al inicio del proceso de consultas no puede aún influir realmente en la actividad de colocación de la Administración laboral. Según afirma, la Directiva 98/59 únicamente asocia la intervención de la autoridad competente a la notificación por parte del empresario del proyecto de despido colectivo de conformidad con su artículo 3, apartado 1. En cambio, cuando ha de tener lugar la transmisión prevista en el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 que precede a dicha notificación, esto es, con anterioridad a que finalicen las consultas con los trabajadores, no se habrá determinado aún definitivamente si los trabajadores se incorporarán al mercado laboral, en su caso, cuántos y cuándo, ni qué trabajadores se verán afectados. Desde esta perspectiva, esta última disposición solo tendría naturaleza procesal y su vulneración, en los términos en que ha sido transpuesta al Derecho alemán, incluso teniendo en cuenta los principios de equivalencia y de efectividad, no conllevaría, por tanto, la nulidad del despido del trabajador individual afectado por el despido colectivo.
- 22 En estas circunstancias, el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Qué objeto persigue el artículo 2, apartado 3, párrafo [segundo], de la [Directiva 98/59], con arreglo al cual el empresario debe transmitir a la autoridad pública competente una copia de la comunicación escrita dirigida a los representantes de los trabajadores, que contenga, al menos, los elementos previstos en los incisos i) a v) de la letra b) del párrafo primero?»

Sobre la cuestión prejudicial

- 23 Como se desprende de las precisiones contenidas en los apartados 16 a 21 de la presente sentencia, el tribunal remitente pregunta al Tribunal de Justicia sobre la finalidad del artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59, que obliga al empresario a transmitir a la autoridad pública competente una copia de la comunicación escrita, que contenga, al menos, los elementos previstos en los incisos i) a v) de la letra b) del párrafo primero de dicho artículo. Con ello, el citado tribunal trata de determinar qué consecuencias jurídicas cabe asociar, en Derecho nacional y habida cuenta de los principios de efectividad y de equivalencia, al incumplimiento de esa obligación, a falta de precisiones al respecto en la mencionada Directiva.
- 24 Por consiguiente, con su cuestión prejudicial, el tribunal remitente pretende que se dilucide, en esencia, si el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que la obligación que incumbe al empresario de transmitir a la autoridad pública competente una copia de la comunicación escrita, que contenga, al menos, los elementos previstos en el artículo 2, apartado 3, párrafo primero, letra b), incisos i) a v) de dicha Directiva tiene como finalidad conferir una protección individual a los trabajadores afectados por despidos colectivos.

- 25 Para responder a esta cuestión prejudicial, procede recordar, en primer lugar, que, según reiterada jurisprudencia, para interpretar una disposición del Derecho de la Unión no solo debe tenerse en cuenta su tenor literal, sino también el contexto en el que se inscribe y los objetivos perseguidos por la normativa de la que forma parte. La génesis de una disposición del Derecho de la Unión también puede revelar elementos pertinentes para su interpretación (sentencia de 2 de septiembre de 2021, CRCAM, C-337/20, EU:C:2021:671, apartado 31 y jurisprudencia citada).
- 26 En primer lugar, es preciso señalar que el tenor del artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59, con arreglo al cual «el empresario deberá transmitir a la autoridad pública competente una copia de la comunicación escrita, que contenga, al menos, los elementos previstos en los incisos i) a v) de la letra b) del párrafo primero», no incluye datos idóneos para esclarecer la finalidad de la obligación de transmisión prevista por dicha disposición.
- 27 Así pues, en segundo lugar, se ha de examinar el contexto en el que se inscribe el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59.
- 28 A este respecto, por una parte, es preciso indicar que esta disposición no figura en la sección III de dicha Directiva, titulada «Procedimiento de despido colectivo», sino en su sección II, titulada «Información y consulta», que, como se desprende del artículo 2, apartado 1, de la misma Directiva, regula el procedimiento de consulta a los representantes de los trabajadores cuando el empresario tenga la intención de efectuar un despido colectivo. Así, la transmisión de la información prevista en el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 debe llevarse a cabo en una fase en la que meramente se «tiene la intención» de efectuar los despidos colectivos y en la que el procedimiento de consulta a los representantes de los trabajadores solo ha comenzado y no ha concluido aún.
- 29 De conformidad con el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 98/59, el objetivo de las consultas con los representantes de los trabajadores es evitar las extinciones de contratos de trabajo o reducir su número y atenuar sus consecuencias. Además, la razón de ser y la eficacia de tales consultas requieren que estén decididos los factores pertinentes que han de tenerse en cuenta en el transcurso de estas (sentencia de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartado 46).
- 30 Por otra parte, el Tribunal de Justicia ha precisado que la información a que se refiere el artículo 2, apartado 3, letra b), de la Directiva 98/59 puede comunicarse durante las consultas y no necesariamente en el momento del inicio del procedimiento que organiza tales consultas, por lo que es indispensable cierta flexibilidad, habida cuenta, en particular, de que el objetivo de esta obligación del empresario es permitir a los representantes de los trabajadores participar en el proceso de consulta lo más completa y efectivamente posible, y, para ello, se debe proporcionar hasta el último momento de la consulta cualquier nueva información pertinente (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartados 52 y 53).
- 31 De ello se deduce que la información que el empresario está obligado a proporcionar a los representantes de los trabajadores puede evolucionar y cambiar con el tiempo, a fin de que estos puedan formular propuestas constructivas (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartado 51).

- 32 De lo anterior se desprende que la transmisión de información a la que se refiere el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 únicamente permite a la autoridad pública competente hacerse una idea de los motivos del proyecto de despido, del número y de las categorías de los trabajadores que vayan a ser despedidos, del número y de las categorías de los trabajadores empleados habitualmente, del período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos y de los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos, si las legislaciones o prácticas nacionales confieren al empresario competencias en tal sentido.
- 33 Por consiguiente, dicha autoridad no puede fiarse plenamente de esa información para preparar las medidas comprendidas en sus competencias en caso de despido colectivo.
- 34 Por otra parte, procede señalar que, durante el procedimiento de consulta a los representantes de los trabajadores, no se confiere ningún papel activo a la autoridad pública competente. En efecto, el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 solo la designa como destinataria de una copia de la comunicación escrita que contenga los elementos previstos en su apartado 3, párrafo primero, letra b), incisos i) a v), mientras que los artículos 3 y 4 de dicha Directiva, que figuran en la sección III de esta, titulada «Procedimiento de despido colectivo», le atribuyen ese papel activo.
- 35 Así, los artículos 3 y 4 de la Directiva 98/59 establecen que los proyectos de despido colectivo deberán notificarse a la autoridad pública competente y que tales despidos no surtirán efecto hasta el transcurso de un determinado plazo, que dicha autoridad deberá aprovechar para buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados (sentencia de 21 de diciembre de 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, apartado 40). Como puso de manifiesto el Abogado General en el punto 34 de sus conclusiones, dicha obligación de notificar debe permitir a la autoridad pública competente explorar, a partir de toda la información que le transmita el empresario, las posibilidades de limitar las consecuencias negativas de los despidos mediante medidas adaptadas a las condiciones que definan el mercado de trabajo y la actividad económica en la que se produzcan los despidos colectivos. En cambio, la transmisión a esa misma autoridad de la copia de la información contemplada en el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de dicha Directiva no inicia ningún plazo que el empresario deba respetar ni genera obligación alguna para la autoridad pública competente.
- 36 Por consiguiente, la transmisión de información a la autoridad pública competente contemplada en el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 solo tiene lugar con fines informativos y preparatorios, a efectos de que la autoridad pública competente pueda ejercer eficazmente, en su caso, las prerrogativas que le asigna el artículo 4 de dicha Directiva. Así pues, la finalidad de la obligación de transmitir información a la autoridad pública competente es permitirle anticipar tanto como sea posible las consecuencias negativas de los despidos colectivos considerados, a fin de que pueda buscar eficazmente soluciones a los problemas planteados por tales despidos cuando le sean notificados.
- 37 Habida cuenta de la finalidad de esa transmisión de información y del hecho de que esta tiene lugar en una fase en la que el empresario se limita a proyectar los despidos colectivos, la actuación de la autoridad pública competente no está encaminada, como puso de manifiesto el Abogado General en el punto 51 de sus conclusiones, a abordar la situación individual de cada trabajador, sino que pretende obtener una visión global de los despidos colectivos considerados. Además, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que el derecho de información y de consulta previsto en el artículo 2 de la Directiva 98/59 está concebido en beneficio de los trabajadores

como colectivo y tiene una naturaleza colectiva (sentencia de 6 de julio de 2009, *Mono Car Styling*, C-12/08, EU:C:2009:466, apartado 42). De ello se deduce que el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de dicha Directiva confiere a los trabajadores una protección colectiva y no individual.

- 38 En tercer lugar, el objetivo principal de la Directiva 98/59 corrobora la apreciación que figura en el apartado anterior. En efecto, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que este objetivo consiste en que los despidos colectivos vayan precedidos de una consulta a los representantes de los trabajadores y de la información a la autoridad pública competente (sentencia de 17 de marzo de 2021, *Consulmarketing*, C-652/19, EU:C:2021:208, apartado 40 y jurisprudencia citada). Pues bien, en la fase de consulta a los representantes de los trabajadores, que versa, como recuerda el artículo 2, apartado 2, de dicha Directiva, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, el apartado 3 de dicho artículo garantiza que la autoridad pública competente sea informada.
- 39 Por lo que respecta, en cuarto lugar, a la génesis del artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59, es preciso recordar, como señaló el Abogado General en el punto 37 de sus conclusiones, que la Directiva 98/59 refundió la Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO 1975, L 48, p. 29; EE 05/02, p. 54). Pues bien, de los trabajos preparatorios de esta última Directiva se desprende que se propuso la obligación de transmitir a la autoridad pública competente la información proporcionada a los representantes de los trabajadores, que figura en su artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, porque tal obligación se consideró útil a efectos de permitir a las autoridades competentes tener conocimiento inmediato de una situación que podía tener repercusiones cruciales en el mercado de trabajo y prepararse para las medidas que pudieran ser necesarias (documento 754/74 del Consejo).
- 40 De ello se deduce que la génesis del artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 también corrobora la apreciación de que la obligación de transmitir la información contemplada en esa disposición se establece con los fines informativos y preparatorios recordados en el apartado 36 de la presente sentencia.
- 41 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la cuestión prejudicial que el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que la obligación que incumbe al empresario de transmitir a la autoridad pública competente una copia de la comunicación escrita, que contenga, al menos, los elementos previstos en el artículo 2, apartado 3, párrafo primero, letra b), incisos i) a v), de dicha Directiva no persigue conferir una protección individual a los trabajadores afectados por despidos colectivos.

Costas

- 42 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) declara:

El artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de 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,

debe interpretarse en el sentido de que

la obligación que incumbe al empresario de transmitir a la autoridad pública competente una copia de la comunicación escrita, que contenga, al menos, los elementos previstos en el artículo 2, apartado 3, párrafo primero, letra b), incisos i) a v), de dicha Directiva no persigue conferir una protección individual a los trabajadores afectados por despidos colectivos.

Firmas