

**La Directiva sobre despidos colectivos no impone informar a los trabajadores individualmente considerados del proyecto de despido cuando la ausencia de representantes se debe a la pasividad de los trabajadores.**

**Magdalena Nogueira Guastavino**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid.*

**Resumen:** *La normativa nacional rumana permite a la empresa no informar ni consultar individualmente a los trabajadores afectados sobre un proyecto de despido colectivo cuando los trabajadores, a pesar de haber podido, no han designado a sus representantes tras haberse extinguido su mandato representativo. Se cuestiona si en dicho contexto la falta de información y consulta de forma individual con los trabajadores constituye una incorrecta trasposición de la Directiva sobre despidos colectivos. Para el TJUE dicha legislación no se opone a la Directiva mencionada siempre y cuando la normativa nacional permita garantizar la plena eficacia de las garantías contempladas en la Directiva y la ausencia de designación de representantes no se impida por circunstancias ajenas a la voluntad de los trabajadores.*

**Palabras clave:** *Despido colectivo. Deber empresarial de información: alcance. Ausencia de representantes de los trabajadores. No necesidad de informar individualmente.*

**Abstract:** *The Romanian national legislation allows the company not to inform and consult individually the workers concerned on a collective redundancy project when the workers have not renewed their representatives after the expiry of their term of office when they had the possibility to do so. It is questioned whether in such a context the failure to inform and consult directly and individually with the workers constitutes an incorrect transposition of the Directive on collective redundancies. For the CJEU, such legislation does not conflict with the aforementioned Directive, if the national legislation ensures the full effectiveness of the guarantees provided for in the Directive and the absence of designation of representatives is not prevented by circumstances beyond the employees' control.*

**Keywords:** *Collective dismissal. Employer's duty to inform: scope. Absence of workers' representatives. No need to inform individually.*

---

### I. Introducción

La STJUE de 5 de octubre de 2023, C-496/22, interpreta los arts. 1.1.b) y 6 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,

en su versión modificada por la Directiva (UE) 2015/1794 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de octubre de 2015 y examina si, en el caso de no existir representantes de los trabajadores en la empresa, pudiendo haberlos si los trabajadores hubieran iniciado el proceso de designación, la empresa debe informar y consultar a los trabajadores individualmente considerados.

## **II. Identificación de la resolución judicial comentada**

**Tipo de resolución judicial:** sentencia.

**Órgano judicial:** Tribunal de Justicia de la UE (Sala Séptima).

**Número de resolución judicial y fecha:** STJUE de 5 de octubre de 2023.

**Tipo y número recurso o procedimiento:** Cuestión prejudicial. Asunto C-496/22, *El y SC Brink's Cash Solutions SRL*.

**ECLI:**EU:C:2023:741

**Fuente:** CURIA.

**Ponente:** Sr. F. Biltgen.

**Votos Particulares:** carece.

## **III. Problema suscitado. Hechos y antecedentes**

Como consecuencia de la pandemia la empresa demandada experimentó un descenso considerable de su actividad a nivel nacional, lo que repercutió en sus beneficios. En este contexto particular, decidió reestructurar su empresa e inició un procedimiento de despido colectivo, con el objetivo de suprimir 128 puestos de trabajo a nivel nacional. Los días 12, 13 y 15 de mayo de 2020, notificó su intención de iniciar dicho procedimiento de despido a las autoridades indicando expresamente que los despidos de los trabajadores afectados tendrían lugar entre el 19 de mayo y el 2 de julio de 2020. Dado que el mandato de los representantes de los trabajadores anteriormente designados había expirado el 23 de abril de 2020 sin que se hubieran elegido nuevos representantes, no se envió dicha notificación a esos representantes. La notificación tampoco fue comunicada individualmente a cada uno de los trabajadores afectados por dicho procedimiento de despido.

Varios trabajadores impugnaron el despido colectivo ante los órganos jurisdiccionales rumanos, planteando la necesidad de que, en ausencia de representantes de los trabajadores, se debiera informar individualmente a los trabajadores por lo que, al no haberse hecho así, el despido debía declararse inválido. Pero las distintas sentencias fueron confirmando la validez del despido argumentando que la decisión empresarial era conforme a Derecho porque, en interpretación literal de la Directiva, los representantes de los trabajadores eran los únicos beneficiarios de la obligación de información y de consulta, de modo que, a falta de los mismos, el empresario no estaría obligado a respetar la fase de información y consulta de los trabajadores. Sin embargo, en el juicio concreto de un trabajador el órgano jurisdiccional que tenía que dirimirlo decidió interponer una cuestión prejudicial para determinar si el artículo 2.3 de la Directiva 98/59, en relación con sus considerandos 2, 6 y 12, debía interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional como la rumana en la que, a falta de un mecanismo nacional obligatorio de designación de representantes de los trabajadores, no se exige la notificación individual a los trabajadores, cuestionando si tal defecto legal vacía de contenido la obligación de informar y consultar a los trabajadores. A su juicio, la interpretación del artículo 2, apartado 3, de la Directiva 98/59, en relación con el artículo 6 de esta, pondría de manifiesto que la fase de información y consulta de los trabajadores, aun a falta de representantes de los trabajadores, es obligatoria en el marco de un procedimiento de despido colectivo, aunque su cumplimiento no modifique en modo alguno el plan de reestructuración previsto por el empresario.

El Tribunal Superior de Bucarest, Rumanía formula las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Se oponen el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra b), y el artículo 6 de la Directiva [98/59], en relación con los considerandos 2 y 6 de esta, a una normativa nacional que permite al empresario abstenerse de consultar a los trabajadores afectados por un procedimiento de despido colectivo, debido a que estos no han designado representantes ni tienen la obligación legal de hacerlo?»

2) ¿Deben interpretarse el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra b), primera frase, y el artículo 6 de la Directiva [98/59], en relación con los considerandos 2 y 6 de esta, en el sentido de que, en la situación anteriormente referida, el empresario tiene la obligación de informar y de consultar a todos los trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo?»

#### **IV. Posición de las partes**

##### *1. De la parte demandante*

El demandante en el procedimiento principal, que es uno de los 128 trabajadores despedidos, alega que la empresa tenía la obligación imperativa de informar y consultar a los trabajadores individualmente aun cuando no existiera un sindicato o representantes designados para defender sus intereses. En concreto, en una situación particular como la controvertida en el litigio principal correspondía a la empresa demandada informar a los trabajadores afectados de la necesidad de designar nuevos representantes a efectos del propio procedimiento de despido.

##### *2. De la empresa demandada*

La empresa demandada alega que, al no haber sido renovados los mandatos de los representantes de los trabajadores, se encontró en una situación atípica de falta de interlocutor social. Aduce que la ausencia de coordinación de los trabajadores hizo imposible la designación de representantes debidamente mandatados durante el procedimiento de despido colectivo y por ello no podían tener lugar la información y consulta y, en tanto la normativa nacional prevé que dicho procedimiento debe llevarse a cabo con el sindicato o los representantes de los trabajadores y no con los trabajadores individualmente considerados, se encontraba dispensada de informar y consultar individualmente a los trabajadores.

#### **V. Normativa aplicable al caso**

##### Directiva 98/59:

Art. 1.1.b: «A efectos de la aplicación de la presente Directiva: [...] b) se entenderá por “representantes de los trabajadores” los representantes de los trabajadores previstos por la legislación o la práctica de los Estados miembros.»

Art. 2: «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. [...]»

Art. 3.1: «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.»

Art. 6: «Los Estados miembros procurarán que los representantes de los trabajadores o los trabajadores dispongan de procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales con objeto de hacer cumplir las obligaciones establecidas en la presente Directiva.»

Derecho Rumano: la Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Ley n. 53/2003 sobre el Código del Trabajo), de 24 de enero de 2003:

Art. 69: «(1) Cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá, en tiempo hábil y con vistas a llegar a un acuerdo, en las condiciones legalmente establecidas, llevar a cabo consultas con el sindicato o, en su caso, con los representantes de los trabajadores, en relación, como mínimo, con: [...]

Art.70: «El empresario estará obligado a enviar una copia de la notificación a que se refiere el artículo 69, apartado 2, a la Inspección Territorial de Trabajo y a la Agencia Territorial de Empleo en la misma fecha en que la haya comunicado al sindicato o, en su caso, a los representantes de los trabajadores.»

Art.71.1.: «El sindicato o, en su caso, los representantes de los trabajadores podrán proponer al empresario medidas orientadas a evitar despidos o reducir el número de trabajadores despedidos en el plazo de diez días naturales a partir de la fecha de recepción de la notificación.»

Art. 221: «(1) En el caso de los empresarios que empleen a más de veinte trabajadores que carezcan de organizaciones sindicales representativas constituidas con arreglo a la ley, los intereses de los trabajadores podrán ser promovidos y defendidos por sus representantes, elegidos y especialmente mandatados a tal fin. (2) Los representantes de los trabajadores serán elegidos en una asamblea general de trabajadores, con el voto de al menos la mitad del número total de trabajadores. (3) Los representantes de los trabajadores no podrán ejercer actividades que, con arreglo a la ley, sean competencia exclusiva de los sindicatos.»

Art. 222: «(3) La duración del mandato de los representantes de los trabajadores no podrá ser superior a dos años.»

## **VI. Doctrina básica**

No se opone a la Directiva 98/59/CE un despido colectivo llevado a cabo por una empresa notificándolo simplemente a la autoridad laboral, pero sin proceder a un proceso de información y consulta con los representantes de los trabajadores, al haber cesado el tiempo máximo de su mandato representativo, sin que se exija por la Directiva la información individual del proyecto de despido a los trabajadores afectados, siempre que el ordenamiento nacional permita la elección de representantes y no haga imposible por razones no imputables a los trabajadores la designación de nuevos representantes.

## **VII. Parte dispositiva**

Los artículos 1, apartado 1, párrafo primero, letra b), 2, apartado 3, y 6 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, en su versión modificada por la Directiva (UE) 2015/1794 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de octubre de 2015, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que no impone a un empresario la obligación de consultar individualmente a los trabajadores afectados por un proyecto de despido colectivo, cuando estos no han designado representantes de los trabajadores, y que no obliga a dichos trabajadores a proceder a tal designación, siempre que esa normativa permita, en circunstancias ajenas a la voluntad de los propios trabajadores, garantizar la plena eficacia de las disposiciones de la Directiva 98/59, en su versión modificada.

### VIII. Pasajes decisivos

- “Aunque es cierto que la Directiva 75/129 no contiene ninguna disposición destinada a regular el supuesto en que, con arreglo al Derecho nacional, no existan representantes de los trabajadores en una empresa que tenga la intención de efectuar despidos colectivos, no es menos cierto que sus disposiciones obligan a los Estados miembros a adoptar todas las medidas necesarias para que los trabajadores sean informados y consultados y puedan intervenir a través de sus representantes en caso de despidos colectivos”.

- “La remisión que se hace en su artículo 1, apartado 1, letra b), a los representantes de los trabajadores «previstos por la legislación o la práctica de los Estados miembros», no puede privar de efecto útil a las disposiciones de esta Directiva ni obstar a la obligación de los Estados miembros de adoptar todas las medidas oportunas para que sean designados los representantes de los trabajadores con vistas al cumplimiento de las obligaciones que establecen los artículos 2 y 3 de dicha Directiva”.

- “Una normativa nacional que permita al empresario eludir o frustrar la protección de los derechos garantizados a los trabajadores por la Directiva 98/59, en particular al oponerse a la existencia o al reconocimiento de una representación de trabajadores en su empresa, manifiestamente no cumple esos requisitos”.

- “La normativa nacional controvertida en el litigio principal, en particular el Código del Trabajo, concede a los trabajadores el derecho a designar representantes y, a diferencia de lo que ocurría en el asunto que dio lugar a la sentencia de 8 de junio de 1994, Comisión/Reino Unido (C-383/92, EU:C:1994:234), según esa normativa, un empresario no puede oponerse a la existencia de una representación de los trabajadores”.

- “La normativa nacional controvertida en el litigio principal no impone a los trabajadores la obligación de designar representantes. Ahora bien, aunque la Directiva 98/59, que no tiene por objeto armonizar las modalidades y los procedimientos de designación de la representación de los trabajadores en los Estados miembros, no impone tal obligación a los trabajadores, corresponde a los Estados miembros garantizar el efecto útil de las disposiciones de esta Directiva. Así pues, incumbe a estos adoptar todas las medidas oportunas para que se designe a los representantes de los trabajadores y cerciorarse de que los trabajadores no se encuentren en una situación en la que, por motivos ajenos a su voluntad, se les impida designar a esos representantes.”

### IX. Comentario

La Directiva 98/59 tiene como finalidad exclusiva la armonización parcial de los procedimientos de despido colectivo. No pretende armonizar el régimen de cese definitivo de las actividades de una empresa, ni establecer los requisitos materiales a los que se supedita la posibilidad de que el empresario pueda efectuar despidos colectivos (STJUE 21-12-16, *AGET Iraklis*, asunto C-201/15), ni fijar un mecanismo general de compensación económica a escala de la Unión en caso de pérdida de empleo, quedando por ello fuera de su alcance el régimen de protección de los trabajadores en caso de declararse el despido improcedente según el ordenamiento nacional o cuando se incumplan los criterios internos de selección de trabajadores (TJUE 17-3-2021, *Consulmarketing*, C-652/19, ap.42). Se trata, así pues, de una regulación europea estrictamente procedimental, que busca uniformar una serie de garantías de los representantes de los trabajadores mediante la fijación de disposiciones mínimas, de modo que los Estados Miembros o la propia negociación colectiva interna puedan introducir disposiciones más favorables para los trabajadores (art. 5 Directiva). La Directiva 98/59 se aplica a todos los empleadores, quienes están sometidos a obligaciones de consulta con los representantes de los trabajadores (art. 2) y al deber de notificar a la autoridad competente (art. 3 y 4).

Ciertamente, todas las referencias contenidas en la Directiva sobre el “proyecto” o “intención” empresarial de efectuar despidos colectivos (que es el contenido del art. 2) se dirigen, exclusivamente, a los “representantes de los trabajadores”, entendidos éstos como los representantes “previstos por la legislación o la práctica de los Estados miembros” a decir expresamente del art. 1.1.b) de la Directiva.

El art. 2.1 de la Directiva comienza señalando 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”. A continuación, establece la finalidad de la consulta (art. 2.2) y, delimita el objetivo del deber de información empresarial “a fin de permitir que los *representantes* de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas” (art. 2.3). Por su parte, el art. 3 se destina a la notificación del proyecto por escrito a la autoridad laboral competente. De modo reflejo este precepto ratifica la misma idea de que los únicos destinatarios de la obligación de información del proyecto de despido colectivo son los representantes de los trabajadores. Así, se señala que la notificación que debe hacerse a la autoridad debe contener “todos los informes útiles referentes al proyecto de despido colectivo y a las consultas con los *representantes* de los trabajadores” (art. 3.1) y se precisa que el empresario está “obligado a transmitir a los *representantes* de los trabajadores una copia de la notificación” enviada a la autoridad pública, previéndose igualmente que “los *representantes* de los trabajadores podrán dirigir sus eventuales observaciones a la autoridad pública competente” (art. 3.2).

Para el TJUE la finalidad del periodo de consultas con los representantes es la de evitar las extinciones de contratos de trabajo o de reducir su número y este objetivo quedaría amenazado si la consulta a los representantes de los trabajadores fuese posterior a la decisión del empresario. Por ello, el TJUE en decisiones precedentes ha diferenciado las obligaciones cuando el despido está en fase de proyecto, de aquellas derivadas para el empresario cuando la extinción del contrato de trabajo es ya” la expresión de una decisión de ruptura de la relación laboral y la cesación efectiva de dicha relación al expirar el plazo de preaviso sólo constituye el efecto de dicha decisión” (*Junk* ap. 36). De este modo, para el TJUE la circunstancia de que el empresario «tenga la intención» de efectuar despidos colectivos y de que haya elaborado un «proyecto» a tal fin, se corresponde con una hipótesis en la que” aún no se ha adoptado decisión alguna” (ap. 36). Sobre dicha diferenciación, la clave reside en que el art. 2, que comprime todo el contenido de la Sección II de la Directiva titulado “Información y consulta”, sólo alude expresamente a la obligación de información y consulta de los representantes de los trabajadores, y que hasta el art. 4, ya en la sección III de la Directiva sobre el “procedimiento de despido colectivo”, no se alude al despido colectivo como una decisión extintiva efectiva y a los trabajadores individuales.

En concreto, dicho precepto comienza señalando que “los despidos colectivos cuyo proyecto haya sido notificado a la autoridad pública competente surtirán efecto no antes de 30 días” después de la notificación realizada a la autoridad competente “sin perjuicio de las disposiciones que regulan los derechos individuales en materia de plazos de preaviso”. Con ello quedaría claro que, en efecto, la Directiva sobre despidos colectivos, tal y como declara la Sentencia que ahora se comenta, no exige la información a los trabajadores individualmente considerados en la fase de proyecto.

Información empresarial del proyecto de despido en esta fase temprana que, por lo demás, y como recientemente también ha precisado el TJUE, incluso cuando tiene a la autoridad laboral como destinatario persigue “únicamente fines informativos y preparatorios y sólo sirve para dar a la autoridad pública competente una idea general de las razones y las implicaciones de los despidos”, es decir, busca permitir que la autoridad obtenga una comprensión global de los despidos colectivos previstos y “no persigue conferir una protección individual a los trabajadores afectados por despidos colectivos” pues solo está designada como destinataria de una copia de determinados elementos de la comunicación, a diferencia del papel activo que desempeña en fases posteriores del procedimiento, sin que además inicie ningún plazo que el empresario

deba respetar ni le genera ninguna obligación respecto a dicha autoridad (para un supuesto en el que el empresario no remitió a la autoridad pública competente ninguna copia de la comunicación a los representantes de los trabajadores: STJU 13-7-2023, C-134/22, *Mo y SM*).

Es cierto que, adicionalmente, dentro de las disposiciones finales, el art. 6 de la Directiva prescribe que “los Estados miembros procurarán que *los representantes de los trabajadores o los trabajadores* dispongan de procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales con objeto de hacer cumplir las obligaciones establecidas en la presente Directiva”. Precisamente, esta mención expresa a los trabajadores individualmente considerados es puesta encima de la mesa por el órgano judicial remitente preguntando también si el hecho de que la normativa nacional permita al empresario abstenerse de consultar a los trabajadores afectados por un procedimiento de despido cuando éstos no han designado representantes y no tienen la obligación legal de hacerlo, es contrario a este precepto que exige garantías para los trabajadores individuales. Pero el TJUE rechaza la oposición sugerida porque dicho precepto no impone a los EM una medida específica en caso de incumplimiento de las obligaciones derivadas de la Directiva, sino que les permite elegir entre distintas soluciones adecuadas para alcanzar el objetivo perseguido, en función de las diferentes situaciones que puedan presentarse, precisando el TJUE que dichas medidas “han de garantizar una tutela judicial efectiva y eficaz en virtud del artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y tener un verdadero efecto disuasorio”.

En fin, el TJUE concluye que la Directiva no impone al empresario la obligación de informar y consultar individualmente a los trabajadores afectados por un proyecto de despido colectivo y no se opone a una normativa nacional que, en caso de ausencia de representantes de los trabajadores, no obliga al empresario a proyectar esas garantías individualmente. Tal conclusión se alcanza en este concreto caso porque consta que la normativa nacional concede expresamente el derecho a los trabajadores a designar representantes ya que, de no ser así, la normativa nacional sería contraria a la Directiva comunitaria como ya sentenció en el caso Comisión/Reino Unido, C-383/92. Pero que la Directiva no imponga al empresario la obligación de informar individualmente el proyecto de despido colectivo y que los trabajadores tengan la posibilidad de elegir representantes, pero no así la obligación de hacerlo en el presente caso, no le impide al TJUE dejar una advertencia sobre el efecto útil de la Directiva y la obligación de los EM de “adoptar todas las medidas oportunas para que se designe a los representantes de los trabajadores y cerciorarse de que los trabajadores no se encuentren en una situación en la que, por motivos ajenos a su voluntad, se les impida designar a esos representantes” (ap. 43), dejando al órgano judicial remitente la tarea de apreciar “si las disposiciones de Derecho rumano que regulan la designación de los representantes de los trabajadores y que limitan la duración de su mandato a dos años pueden interpretarse en el sentido de que garantizan el pleno efecto de las disposiciones de los artículos 2 y 3 de la Directiva” y si en la práctica es imposible designar nuevos representantes por razones no imputables a los trabajadores. Es decir, resta al órgano judicial decidir si la ausencia de representantes es voluntaria por los trabajadores y podían haber tenido representación y procedimiento de consulta o información, pero no lo hicieron por voluntad propia o desidia, o si, en realidad, la normativa reguladora limitando el mandato de los representantes en la práctica constituye un obstáculo que hace imposible o muy difícil conseguir las finalidades procesales de garantía contenidas en la Directiva. Si el problema es de normativa, el órgano judicial deberá tratar de realizar una interpretación conforme con la Directiva, lo que será fácil si en la práctica comprueba que es fácil designar representantes y que simplemente los trabajadores no lo hicieron pudiendo hacerlo, con lo que el legislador habría cumplido en su función de trasposición de la Directiva. Por el contrario, si aprecia que la ausencia de información y consulta va más allá de la norma e impide en la práctica la representación por motivos ajenos a los propios trabajadores, entonces, al tratarse de un litigio que enfrenta exclusivamente a particulares, el órgano remitente permitir a la

parte perjudicada por la no conformidad del Derecho nacional con el Derecho de la Unión obtener del Estado la reparación del perjuicio sufrido.

#### **X. Apunte final**

No parece que nuestro ordenamiento se vea directamente afectado por esta doctrina. Ciertamente que la Directiva no imponga obligaciones expresas de información y consulta con los representantes de los trabajadores no impide, sin embargo, que los EM puedan establecer en sus ordenamientos nacionales normas más favorables para los trabajadores (art. 5 Directiva). Ello es precisamente lo que ocurre en el ordenamiento español donde en caso de inexistencia de representantes de los trabajadores, se prevén las comisiones *ad hoc* con la posibilidad de intervención directa de trabajadores de la empresa o mediante designación de los sindicatos más representativos y representativos del sector. Sólo si se demostrara que estos mecanismos devienen imposibles en la práctica podría retenerse esta doctrina comunitaria, lo que podría suscitar dudas sobre la participación real y efectiva de los sindicatos en cada uno de estos casos, pero al tratarse de un mecanismo alternativo y opcional a la participación directa de los trabajadores, resulta difícil que pudiera considerarse un mecanismo no garante del efecto útil de la Directiva.