Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 30 de octubre de 2025 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 98/59/CE — Despidos colectivos — Artículo 3, apartado 1, párrafo primero — Exigencia de notificación previa a la autoridad pública competente del proyecto de despido colectivo — Conformidad de la notificación con las disposiciones de esta Directiva — Inexistencia — Validez del despido — Artículo 4, apartado 1, párrafo primero — Período de espera de treinta días»

En el asunto C-134/24 [Tomann], [i]

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 1 de febrero de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 20 de febrero de 2024, en el procedimiento entre

UR, que actúa en calidad de administrador concursal de V GmbH,

y

DF,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

integrado por la Sra. M. L. Arastey Sahún (Ponente), Presidenta de Sala, y los Sres. J. Passer, E. Regan, D. Gratsias y B. Smulders, Jueces;

Abogado General: Sr. R. Norkus;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de UR, que actúa en calidad de administrador concursal de V GmbH, por el Sr. M. Richter, Rechtsanwalt;

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

* Lengua de procedimiento: alemán.

[i] La denominación del presente asunto es ficticia. No se corresponde con el nombre de ninguna parte en el procedimiento.

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 27 de febrero de 2025;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 3, apartado 1, 4, apartado 1, párrafo primero, 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 (DO 1998, L 225, p. 16), en su versión modificada por la Directiva (UE) 2015/1794 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de octubre de 2015 (DO 2015, L 263, p. 1) (en lo sucesivo, «Directiva 98/59»).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre UR, que actúa en calidad de administrador concursal de V GmbH, y DF, en relación con la validez del despido de este último, que tuvo lugar en el marco de un proyecto de despido colectivo.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 Los considerandos 2 y 12 de la Directiva 98/59 enuncian:

«(2) Considerando que interesa reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, teniendo en cuenta la necesidad de un desarrollo económico y social equilibrado en la Comunidad;

[…]

(12) Considerando que conviene que los Estados miembros velen para que los representantes de los trabajadores y/o los propios trabajadores dispongan de procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales para que se respeten las obligaciones establecidas en la presente Directiva».

4 El artículo 1, apartado 1, de esta Directiva dispone:

«A efectos de la aplicación de la presente Directiva:

a) se entenderá por “despidos colectivos” los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros:
   i) para un período de 30 días:

      – al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores,

        […]

ii) o bien, para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados;

[…]

A efectos del cálculo del número de despidos previsto en la letra a) del párrafo anterior se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidas por iniciativa de empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5.»

5 El artículo 2 de dicha Directiva establece lo siguiente:

«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:

[…]

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;

   […]

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.

[…]»

6 El artículo 3, apartado 1, párrafos primero y cuarto, de la misma Directiva dispone:

«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.»

7 A tenor del artículo 4 de la Directiva 98/59:

«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.

[…]»

8 El artículo 6 de esta Directiva está redactado en los siguientes términos:

«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 alemán

Código Civil

9 El artículo 134 del Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil; en lo sucesivo, «BGB») dispone:

«Cualquier acto jurídico que infrinja una prohibición establecida por ley es nulo, salvo que la ley disponga lo contrario.»

10 El artículo 615 del BGB establece lo siguiente:

«Si el acreedor de una prestación de servicios se constituye en mora en la aceptación de estos, el obligado a prestarlos podrá exigir la retribución acordada para los servicios no prestados a consecuencia de la mora, sin estar obligado a realizar la prestación posteriormente. […]»

Ley de Protección contra el Despido

11 Con arreglo al artículo 17 de la Kündigungsschutzgesetz (Ley de Protección contra el Despido), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «KSchG»):

«(1) El empresario deberá efectuar una notificación a la agencia de empleo antes de despedir,

1. en los centros de trabajo que empleen habitualmente a más de veinte trabajadores y menos de sesenta, a más de cinco trabajadores;

   […]

   en el transcurso de treinta días naturales. […]

   […]

(3) […] La notificación prevista en el apartado 1 se deberá presentar por escrito junto con el informe del comité de empresa acerca de los despidos. En caso de que el comité de empresa no haya emitido un informe, 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. […]»

12 A tenor del artículo 18, apartados 1 y 2, de la KSchG:

«(1) Los despidos que deban ser notificados en virtud del artículo 17 solo desplegarán efectos en el mes siguiente a la recepción de la notificación por parte de la agencia de empleo cuando esta los autorice; tal autorización podrá tener efecto retroactivo hasta la fecha de presentación de la solicitud.

(2) En determinados casos, la agencia de empleo podrá decidir que los despidos no tendrán efectos antes de expirar un plazo máximo de dos meses a partir de la recepción de la notificación en la oficina de empleo.»

Libro Décimo del Código de la Seguridad Social

13 A tenor del artículo 20, apartados 1 y 2, del Sozialgesetzbuch, Zehntes Buch (Libro Décimo del Código de la Seguridad Social), en su versión aplicable al litigio principal:

«(1) La autoridad practicará de oficio la instrucción acerca de los hechos y determinará la naturaleza y el alcance de la instrucción. No le vincularán los argumentos y solicitudes de prueba de los interesados.

(2) La autoridad tendrá en cuenta todas las circunstancias pertinentes para el asunto, incluidas las favorables para los interesados.»

Ley sobre la Jurisdicción de lo Laboral

14 El artículo 45 de la Arbeitsgerichtsgesetz (Ley sobre la Jurisdicción de lo Laboral), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «ArbGG»), establece:

«(1) Se creará una Gran Sala en el [Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania) (en lo sucesivo, «Gran Sala»)].

(2) La Gran Sala decidirá en caso de que una sala desee apartarse de la decisión de otra sala o de la Gran Sala sobre una cuestión de Derecho.

(3) Solo se podrá remitir un asunto a la Gran Sala si la sala de cuya decisión otra pretende apartarse ha declarado, a petición de la sala que conoce del asunto, que mantiene su tesis jurídica. […] La sala en cuestión resolverá sobre la petición y la respuesta a la misma mediante resolución en la composición requerida para dictar sentencia.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

15 DF ha trabajado para V desde 1994.

16 El 1 de diciembre de 2020, se inició un procedimiento concursal respecto a dicha sociedad y UR fue nombrado su administrador concursal.

17 El 2 de diciembre de 2020, UR puso fin al contrato de trabajo de DF con efectos a partir del 31 de marzo de 2021. Es pacífico que UR despidió a más de cinco trabajadores en un período de treinta días naturales.

18 A continuación, DF presentó una demanda ante el Arbeitsgericht Hamburg (Tribunal de lo Laboral de Hamburgo, Alemania) dirigida a que, por un lado, se declarase la subsistencia de la relación laboral y, por otro, se condenara a UR a mantener el empleo de DF hasta la conclusión definitiva del procedimiento incoado con vistas a la anulación del despido.

19 En apoyo de su demanda, DF alegó que la extinción de su contrato de trabajo es nula, ya que UR no había notificado previamente el despido colectivo con arreglo al artículo 17, apartado 1, de la KSchG.

20 UR solicitó la desestimación de la demanda de DF, a cuyo fin adujo que la normativa en materia de despidos colectivos no es aplicable en el presente asunto, puesto que V solo tenía diecinueve trabajadores en el momento de la incoación del procedimiento concursal en el que está incursa. Señaló que no se alcanzaba el umbral a partir del cual es preceptiva la notificación de los despidos colectivos establecida en el artículo 17, apartado 1, de la KSchG. Por otro lado, de la resolución de remisión resulta que, con anterioridad al 31 de marzo de 2021, fecha en la que surtía efecto la extinción del contrato de trabajo de DF, UR no procedió a tal notificación ni subsanó su falta.

21 Mediante sentencia de 20 de abril de 2021, el Arbeitsgericht Hamburg (Tribunal de lo Laboral de Hamburgo) estimó la demanda de DF.

22 Mediante sentencia de 3 de febrero de 2022, el Landesarbeitsgericht Hamburg (Tribunal Regional de lo Laboral de Hamburgo, Alemania) desestimó el recurso de apelación que UR interpuso contra la citada sentencia.

23 UR interpuso a continuación un recurso de casación contra esa sentencia ante el Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral), que es el órgano jurisdiccional remitente, el cual asignó el asunto principal a su Sala Sexta (en lo sucesivo, «Sala Sexta»).

24 Mediante auto de 11 de mayo de 2023, dicha Sala constató que V empleaba «habitualmente» a más de veinte trabajadores en el momento del despido controvertido, de modo que, antes de poner fin al contrato de trabajo de DF, UR debería haber notificado el despido colectivo con arreglo al artículo 17, apartado 1, punto 1, de la KSchG.

25 Mediante otro auto de 14 de diciembre de 2023, la referida Sala indicó que albergaba dudas acerca de la sanción que procedía imponer en caso de que no se efectuase tal notificación o de que se incumplieran los requisitos exigidos por la KSchG en el marco del procedimiento de notificación. Contrariamente a su propia jurisprudencia anterior, dicha Sala considera que la falta de notificación o esos otros incumplimientos a los que se ha hecho referencia no pueden constituir una causa de nulidad de la extinción del contrato de trabajo en virtud del artículo 134 del BGB. Sostiene que corresponde exclusivamente al legislador establecer tal sanción.

26 Pues bien, por una parte, el artículo 17, apartados 1 y 3, de la KSchG, que establece la obligación de notificación previa de los despidos colectivos, no puede considerarse una «norma de prohibición», en el sentido del artículo 134 del BGB. Por otra parte, la «sanción» de nulidad tampoco está prevista en el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 98/59.

27 No obstante, la Sala Sexta considera que, habida cuenta de la jurisprudencia de la Sala Segunda del Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) (en lo sucesivo, «Sala Segunda») relativa a las sanciones que deben imponerse en caso de inobservancia de los requisitos exigidos en el marco del procedimiento de notificación de los despidos colectivos, no puede abstenerse, en el asunto del que conoce, de declarar la nulidad del despido en cuestión, apartándose de su propia jurisprudencia anterior, sin haber procedido previamente a una consulta interna, contemplada en el artículo 45, apartado 3, de la ArbGG, con objeto de poner fin a las divergencias de interpretación entre distintas salas de dicho órgano jurisdiccional.

28 Sobre la base de dicha disposición, la Sala Sexta, mediante resolución de 14 de diciembre de 2023, preguntó a la Sala Segunda si «[mantenía] la tesis […] según la cual la extinción del contrato de trabajo, como acto jurídico, infringe una prohibición legal, en el sentido del artículo 134 del

[BGB], dando lugar a la nulidad de la [extinción], si, en el momento en que tuvo lugar la [extinción], no se ha efectuado una notificación válida con arreglo al artículo 17, apartados 1 y 3, [de la KSchG]».

29 De la resolución de remisión se desprende que la Sala Segunda, que es la formación del órgano jurisdiccional remitente que ha planteado la presente petición de decisión prejudicial, ha declarado, hasta la fecha, que una extinción del contrato de trabajo efectuada sin que previamente se haya procedido a tal notificación previa es nula y no puede poner fin al contrato de trabajo en cuestión.

30 Pues bien, habida cuenta de la cuestión que le ha planteado la Sala Sexta, la Sala Segunda estima, al igual que la Sala Sexta, que puede resultar desproporcionado considerar, en particular en virtud de las obligaciones impuestas por el Derecho de la Unión, que, a falta de notificación previa de los despidos colectivos, debe anularse la extinción del contrato de trabajo de que se trate. En opinión de la Sala Segunda, se debería diferenciar el supuesto de la falta total de tal notificación del supuesto de una notificación de los despidos colectivos que no cumpla los requisitos formales o materiales establecidos por el Derecho nacional o por el Derecho de la Unión.

31 Por lo que respecta al primer supuesto, a saber, la falta total de notificación previa de los despidos colectivos, la Sala Segunda indica que, según el Derecho nacional, el contrato de trabajo que haya sido objeto de extinción sigue produciendo efectos durante un período de un mes, de conformidad con el artículo 18, apartado 1, de la KSchG. Según dicha Sala, la extinción de un contrato de trabajo en el marco de un despido colectivo sujeto a la obligación de notificación previa solo puede surtir efecto a partir del momento en que se efectúe esa notificación.

32 La Sala Segunda indica asimismo que, en virtud del citado artículo 18, apartado 1, los efectos de tal resolución se «suspenderán» hasta que se efectúe la notificación de los despidos colectivos que inicialmente se hubiese omitido, con el fin de permitir a la agencia de empleo competente organizar la colocación de los trabajadores afectados por el despido colectivo.

33 Ahora bien, dado que esta disposición debe interpretarse de conformidad con el Derecho de la Unión, esa Sala se pregunta si el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que tal extinción no puede surtir efecto antes de que expire el plazo de treinta días establecido en ella.

34 Por lo que respecta al segundo supuesto contemplado en el apartado 30 de la presente sentencia, la Sala Segunda considera que dicho artículo 4, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que el plazo de treinta días establecido en él y el establecido en el artículo 18, apartado 1, de la KSchG solo pueden empezar a correr, y por tanto expirar, si la notificación de los despidos colectivos es conforme con el artículo 3, apartado 1, párrafo cuarto, de la Directiva 98/59.

35 Esta interpretación se ve corroborada, por un lado, por la remisión que el artículo 4, apartado 1, de dicha Directiva hace al artículo 3, apartado 1, de la misma y, por otro lado, por el objetivo que persigue la exigencia de notificación de los despidos colectivos, a saber, permitir a la autoridad pública competente buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados, de conformidad con el artículo 4, apartados 2 y 3, de dicha Directiva.

36 Asimismo, la Sala Segunda se plantea la cuestión de si un empresario que haya procedido a la extinción de los contratos de trabajo sin haber notificado previamente el proyecto de despido colectivo en cuyo marco se inscriba esta puede subsanar la falta de notificación en un momento

posterior, lo que tendrá como consecuencia que la extinción de los contratos de trabajo surta efecto cuando expire el plazo de treinta días establecido en dicho artículo 4, apartado 1, sin que sea necesario proceder a una nueva extinción de los contratos.

37 Según la Sala Segunda, el hecho de que el plazo de treinta días no empiece a correr sino a partir de esa subsanación garantiza que la autoridad pública competente disponga de un período mínimo para buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados, de conformidad con el artículo 4, apartados 2 y 3, de la Directiva 98/59.

38 Dicha Sala considera que la sentencia de 27 de enero de 2005, Junk (C-188/03, EU:C:2005:59), no se opone a tal interpretación. Señala que, en esa sentencia, el Tribunal de Justicia se limitó a declarar que solo es posible proceder a las extinciones de los contratos de trabajo después de que estas hayan sido notificadas a la autoridad pública competente, y no declaró que, cuando no se haya realizado la notificación previa de los despidos colectivos en buena y debida forma, las extinciones de los contratos de trabajo adolezcan «irreparablemente» de nulidad.

39 Según dicha Sala, la «sanción» en caso de notificación tardía de los despidos colectivos consiste en una suspensión temporal de los efectos jurídicos de la extinción de los contratos de trabajo y en la obligación del empresario de remunerar a los trabajadores afectados hasta la expiración del plazo de treinta días.

40 Por último, la Sala Segunda desea saber, a la luz del artículo 6 de la Directiva 98/59, según el cual 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 dicha Directiva, si el Derecho nacional puede conferir únicamente a la autoridad pública competente la tarea de examinar la conformidad de la notificación previa del proyecto de despido colectivo y de declarar la expiración del plazo de treinta días establecido en el artículo 4, apartado 1, de dicha Directiva. Observa que, de este modo, esa apreciación tiene carácter vinculante para los órganos jurisdiccionales de lo laboral y para un empleado que pretenda impugnar, en el marco de un litigio relativo a la extinción de la relación laboral, tal declaración administrativa mediante un recurso judicial.

41 La Sala Segunda observa que, si bien es cierto que de la sentencia de 5 de octubre de 2023, Brink's Cash Solutions (C-496/22, EU:C:2023:741), apartado 45, resulta que el artículo 6 de la Directiva 98/59 impone a los Estados miembros la obligación de garantizar una tutela judicial efectiva a los representantes de los trabajadores y/o a los propios trabajadores, esta exigencia se refiere únicamente al procedimiento de consulta previsto en el artículo 2 de la Directiva 98/59, que no está asociado a ninguna autoridad y que, a diferencia del procedimiento de notificación previa del proyecto de despido colectivo establecido en los artículos 3 y 4 de la misma Directiva, tiene por objeto la prevención de las extinciones de contratos de trabajo de los trabajadores afectados. Sostiene que otra interpretación sería incompatible con el empleo de las conjunciones «o» e «y/o» que figuran, respectivamente, en el artículo 6 y en el considerando 12 de dicha Directiva.

42 En estas circunstancias, la Sala Segunda del Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 4, apartado 1, de la Directiva [98/59] en el sentido de que una comunicación de despido en el marco de un despido colectivo sujeto a la obligación de notificación solo podrá extinguir el contrato de trabajo del trabajador afectado una vez que haya vencido el plazo de espera de los despidos?

En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión:

2) ¿Presupone el vencimiento del plazo de espera de los despidos no solo una notificación de despido colectivo, sino también una notificación efectuada con los requisitos establecidos en el artículo 3, apartado 1, párrafo cuarto, de la Directiva [98/59]?

3) El empresario que haya comunicado los despidos sin efectuar la preceptiva notificación del despido colectivo, ¿puede subsanar posteriormente tal falta de notificación, con la consecuencia de que, tras el vencimiento del plazo de espera de los despidos, podrá ponerse fin a los contratos de trabajo de los trabajadores afectados por medio de esas comunicaciones de despido ya realizadas?

En caso de respuesta afirmativa a las [dos primeras cuestiones]:

4) ¿Es compatible con el artículo 6 de la Directiva [98/59] el hecho de que el Derecho nacional atribuya a la autoridad competente la facultad de determinar, sin que quepa recurso alguno contra su decisión por parte del trabajador y con carácter vinculante para los tribunales laborales, el momento en que vence el plazo de espera de los despidos en el caso concreto, o bien deberá poder contar necesariamente el trabajador con la posibilidad de un control jurisdiccional de la licitud de la decisión adoptada por la referida autoridad?»

Admisibilidad de la petición de decisión prejudicial

43 Es jurisprudencia reiterada que el procedimiento establecido en el artículo 267 TFUE constituye un instrumento de cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales, por medio del cual el primero proporciona a los segundos los elementos de interpretación del Derecho de la Unión que precisan para resolver los litigios que deban dirimir, y que la justificación de la remisión prejudicial no radica en la formulación de opiniones consultivas sobre cuestiones generales o hipotéticas, sino en su necesidad para la resolución efectiva de un litigio [sentencia de 16 de mayo de 2024, Toplofikatsia Sofia (Concepto de domicilio del demandado), C-222/23, EU:C:2024:405, apartado 39 y jurisprudencia citada].

44 Como se desprende de los propios términos del artículo 267 TFUE, la decisión prejudicial solicitada debe ser «necesaria» para que el órgano jurisdiccional remitente pueda «emitir su fallo» en el asunto de que conoce [sentencia de 16 de mayo de 2024, Toplofikatsia Sofia (Concepto de domicilio del demandado), C-222/23, EU:C:2024:405, apartado 40 y jurisprudencia citada].

45 Así, el Tribunal de Justicia ha recordado que tanto del tenor como del sistema del artículo 267 TFUE se desprende que los órganos jurisdiccionales nacionales solo están habilitados para plantear cuestiones prejudiciales en la medida en que ante ellos penda un litigio en el que proceda adoptar una decisión que pueda tener en cuenta la sentencia prejudicial [sentencia de 16 de mayo de 2024, Toplofikatsia Sofia (Concepto de domicilio del demandado), C-222/23, EU:C:2024:405, apartado 41 y jurisprudencia citada].

46 Pues bien, en el presente asunto, aunque ninguno de los interesados que han presentado observaciones escritas haya cuestionado la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial, procede señalar que, en definitiva, el litigio principal no será resuelto por la Sala Segunda, ya que actualmente está pendiente ante la Sala Sexta.

47 Sin embargo, según las indicaciones de la Sala Segunda resumidas en los apartados 25 a 28 de la presente sentencia, la resolución que dicha Sala está llamada a dictar, tomando en consideración, en su caso, la sentencia prejudicial que dicte el Tribunal de Justicia en este asunto, constituye una etapa necesaria para la solución del litigio principal.

48 En efecto, la Sala Sexta formuló una consulta a la Sala Segunda sobre la base del apartado 3 del artículo 45 de la ArbGG. De conformidad con dicho apartado, en relación con el apartado 2 de ese mismo artículo, cuando una sala del Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral) pretenda apartarse de la resolución de otra sala o de la Gran Sala sobre una cuestión jurídica, corresponde a la Gran Sala pronunciarse, siempre que la sala de cuya decisión se tenga la intención de apartarse haya declarado previamente, a petición de la sala que conozca del asunto, que mantiene su posición jurídica.

49 Dicho esto, resulta que el procedimiento de consulta interna establecido en el artículo 45, apartado 3, de la ArbGG es necesario, como fase intermedia obligatoria exigida por el Derecho nacional, antes de que la Sala Sexta pueda pronunciarse sobre el fondo del litigio principal del que conoce [véase en este sentido, por analogía, la sentencia de 6 de octubre de 2021, W. Ż. (Sala de Control Extraordinario y de Asuntos Públicos del Tribunal Supremo — Nombramiento), C-487/19, EU:C:2021:798, apartado 94 y jurisprudencia citada].

50 Así, este procedimiento de consulta interna parece responder a una necesidad objetiva de la Sala Sexta, a saber, poner fin a divergencias de interpretación entre diferentes salas del Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral), permitiendo de este modo a dicha Sala, que pretende apartarse de la resolución de otra sala o de la Gran Sala sobre una cuestión jurídica, pronunciarse *in fine* sobre el fondo del litigio principal del que conoce.

51 A este respecto, procede señalar que, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el concepto de «poder emitir su fallo», a efectos del artículo 267 TFUE, párrafo segundo, debe ser objeto de una interpretación amplia, en el sentido de que engloba todo el procedimiento que conduce a la sentencia del tribunal remitente (sentencia de 11 de junio de 2015, Fahnenbrock y otros, C-226/13, C-245/13, C-247/13 y C-578/13, EU:C:2015:383, apartado 30 y jurisprudencia citada), concepto que comprende el proceso íntegro de adopción de la sentencia (sentencia de 17 de febrero de 2011, Weryński, C-283/09, EU:C:2011:85, apartado 42).

52 De ello se deduce que la Sala Segunda está facultada para plantear cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia en el marco del procedimiento de consulta interna establecido en el artículo 45, apartado 3, de la ArbGG.

53 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, la petición de decisión prejudicial es admisible.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión prejudicial

54 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que la extinción de un contrato de trabajo, en el marco de un proyecto de despido colectivo sujeto a la obligación de notificación a la autoridad pública competente con arreglo al artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva, solo puede surtir efecto una vez que haya expirado el plazo de treinta días establecido en dicho artículo 4, apartado 1, párrafo primero.

55 A fin de responder a esta cuestión, procede recordar 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 (sentencia de 13 de julio de 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, apartado 25 y jurisprudencia citada).

56 En cuanto respecta, en primer lugar, al tenor del artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 98/59, debe recordarse que, según los términos de dicha disposición, «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».

57 A tenor del artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la misma Directiva, «el empresario estará obligado a notificar por escrito cualquier proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente».

58 Así pues, según el tenor de las disposiciones citadas, la extinción de un contrato de trabajo en el marco de un proyecto de despido colectivo no puede surtir efecto antes de la expiración del plazo establecido en el artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 27 de enero de 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, apartado 50), lo que implica necesariamente la notificación de ese proyecto por el empresario a la autoridad pública competente. En consecuencia, a falta de dicha notificación, tal extinción no puede surtir efecto.

59 Por lo que respecta, en segundo lugar, al contexto en el que se inscribe el artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de la misma Directiva y al objetivo perseguido por esta disposición, del artículo 4, apartado 2, de la Directiva 98/59 se desprende que el hecho de que los despidos que hayan sido notificados a la autoridad pública competente solo puedan surtir efecto al término del plazo establecido en dicho artículo 4, apartado 1, párrafo primero, se justifica por la obligación que incumbe a dicha autoridad de aprovechar ese plazo para buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados. De tal modo, la obligación de notificación permite a dicha autoridad 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 13 de julio de 2023, G GmbH, C-134/22, EU:C:2023:567, apartado 35 y jurisprudencia citada).

60 Por consiguiente, este artículo 4, apartado 1, párrafo primero, garantiza un período mínimo del que la autoridad pública competente debe poder disponer para buscar soluciones para los trabajadores afectados (sentencia de 27 de enero de 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, apartado 51).

61 De ello resulta que, habida cuenta del contexto en el que se inscribe dicho artículo 4, apartado 1, párrafo primero, la autoridad pública competente puede considerar que la extinción de un contrato de trabajo en el marco de un proyecto de despido colectivo no surte efecto hasta que haya expirado el plazo de treinta días establecido en esta disposición, que empieza a correr a partir de la notificación de ese proyecto a tal autoridad, lo que implica necesariamente la notificación del proyecto por el empresario a dicha autoridad.

62 Como ha señalado el Abogado General en el punto 79 de sus conclusiones, el objetivo perseguido por esta disposición, consistente en permitir a tal autoridad, con arreglo al artículo 4, apartado 2, de la Directiva 98/59, que, durante ese plazo, busque soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados, se vería menoscabado si la extinción de un contrato de trabajo en el marco de un proyecto de despido colectivo pudiera surtir efecto a falta de dicha notificación o antes de la expiración de dicho plazo.

63 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que la extinción de un contrato de trabajo, en el marco de un despido colectivo sujeto a la obligación de notificación a la autoridad pública competente con arreglo al artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva, solo puede surtir efecto una vez que haya expirado el plazo de treinta días establecido en dicho artículo 4, apartado 1, párrafo primero.

Segunda cuestión prejudicial

64 Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que la expiración del plazo de treinta días establecido en dicho artículo implica no solo que se haya procedido a la notificación del proyecto de despido colectivo, sino también que el contenido de esa notificación sea conforme con lo dispuesto en el artículo 3, apartado 1, párrafo cuarto, de dicha Directiva.

65 UR cuestiona la admisibilidad de esta segunda cuestión prejudicial por considerar que la Sala Segunda no ha demostrado de manera precisa su pertinencia, tanto a la vista de la respuesta que debe darse a la cuestión planteada por la Sala Sexta en virtud del artículo 45, apartado 3, de la ArbGG, en particular teniendo en cuenta los hechos que subyacen al litigio principal pendiente ante la Sala Sexta, como a la vista de la resolución de dicho litigio. Sostiene que, dado que, en el presente asunto, el empresario de que se trata en el litigio principal no efectuó ninguna notificación previa del proyecto de despido colectivo, la segunda cuestión prejudicial carece de pertinencia.

66 A este respecto, es preciso recordar que, en el marco de la cooperación entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales establecida en el artículo 267 TFUE, corresponde exclusivamente al órgano jurisdiccional nacional que conoce del litigio y que debe asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar su sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por

consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieren a la interpretación del Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse [sentencia de 7 de noviembre de 2024, Adusbef (Puente Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, apartado 36 y jurisprudencia citada].

67 De ello se sigue que las cuestiones relativas al Derecho de la Unión gozan de una presunción de pertinencia [sentencia de 7 de noviembre de 2024, Adusbef (Puente Morandi), C-683/22, EU:C:2024:936, apartado 37 y jurisprudencia citada]. Pues bien, como resulta de la jurisprudencia mencionada en el apartado 43 de la presente sentencia, la justificación de la remisión prejudicial no radica en la formulación de opiniones consultivas sobre cuestiones generales o hipotéticas, sino en su necesidad para la resolución efectiva de un litigio.

68 En el presente asunto, de la resolución de remisión se desprende que, antes de la extinción del contrato de trabajo en cuestión, en el marco de un proyecto de despido colectivo, el empresario de que se trata en el litigio principal no notificó dicho proyecto a la autoridad pública competente, de conformidad con el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 98/59. Así pues, el litigio principal versa sobre la «sanción» que debe imponerse a dicho empresario por el incumplimiento de la obligación de notificación establecida en dicha disposición, y no sobre la conformidad del contenido de tal notificación con las exigencias enunciadas en el artículo 3, apartado 1, párrafo cuarto, de dicha Directiva.

69 De ello resulta que la segunda cuestión prejudicial es hipotética por cuanto no guarda relación alguna con el objeto del litigio principal.

70 Por otro lado, el hecho de que esta cuestión pueda resultar pertinente en el marco del procedimiento interno de consulta establecido en el artículo 45, apartado 3, de la ArbGG no puede eliminar su carácter hipotético (véase, por analogía, la sentencia de 10 de noviembre de 2016, Private Equity Insurance Group, C-156/15, EU:C:2016:851, apartado 58).

71 Por consiguiente, la segunda cuestión prejudicial es inadmisible.

Tercera cuestión prejudicial

72 Mediante la tercera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si los artículos 3, apartado 1, párrafo primero, y 4, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 98/59 deben interpretarse en el sentido de que un empresario que haya procedido a la extinción de un contrato de trabajo sin notificar a la autoridad pública competente el proyecto de despido colectivo en el que se inscribe esa extinción, infringiendo así la primera de dichas disposiciones, puede subsanar la falta de tal notificación de modo que la extinción surta efecto treinta días después de esa subsanación.

73 Procede recordar que esta Directiva impone a todo empresario que tenga la intención de efectuar despidos colectivos el cumplimiento de dos obligaciones procedimentales.

74 Por una parte, con arreglo al artículo 2, apartado 1, de la Directiva 98/59, el empresario que tenga la intención de efectuar despidos colectivos deberá consultar a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo. De conformidad con el artículo 2, apartado 2, de esta Directiva, 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. En particular, en virtud del artículo 2, apartado 3, párrafo primero, de dicha Directiva, el empresario deberá proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente y comunicarles, en cualquier caso, por escrito la información mencionada en esta disposición.

75 Por otra parte, la notificación de todo proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente debe contener, con arreglo al artículo 3, apartado 1, párrafo cuarto, de la misma Directiva, en particular, los motivos del despido, el número de trabajadores a los 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.

76 Como señaló el Abogado General en el punto 93 de sus conclusiones, estas obligaciones procedimentales fueron configuradas por el legislador de la Unión para reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, en particular para preservar su seguridad jurídica.

77 Así pues, el empresario afectado no puede poner fin a los contratos de trabajo en caso de despido colectivo sin haber cumplido dichas obligaciones procedimentales (sentencia de 27 de enero de 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, apartado 41).

78 Por tanto, como se desprende de la jurisprudencia citada en el apartado 58 de la presente sentencia, de conformidad con el artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 98/59, las extinciones de contratos de trabajo en el marco de un proyecto de despido colectivo no surtirán efecto antes de la expiración del plazo de treinta días establecido en dicha disposición.

79 Se desprende también de la jurisprudencia que, al establecer expresamente una reserva para las disposiciones que regulan los derechos individuales en materia de plazos de preaviso, el artículo 4, apartado 1, párrafo primero, se refiere necesariamente al supuesto de las extinciones de contratos de trabajo ya efectuadas, que inician el cómputo de tal plazo. En efecto, la reserva relativa a la expiración de un plazo de preaviso diferente del plazo previsto por esta Directiva dejaría de tener sentido si no hubiese comenzado a correr ningún plazo de preaviso (sentencia de 27 de enero de 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, apartado 52).

80 En este contexto, se ha de señalar que los artículos 3 y 4 de dicha Directiva no se oponen a la extinción de los contratos de trabajo durante el procedimiento que establecen, siempre que esa extinción se efectúe tras la notificación del proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente (sentencia de 27 de enero de 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, apartado 53).

81 Tal interpretación de las referidas disposiciones, que garantiza que la autoridad pública competente disponga de un plazo efectivo de treinta días para buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados para los trabajadores de que se trate, de conformidad con el artículo 4, apartado 2, de la misma Directiva, no solo se desprende del tenor de estas, cuyos propios términos hacen que, en efecto, se aplique la obligación de notificación a los proyectos de despido colectivo, es decir, de los despidos colectivos que aún no se han llevado a cabo mediante la extinción de los contratos de trabajo de que se trate, sino que también garantiza que esos trabajadores puedan comprobar si la notificación del proyecto de despido colectivo se ha efectuado de conformidad con la Directiva 98/59.

82 Por consiguiente, no puede admitirse que, en el marco de un proyecto de despido colectivo, el empresario pueda proceder a la extinción de un contrato de trabajo con anterioridad a la notificación de ese proyecto establecida en el artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva, puesto que la eficacia de la extinción queda suspendida hasta que esa notificación se subsane.

83 Como ha señalado el Abogado General en el punto 96 de sus conclusiones, la secuencia de los procedimientos y, correlativamente, de las obligaciones establecidas en el marco de esos procedimientos, tal como los configuró el legislador de la Unión, quedaría en entredicho si el empresario pudiera proceder a la notificación del proyecto de despido colectivo tras la extinción de los contratos de trabajo en cuestión mediante esa suspensión temporal. La suspensión temporal pondría así en peligro la efectividad de las obligaciones procedimentales establecidas por dicha Directiva y menoscabaría el objetivo mismo de esta, que consiste en garantizar que los despidos colectivos previstos vayan precedidos de una consulta a los representantes de los trabajadores y de su notificación a la autoridad pública competente.

84 A la vista de las consideraciones anteriores, cabe responder a la tercera cuestión prejudicial que los artículos 3, apartado 1, párrafo primero, y 4, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 98/59 deben interpretarse en el sentido de que un empresario que haya procedido a la extinción de un contrato de trabajo sin notificar a la autoridad pública competente el proyecto de despido colectivo en el que se inscribe esa extinción, infringiendo así la primera de dichas disposiciones, puede subsanar la falta de tal notificación de modo que esa extinción surta efecto treinta días después de la subsanación.

Cuarta cuestión prejudicial

85 Mediante su cuarta cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 6 de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que el Derecho nacional puede atribuir a la autoridad pública competente la facultad de determinar, sin que quepa recurso alguno contra su decisión por parte del trabajador y con carácter vinculante para los órganos jurisdiccionales nacionales, el momento preciso en el que vence el plazo establecido en el artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de esta Directiva, o en el sentido de que el Derecho nacional debe reconocer al trabajador el derecho a solicitar el control jurisdiccional de la licitud de la decisión adoptada por la referida autoridad.

86 Por un lado, por las mismas razones que las expuestas en el apartado 65 de la presente sentencia, relativo a la admisibilidad de la segunda cuestión prejudicial, UR alega la inadmisibilidad de la cuarta cuestión prejudicial.

87 Por otro lado, la Comisión Europea considera que, en la medida en que el litigio principal versa únicamente sobre las consecuencias de la falta de notificación del proyecto de despido colectivo establecida en el párrafo primero del apartado 1 del artículo 3 de dicha Directiva, y no sobre la conformidad del contenido de tal notificación con lo dispuesto en el párrafo tercero de ese apartado, la cuarta cuestión prejudicial tiene carácter hipotético.

88 A este respecto, procede señalar que, en el presente asunto, pese a que el empresario de que se trata en el litigio principal no notificó el proyecto de despido colectivo, ningún elemento de los autos que obran en poder del Tribunal de Justicia indica que la autoridad pública competente

fijase, de manera definitiva y vinculante para los trabajadores afectados, la fecha de expiración del plazo de treinta días establecido en el artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de la misma Directiva.

89 De ello se sigue que la cuarta cuestión prejudicial tiene carácter hipotético, en el sentido de la jurisprudencia citada en el apartado 43 de la presente sentencia.

90 Por consiguiente, la cuarta cuestión prejudicial es inadmisible.

Costas

91 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 Quinta) declara:

1) **El artículo 4, apartado 1, párrafo primero, 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,**

debe interpretarse en el sentido de que

la extinción de un contrato de trabajo, en el marco de un despido colectivo sujeto a la obligación de notificación a la autoridad pública competente con arreglo al artículo 3, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva, solo puede surtir efecto una vez que haya expirado el plazo de treinta días establecido en dicho artículo 4, apartado 1, párrafo primero.

2) **Los artículos 3, apartado 1, párrafo primero, y 4, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 98/59, en su versión modificada por la Directiva 2015/1794,**

deben interpretarse en el sentido de que

un empresario que haya procedido a la extinción de un contrato de trabajo sin notificar a la autoridad pública competente el proyecto de despido colectivo en el que se inscribe esa extinción, infringiendo así la primera de dichas disposiciones, puede subsanar la falta de tal notificación de modo que esa extinción surta efecto treinta días después de la subsanación.

Firmas