

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)

de 10 de septiembre de 2009 (✎)

«Procedimiento prejudicial – **Directiva 98/59/CE** – Aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos – Artículo 2 – Protección de los trabajadores – Información y consulta de los trabajadores – Grupo de empresas – Sociedad matriz – Filial»

En el asunto C-44/08,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Korkein oikeus (Finlandia), mediante resolución de 6 de febrero de 2008, recibida en el Tribunal de Justicia el 8 de febrero de 2008, en el procedimiento entre

Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry y otros

y

Fujitsu Siemens Computers Oy,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente de Sala, y la Sra. R. Silva de Lapuerta, y los Sres. E. Juhász (Ponente), G. Arestis y J. Malenovský, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Mengozzi;

Secretaria: Sra. C. Strömholm, administradora;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 14 de enero de 2009;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry y otros, por el Sr. H. Laitinen, asianajaja;
- en nombre de Fujitsu Siemens Computers Oy, por el Sr. P. Uoti, asianajaja;
- en nombre del Gobierno finlandés, por la Sra. A. Guimaraes-Purokoski, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por el Sr. L. Seeboruth, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas por los Sres. M. Huttunen, P. Aalto y J. Enegren, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 22 de abril de 2009;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 2 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 L 225, p. 16).
- 2 Dicha petición se presentó por el Korkein oikeus (Tribunal Supremo) en el marco de un litigio entre Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK ry y otros, y, Fujitsu Siemens Computers Oy (en lo sucesivo, «FSC») sobre la obligación de realizar consultas con los representantes de los trabajadores en caso de despidos colectivos.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

- 3 El 17 de febrero de 1975, el Consejo de las Comunidades Europeas adoptó la **Directiva 75/129/CEE**, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO L 48, p. 29; EE 05/02 p. 54), que fue modificada por la **Directiva 92/56/CEE** del Consejo, de 24 de junio de 1992 (DO L 245, p. 3).
- 4 La **Directiva 75/129** fue derogada por la **Directiva 98/59**. Los considerandos segundo, noveno y undécimo de esta última tienen la siguiente redacción:

«(2) [...] 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;

[...]

(9) [...] conviene disponer que la presente **Directiva** se aplique asimismo, en principio, a los despidos colectivos resultantes del cese de actividades del establecimiento declarado por una decisión judicial;

[...]

(11) [...] conviene garantizar que las obligaciones de los empresarios en materia de información, de consulta y de notificación se apliquen con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos sea tomada por el propio empresario o por una empresa que ejerza el control sobre él».
- 5 El artículo 2, apartado 1, de esta misma **Directiva** dispone:

«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».
- 6 El artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de la citada **Directiva** establece:

«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.»
- 7 El artículo 2, apartado 3, párrafo primero, de la **Directiva 98/59** precisa que, 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 proporcionarles toda la información pertinente y comunicarles por escrito los puntos enumerados en dicho párrafo.
- 8 A tenor de el artículo 2, apartado 4, de la **Directiva 98/59**:

«Las obligaciones establecidas en los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos sea tomada por el propio empresario o por una empresa que ejerza el control sobre él.

En lo que se refiere a las infracciones alegadas de las obligaciones de información, consulta y notificación establecidas en la presente **Directiva**, cualquier justificación del empresario, basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión relativa a los despidos colectivos no le ha facilitado la información necesaria, no se podrá tomar en consideración.»

- 9 El artículo 3, apartado 1, de la citada **Directiva** tiene la siguiente redacción:

«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.»

- 10 El artículo 4, apartados 1 y 2, de esta misma **Directiva** dispone:

«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.»

Derecho nacional

- 11 La Ley 725/1978, sobre la cooperación en las empresas [yhteistoiminnasta yrityksissä annettu laki (725/1978)], en su versión modificada por las Leyes 51/1993 y 906/1996 (en lo sucesivo, «Ley sobre la cooperación»), prevé, en su artículo 1, que, con el fin de mejorar la actividad de las empresas así como las condiciones de trabajo y de hacer más eficaz la cooperación entre el empresario y el personal así como la cooperación mutua del personal, procede aumentar las posibilidades de los trabajadores de influir en el tratamiento de las cuestiones relativas a su empleo y a su lugar de trabajo.
- 12 Con arreglo al artículo 6, apartados 3 y 3b, de la Ley sobre la cooperación, están comprendidos dentro del ámbito de aplicación del procedimiento de cooperación el cierre o el traslado a otra localidad de la empresa o de una parte de ésta al igual que una ampliación o una reducción sustancial de su actividad así como, en particular, el trabajo a tiempo parcial, las suspensiones del contrato de trabajo y los despidos por causas basadas en la producción y por causas económicas.
- 13 El artículo 7, apartado 1, de esta Ley dispone que, antes de que el empresario resuelva la cuestión mencionada en el artículo 6, deberá realizar consultas relativas a los motivos de la medida, a sus efectos y a alternativas a ésta con los trabajadores y los agentes o los representantes del personal afectado. Según el apartado 2 de dicho artículo, el empresario, antes de iniciar este procedimiento de cooperación, deberá dar la información necesaria sobre la medida de que se trata, a los trabajadores así como a los representantes del personal afectados. Dicha información, tal como la

información sobre los motivos de los despidos previstos, el número estimado de trabajadores de diferentes categorías que se verán afectados, el plazo estimado durante el que se prevé que se van a realizar los despidos proyectados así como la información sobre los criterios según los cuales se determinarán los trabajadores afectados por los despidos, deberán comunicarse por escrito si el empresario tiene previsto despedir, suspender temporalmente el contrato de trabajo durante más de 90 días u ocupar a tiempo parcial a un mínimo de 10 trabajadores.

- 14 El artículo 7a, apartado 1, de la citada Ley establece que deberá presentarse por escrito la propuesta escrita de llevar a cabo consultas en los supuestos previstos en el artículo 6, apartados 1 a 5, al menos 5 días antes del inicio de las consultas si es probable que la medida que ha de negociarse lleve consigo el despido, el trabajo a tiempo parcial o la suspensión temporal del contrato de trabajo de uno o varios trabajadores.
- 15 Según el artículo 7b de la Ley sobre la cooperación, si la propuesta de consulta se refiere a medidas relativas a una disminución del personal, habrá que notificar esta propuesta o la información incluida en ésta por escrito a los servicios de empleo al inicio de las consultas, a menos que se haya transmitido anteriormente información equivalente en otro contexto. En caso de que la información pertinente recabada durante las consultas difiera considerablemente de la información transmitida anteriormente, el empresario también deberá ponerla en conocimiento de los servicios de empleo.
- 16 Según el artículo 8 de esta Ley, si el empresario y los representantes del personal no hubieran acordado otro procedimiento, se entenderá que el empresario ha cumplido su obligación de llevar a cabo consultas cuando la medida prevista se haya discutido de la forma establecida en el artículo 7 de la citada Ley. No obstante, si es probable que dicha medida provoque el despido, el trabajo a tiempo parcial o la suspensión temporal del contrato de trabajo durante más de 90 días de al menos 10 trabajadores, la obligación del empresario de llevar a cabo consultas no se considerará cumplida hasta que hayan transcurrido al menos un plazo de 6 semanas desde el inicio de las consultas. Además, salvo que se haya acordado otra cosa, la discusión de alternativas a la medida prevista no podrá comenzar hasta que hayan transcurrido al menos 7 días desde el examen de los motivos y las repercusiones.
- 17 En virtud del artículo 15a de la Ley sobre la cooperación, cuando se haya tomado la decisión, intencionalmente o con negligencia manifiesta, con infracción de lo dispuesto en el artículo 7, apartados 1 a 3, en el artículo 7a o en el artículo 8 de dicha Ley y sobre la base de dicha decisión, el trabajador pase a trabajar a tiempo parcial, su contrato de trabajo se suspenda temporalmente, o sea despedido, el trabajador tendrá derecho a exigir al empresario una indemnización de un máximo de 20 meses de salario.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 18 A raíz de la agrupación de algunas actividades empresariales en materia informática de Fujitsu Ltd y de Siemens AG en una empresa común, el grupo Fujitsu Siemens Computers comenzó sus actividades el 1 de octubre de 1999.
- 19 FSC es una filial de Fujitsu Siemens Computers (Holding) BV (en lo sucesivo, «sociedad matriz»), sociedad establecida en los Países Bajos. En dicha fecha, este grupo tenía instalaciones de producción en Espoo (Kilo) (Finlandia) así como en Augsburg, Paderborn y en Sömmerda (Alemania).
- 20 Durante una reunión celebrada el 7 de diciembre de 1999, el comité ejecutivo de la sociedad matriz, compuesto por los miembros ejecutivos de su consejo de administración acordó proponer a dicho consejo de administración la separación de la fábrica de Kilo.

- 21 En su reunión de 14 de diciembre de 1999, el citado consejo de administración decidió apoyar esta propuesta, sin que no obstante se tomara una decisión concreta por lo que respecta a la citada fábrica.
- 22 El mismo día, FSC propuso consultas que se desarrollaron entre el 20 de diciembre de 1999 y el 31 de enero de 2000.
- 23 El consejo de administración de FSC, principalmente compuesto por directores del grupo y cuyo presidente era el vicepresidente del consejo de administración de la sociedad matriz, adoptó, el 1 de febrero de 2000, una decisión relativa al cese de la actividades de FSC a excepción de la venta de ordenadores en Finlandia. FSC comenzó a despedir a sus trabajadores el 8 de febrero de 2000. En total, se despidió aproximadamente a 450 trabajadores de los 490 que trabajaban en esta sociedad.
- 24 Algunos de estos trabajadores sostuvieron que FSC había infringido la Ley sobre la cooperación en el contexto de las decisiones tomadas a finales del año 1999 y a principios del año 2000 acerca del cierre de la fábrica de Kilo. Los citados trabajadores cedieron sus créditos correspondientes a la indemnización prevista por dicha Ley, a efectos de su cobro, a los demandantes del litigio principal, que son sindicatos. Estos recurrieron ante el Espoon käräjäoikeus (Tribunal de Primera Instancia de Espoo).
- 25 En el procedimiento ante dicho órgano jurisdiccional, los demandantes en el litigio principal alegaron que, la decisión definitiva de restringir la actividad de la fábrica de Kilo y de separar la actividad del grupo antes de transferirla a Alemania, de modo que dicha instalación de producción dejara de existir como parte del grupo se tomó en realidad en el seno del consejo de administración a más tardar el 14 diciembre de 1999. Según los demandantes en el litigio principal, la verdadera decisión se adoptó el 14 de diciembre de 1999, antes de que tuvieran lugar las consultas con el personal establecidas por la Ley sobre la cooperación. Por tanto, la demandada en el litigio principal infringió intencionalmente o con negligencia manifiesta dicha Ley.
- 26 Por su parte, FSC afirma, por un lado, que, en la reunión del consejo de administración de la sociedad matriz de 14 de diciembre de 1999, no se tomó ninguna decisión sobre la instalación de producción y, por otro, que todavía había posibles alternativas, como la continuidad de la actividad, sin cambios o restringida, su venta o su continuación en colaboración con otra empresa. Por otra parte, FSC sostuvo que el concepto de decisión del empresario implica la intervención del órgano competente de la sociedad de que se trate, es decir, en el presente caso, su consejo de administración, y que éste tomó la decisión relativa al cierre el 1 de febrero de 2000, una vez finalizadas las consultas.
- 27 El Espoon käräjäoikeus consideró que los demandantes en el litigio principal no habían demostrado que el consejo de administración de la sociedad matriz hubiera decidido el cierre de la fábrica de Kilo de tal forma que las consultas entre el empresario y los trabajadores en el seno de FSC en el litigio principal no pudieron realizarse conforme a lo previsto por la Ley sobre la cooperación. Según dicho órgano jurisdiccional, las alternativas al cierre de esta fábrica eran reales y dichas alternativas fueron examinadas en las consultas. El citado órgano jurisdiccional, desestimó el recurso al considerar que la decisión relativa a este cierre había sido adoptada en la reunión del consejo de administración de FSC del 1 de febrero de 2000, cuando se demostró la imposibilidad de encontrar otra solución, y que las citadas consultas habían sido reales y apropiadas.
- 28 En apelación, el Helsingin hovioikeus (Tribunal de Apelación de Helsinki), confirmó la decisión del Espoon käräjäoikeus precisando que la decisión definitiva mencionada en el artículo 7, apartado 1, de la Ley sobre la cooperación sólo pudo haberla tomado el empresario, es decir, la demandada en el litigio principal, y que los proyectos presentados por la sociedad matriz no están incluidos en el ámbito de aplicación de la obligación de llevar a cabo consultas prevista en dicha Ley.

- 29 El Korkein oikeus, que conocía del recurso de casación interpuesto por los demandantes en el litigio principal, estimó que las disposiciones de la **Directiva** 98/59 y de la Ley sobre la cooperación presentan divergencias de estructura y de contenido y que, por consiguiente, la relación entre ellas no es clara en todos los aspectos.
- 30 Al estimar que la interpretación de las disposiciones de la **Directiva** 98/59 le era necesaria para dictar su resolución, el Korkein oikeus decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:
- «1) ¿Debe interpretarse el artículo 2, apartado 1, de la **Directiva 98/59/CE** en el sentido de que la obligación de iniciar las consultas “en tiempo hábil” cuando el empresario “tenga la intención de efectuar despidos colectivos” de trabajadores exige que las consultas se inicien cuando se ha apreciado que las decisiones estratégicas o los cambios referidos a la actividad empresarial harán necesario un despido colectivo de trabajadores, o debe interpretarse esta disposición en el sentido de que la obligación de iniciar las consultas nace ya por el hecho de que el empresario tenga la intención de adoptar medidas o cambios de la actividad empresarial, como modificar la capacidad productiva o concentrar la producción, de los que quepa prever que harán necesario un despido colectivo de trabajadores?
 - 2) Habida cuenta de que el artículo 2, apartado 3, párrafo primero, de la **Directiva** 98/59 remite a la comunicación de la información durante el transcurso de las consultas y en tiempo hábil, ¿debe interpretarse el artículo 2, apartado 1, de [dicha] **Directiva** [...], en el sentido de que la obligación de iniciar consultas “en tiempo hábil” cuando se “tenga la intención” de efectuar despidos colectivos exige que las consultas se inicien incluso antes de que la apreciación del empresario haya avanzado hasta un punto que permita al empresario concretar las informaciones previstas en el artículo 2, apartado 3, [párrafo primero,] letra b), [de la citada **Directiva**] y comunicarlas a los trabajadores?
 - 3) ¿Debe interpretarse el artículo 2, apartado 1, de la **Directiva** 98/59, en relación con el artículo 2, apartado 4, de la misma, en el sentido de que, en el caso de que el empresario esté sometido al control de otra sociedad, la obligación del empresario de comenzar las consultas con los representantes de los trabajadores nace cuando o bien el empresario o bien la sociedad matriz que ejerce su control sobre él tenga la intención de actuar con vistas a efectuar un despido colectivo de trabajadores al servicio del empresario?
 - 4) Cuando se trata de consultas que deben realizarse en una filial que forma parte de un grupo, y se advierte, habida cuenta de lo dispuesto en el artículo 2, apartado 4, de la **Directiva** 98/59, la obligación prevista en el artículo 2, apartado 1, de la **Directiva** de comenzar las consultas “en tiempo hábil” si se “tiene la intención” de efectuar un despido colectivo, ¿nace ya la obligación de iniciar las consultas cuando la dirección del grupo o de la sociedad matriz tienen la intención de efectuar un despido colectivo pero este proyecto aún no se ha concretado hasta el punto de afectar a los trabajadores de una filial determinada sometida a control, o bien esta obligación de iniciar las consultas en la filial sólo nace en el momento en que la dirección del grupo o de la sociedad matriz tengan la intención específica de efectuar el despido colectivo en la filial afectada?
 - 5) Cuando el empresario es una empresa (una filial que forma parte de un grupo) sobre la cual otra empresa (una sociedad matriz o la dirección de un grupo) ejerce el control en el sentido del artículo 2, apartado 4, de la **Directiva** 98/59, ¿debe interpretarse el [citado] artículo 2 [...], en el sentido de que el procedimiento de consulta previsto en dicho artículo tiene que haber concluido antes de que en la sociedad matriz o en la dirección del grupo se tome una decisión sobre los despidos colectivos que deben realizarse en la empresa filial?
 - 6) En caso de que la **Directiva** 98/59 deba interpretarse en el sentido de que el procedimiento de consulta que debe realizarse en la sociedad filial tiene que haber concluido antes de que en la sociedad matriz o en la dirección del grupo

se tome una decisión que dé lugar a despidos colectivos de trabajadores [de dicha filial], ¿la única decisión determinante en ese contexto es una decisión cuya consecuencia directa sea la realización de los despidos colectivos en la filial, o bien el procedimiento de consulta tiene que haber concluido antes de que en la sociedad matriz o en la dirección del grupo se tome una decisión empresarial o estratégica sobre cuya base son probables los despidos colectivos en la filial, pero éstos no son aún seguros y definitivos?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la admisibilidad

- 31 FSC alega que las cuatro primeras cuestiones incluidas en la petición de decisión prejudicial son inadmisibles, por no tener relación con el litigio principal. Estima que, dado que el momento en el que deben iniciarse las consultas con los representantes de los trabajadores no está afectado por las conclusiones de los demandantes del litigio principal presentadas ante el órgano jurisdiccional remitente, la respuesta a estas cuestiones no es necesaria para la solución del litigio principal. Asimismo, según FSC, la petición se refiere en este punto a una situación hipotética.
- 32 Procede recordar que, en el marco del procedimiento establecido por el artículo 234 CE, 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 sentencia, como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieran a la interpretación del Derecho comunitario, el Tribunal de Justicia está, en principio, obligado a pronunciarse (véanse, en particular, las sentencias de 18 de julio de 2007, Lucchini, C-119/05, Rec. p. I-6199, apartado 43, y de 16 de julio de 2009, Mono Car Styling, C-12/08, Rec. p. I-0000, apartado 27).
- 33 La negativa del Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre una petición de decisión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional sólo es posible cuando resulte evidente que la interpretación solicitada del Derecho comunitario no guarda relación alguna ni con la realidad ni con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para responder adecuadamente a las cuestiones que se le hayan planteado (véanse, en particular, las sentencias de 4 de diciembre de 2008, Zablocka-Weyhermüller, C-221/07, Rec. p. I-0000, apartado 20, y Mono Car Styling, antes citada, apartado 28).
- 34 Pues bien, en el presente asunto resulta obligado hacer constar que, como muestra la resolución de remisión, el órgano jurisdiccional nacional ha presentado al Tribunal de Justicia una detallada exposición del contexto de hecho y de Derecho del litigio principal, así como de las razones por las que estimó que necesitaba obtener una respuesta a las cuatro primeras cuestiones planteadas para dictar su resolución.
- 35 Por consiguiente, debe declararse la admisibilidad de dichas cuestiones prejudiciales.

Sobre la primera cuestión

- 36 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente solicita aclaraciones sobre el significado de la expresión «tenga la intención de efectuar despidos colectivos», en el sentido del artículo 2, apartado 1, de la **Directiva** 98/59, a efectos de determinar el inicio de la obligación de llevar a cabo consultas prevista en el citado artículo 2. Pregunta, a este respecto, si el momento del nacimiento de esta obligación es aquel en el que se aprecie que decisiones estratégicas o cambios referidos a la actividad empresarial harán necesarios despidos colectivos, o el momento en que se tenga la intención de adoptar tales decisiones o cambios de los que quepa prever que harán necesarios tales despidos.

- 37 Con carácter previo, cabe observar que el presente asunto está ligado a decisiones económicas y empresariales que pueden tener repercusiones sobre el empleo de un determinado número de trabajadores dentro de una empresa, y no a decisiones que tengan directamente por objeto extinguir relaciones laborales específicas.
- 38 A este respecto, procede recordar que, como se desprende del tenor de los artículos 2, apartado 1, y 3, apartado 1, de la **Directiva** 98/59, las obligaciones de consulta y notificación que recaen sobre el empresario nacen con anterioridad a una decisión de éste de extinguir los contratos de trabajo (véase, en este sentido, la sentencia de 27 de enero de 2005, Junk, C-188/03, Rec. p. I-885, apartados 36 y 37). En efecto, en tal supuesto, aún existe la posibilidad de evitar o, al menos, reducir los despidos colectivos o de atenuar sus consecuencias.
- 39 El artículo 2, apartado 1, de la **Directiva** 98/59 establece la obligación del empresario de consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores cuando «tenga la intención de efectuar despidos colectivos». Como señaló el Abogado General en los puntos 48 y 49 de sus conclusiones, de una comparación de las diferentes versiones lingüísticas de esta disposición se desprende que, para el legislador comunitario, el nacimiento de la obligación de llevar a cabo consultas está vinculado a que el empresario tenga la intención de realizar despidos colectivos.
- 40 Las referencias, de los artículos 3 y 4 de la **Directiva** 98/59, al «proyecto» de despido colectivo confirman que la existencia de tal intención es el factor que genera las obligaciones previstas por dicha **Directiva**, en particular, por su artículo 2.
- 41 De ello se desprende que la obligación de llevar a cabo consultas prevista en el citado artículo se considerará nacida cuando el empresario tenga la intención de efectuar un despido colectivo o elabore un proyecto de despido colectivo (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de febrero de 1985, Dansk Metalarbejderforbund y Specialarbejderforbundet i Danmark, 284/83, Rec. p. 553, apartado 17).
- 42 No obstante, debe añadirse que, como resulta de su propio texto, la **Directiva** 98/59 genera también las obligaciones que prevé, en particular, la obligación de llevar a cabo consultas prevista en su artículo 2, en situaciones en las que la perspectiva de un despido colectivo no es directamente la elección del empresario.
- 43 En efecto, el artículo 2, apartado 4, de esta **Directiva** hace responsable al empresario del cumplimiento de las obligaciones de información y consulta que se derivan de dicha **Directiva**, aun cuando la decisión sobre un despido colectivo no proceda de éste, sino de la empresa que ejerza el control sobre él, y aun cuando no haya sido informado inmediata y correctamente de esta decisión.
- 44 En un contexto económico marcado por la existencia de un número creciente de grupos de empresas, esta disposición permite garantizar, cuando una empresa está controlada por otra, la realización, de manera efectiva, del objetivo de la **Directiva** 98/59, que, como se indica en su segundo considerando, persigue reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos (sentencia de 15 de febrero de 2007, Athinaiki Chartopoiia, C-270/05, Rec. p. I-1499, apartado 25).
- 45 Asimismo, como observa acertadamente el Gobierno del Reino Unido, un nacimiento prematuro de la obligación de llevar a cabo consultas podría conducir a resultados contrarios al objetivo de la **Directiva** 98/59, tales como la restricción de la flexibilidad de las empresas para su reestructuración, aumentando las cargas administrativas y la provocación inútil de inquietud a los trabajadores respecto a la seguridad de su empleo.
- 46 Por último, la razón de ser y la eficacia de las consultas con los representantes de los trabajadores requieren que estén decididos los factores que han de tenerse en cuenta en el transcurso de éstas, dado que es imposible llevar a cabo consultas de manera apropiada y de conformidad con sus objetivos sin la determinación de los elementos pertinentes relativos a los despidos colectivos previstos. Dichos objetivos son a tenor

del artículo 2, apartado 2, de la **Directiva** 98/59, evitar las extinciones de contratos de trabajo o reducir su número así como atenuar sus consecuencias (véase la sentencia, Junk, antes citada, apartado 38). Ahora bien, cuando una decisión que puede provocar despidos colectivos únicamente está en estudio y, por tanto, los despidos colectivos son sólo una probabilidad y no se conocen los factores pertinentes para las consultas, no pueden conseguirse los citados objetivos.

- 47 En cambio, el hecho de vincular el nacimiento de la obligación de llevar a cabo consultas establecida en el artículo 2 de la **Directiva** 98/59 a la adopción de una decisión estratégica o empresarial que haga necesarios despidos colectivos puede privar parcialmente de eficacia a esta obligación. En efecto, como resulta del apartado 2, párrafo primero, del citado artículo 2, las consultas deben tener por objeto, en particular, la posibilidad de evitar o reducir los despidos colectivos previstos. Pues bien, una consulta que se iniciase cuando ya se haya adoptado una decisión que haga necesarios tales despidos colectivos no podría referirse eficazmente al examen de posibles alternativas para intentar evitar estos.
- 48 Por consiguiente, procede considerar que, en circunstancias como las del litigio principal, el procedimiento de consulta debe iniciarse por el empresario en el momento en el que se ha adoptado una decisión estratégica o empresarial que le obligue a examinar o proyectar despidos colectivos.
- 49 Por ello, procede responder a la primera cuestión planteada que el artículo 2, apartado 1, de la **Directiva** 98/59 debe interpretarse en el sentido de que la adopción, dentro de un grupo de empresas, de decisiones estratégicas o de cambios de actividades que obliguen al empresario a examinar o a proyectar despidos colectivos genera para dicho empresario la obligación de llevar a cabo consultas con los representantes de los trabajadores.

Sobre la segunda cuestión

- 50 Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el nacimiento de la obligación del empresario de iniciar consultas sobre los despidos colectivos previstos depende de que el empresario pueda proporcionar ya a los representantes de los trabajadores toda la información exigida en el artículo 2, apartado 3, párrafo primero, letra b), de la **Directiva** 98/59.
- 51 La redacción de esta disposición señala claramente que el empresario debe proporcionar la información mencionada «durante el transcurso de las consultas y en tiempo hábil», a fin «de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas».
- 52 De dicha disposición se desprende que esta información puede comunicarse durante las consultas, y no necesariamente en el momento del inicio de éstas.
- 53 En efecto, como subrayó el Abogado General en los puntos 64 y 65 de sus conclusiones, la lógica de esta disposición es que el empresario facilite a los trabajadores la información pertinente a lo largo de todo el proceso de consulta. Es indispensable cierta flexibilidad, dado que, por una parte, dicha información puede llegar a estar disponible en diferentes momentos del proceso de consulta, lo que implica que el empresario tenga la posibilidad y la obligación de completarla durante dicho proceso. Por otra parte, 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, debe proporcionar hasta el último momento de la consulta cualquier nueva información pertinente.
- 54 De lo anterior se deduce que el inicio de las consultas no puede depender de que el empresario pueda proporcionar ya a los representantes de los trabajadores toda la información mencionada en el artículo 2, apartado 3, párrafo primero, letra b), de la **Directiva** 98/59.

- 55 Por tanto, procede responder a la segunda cuestión planteada que el nacimiento de la obligación del empresario de iniciar consultas sobre los despidos colectivos previstos no depende de que éste pueda proporcionar ya a los representantes de los trabajadores toda la información exigida en el artículo 2, apartado 3, párrafo primero, letra b), de la [Directiva 98/59](#).

Sobre las cuestiones tercera y cuarta

- 56 Mediante sus cuestiones tercera y cuarta, a las que procede responder conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, por una parte, si debe interpretarse el artículo 2, apartado 1, de la [Directiva 98/59](#), en relación con el artículo 2, apartado 4, párrafo primero, de esta misma [Directiva](#), en el sentido de que, en el caso de un grupo de empresas formado por una sociedad matriz y una o varias filiales, la obligación de llevar a cabo consultas con los representantes de los trabajadores nace cuando el empresario o bien la sociedad matriz que controla a éste tenga la intención de realizar despidos colectivos y, por otra, si el nacimiento de la obligación de iniciar consultas exige que la filial, en la que pueden realizarse despidos colectivos esté identificada.
- 57 A este respecto, debe indicarse que, con arreglo al artículo 2, apartados 1 y 3, y al artículo 3, apartados 1 y 2, de la [Directiva 98/59](#), el único destinatario de las obligaciones en materia de información, consulta y notificación es el empresario, es decir, una persona física o jurídica que tiene una relación laboral con los trabajadores que pueden ser despedidos.
- 58 Una empresa que controla al empresario, aun cuando pueda adoptar decisiones vinculantes para éste, no tiene la condición de empresario.
- 59 Como indica la Comisión de las Comunidades Europeas, por una parte, la organización de la dirección de un grupo de empresas es un asunto interno y, por otra parte, la [Directiva 98/59](#), al igual que la [Directiva 75/129](#), no tiene por objeto restringir la libertad de un grupo de empresas para proceder a la organización de sus actividades de la forma que le parezca más en consonancia con sus necesidades (véase en este sentido, respecto a la [Directiva 75/129](#), la sentencia de 7 de diciembre de 1995, Rockfon, C-449/93, Rec. p. I-4291, apartado 21).
- 60 La [Directiva 98/59](#), al igual que la [Directiva 75/129](#), sólo garantiza una armonización parcial de las normas de protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos. Por lo tanto, no persigue una armonización global de los sistemas nacionales de representación de los trabajadores en la empresa (véase, respecto a la [Directiva 75/129](#), la sentencia de 8 de junio de 1994, Comisión/Reino Unido, C-383/92, Rec. p. I-2479, apartado 25 y jurisprudencia citada).
- 61 En el marco de esta armonización parcial, como señalan los demandantes en el litigio principal, el legislador comunitario, al adoptar la [Directiva 92/56](#), y posteriormente la [Directiva 98/59](#), quiso colmar una laguna de su normativa anterior y precisar las obligaciones de los empresarios que forman parte de un grupo de empresas. Así, el artículo 2, apartado 4, de la [Directiva 98/59](#) dispone que la obligación de llevar a cabo consultas recae sobre el empresario con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos sea tomada por el propio empresario o por una empresa que ejerza el control sobre él.
- 62 Por consiguiente, procede sostener la interpretación del artículo 2, apartados 1 y 4, párrafo primero, de la [Directiva 98/59](#) según la cual, con independencia de que los despidos colectivos se examinen o proyecten a raíz de una decisión de la empresa que emplea a los trabajadores afectados o de una decisión de su sociedad matriz, es siempre la primera la que está obligada, como empresaria, a llevar a cabo consultas con los representantes de sus trabajadores.
- 63 Por lo que respecta al momento en que nace esta obligación, es evidente, como observa el Gobierno finlandés, que las consultas con los representantes de los

trabajadores sólo pueden iniciarse si se conoce la empresa en la que pueden realizarse los despidos colectivos. En efecto, cuando la sociedad matriz de un grupo de empresas adopte decisiones que puedan tener repercusiones sobre el empleo de los trabajadores dentro de este grupo, a la filial cuyos trabajadores pueden verse afectados por los despidos colectivos le corresponde, en su condición de empresario, realizar consultas con los representantes de los trabajadores. Por tanto, no es posible iniciar tales consultas en tanto no se haya identificado a la citada filial.

- 64 Por añadidura, respecto a los objetivos asignados a las consultas, a tenor del artículo 2, apartado 2, de la **Directiva** 98/59, éstas 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. Pues bien, para que una consulta sobre estas cuestiones tenga sentido, es necesario conocer la filial cuyo personal se verá afectado por los despidos colectivos previstos.
- 65 En estas circunstancias, procede responder a las cuestiones tercera y cuarta planteadas que el artículo 2, apartado 1, de la **Directiva** 98/59, en relación con el artículo 2, apartado 4, párrafo primero, de esta misma **Directiva**, debe interpretarse en el sentido de que, en el caso de un grupo de empresas formado por una sociedad matriz y una o varias filiales, la obligación de llevar a cabo consultas con los representantes de los trabajadores sólo nace, para la filial que tiene la condición de empresario, cuando se identifica dicha filial en la que pueden realizarse los despidos colectivos.

Sobre las cuestiones quinta y sexta

- 66 Mediante sus cuestiones quinta y sexta, el órgano jurisdiccional remitente solicita aclaraciones sobre el momento en que tiene que haber concluido el procedimiento de consulta, previsto en el artículo 2, apartado 1, de la **Directiva** 98/59, en el supuesto de que en presencia de un grupo de empresas formado por una sociedad matriz y una o varias filiales, la decisión que conduce eventual o necesariamente a los despidos colectivos se adopte a nivel de la sociedad matriz.
- 67 Como se ha expuesto al responder a las cuestiones tercera y cuarta, la obligación de llevar a cabo consultas establecida en el artículo 2, apartado 1, de la **Directiva** 98/59 vincula únicamente al empresario.
- 68 En efecto, ninguna disposición de dicha **Directiva** puede interpretarse en el sentido de que pueda crear tal obligación para la sociedad matriz.
- 69 De ello se deduce que incumbe siempre a la filial, como empresario, llevar a cabo consultas con los representantes de los trabajadores que puedan verse afectados por los despidos colectivos previstos y, en su caso, soportar ella misma las consecuencias del incumplimiento de la obligación de llevar a cabo consultas si no se le ha informado inmediata y correctamente de una decisión de su sociedad matriz que haga necesarios tales despidos.
- 70 Por lo que respecta a la conclusión del procedimiento de consulta, el Tribunal de Justicia ya ha declarado que, cuando resulta de aplicación la **Directiva** 98/59, la extinción de un contrato de trabajo sólo puede efectuarse por el empresario tras la conclusión del citado procedimiento, es decir, después de que haya respetado las obligaciones establecidas en el artículo 2 de dicha **Directiva** (véase la sentencia Junk, antes citada, apartado 45). De ello se deduce que el procedimiento de consulta debe haber finalizado antes de que se adopte una decisión sobre la extinción de los contratos de los trabajadores.
- 71 En el contexto de un grupo de empresas como del que se trata en el litigio principal, de esta jurisprudencia se desprende que una decisión de la sociedad matriz cuya consecuencia directa sea obligar a una de sus filiales a extinguir los contratos de los

trabajadores afectados por los despidos colectivos sólo puede adoptarse una vez finalizado el procedimiento de consulta dentro de dicha filial, ya que lo contrario expondría a éste, como empresario, a las consecuencias del incumplimiento de este procedimiento.

- 72 Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores procede responder a las cuestiones quinta y sexta planteadas que el artículo 2, apartado 1, de la **Directiva 98/59**, en relación con su artículo 2, apartado 4, debe interpretarse en el sentido de que, en el caso de un grupo de empresas, el procedimiento de consulta debe haber sido concluido por la filial afectada por los despidos colectivos antes de que la citada filial, en su caso siguiendo instrucciones directas de su sociedad matriz, extinga los contratos de los trabajadores afectados por dichos despidos.

Costas

- 73 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, 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 Cuarta) declara:

- 1) **El artículo 2, apartado 1, 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 adopción, dentro de un grupo de empresas, de decisiones estratégicas o de cambios de actividades que obliguen al empresario a examinar o a proyectar despidos colectivos genera para dicho empresario la obligación de llevar a cabo consultas con los representantes de los trabajadores.**
- 2) **El nacimiento de la obligación del empresario de iniciar consultas sobre los despidos colectivos previstos no depende de que éste pueda proporcionar ya a los representantes de los trabajadores toda la información exigida en el artículo 2, apartado 3, párrafo primero, letra b), de la Directiva 98/59.**
- 3) **El artículo 2, apartado 1, de la Directiva 98/59, en relación con el artículo 2, apartado 4, párrafo primero, de esta misma Directiva, debe interpretarse en el sentido de que, en el caso de un grupo de empresas formado por una sociedad matriz y una o varias filiales, la obligación de llevar a cabo consultas con los representantes de los trabajadores sólo nace, para la filial que tiene la condición de empresario, cuando se identifica dicha filial, en la que pueden realizarse los despidos colectivos.**
- 4) **El artículo 2, apartado 1, de la Directiva 98/59, en relación con su artículo 2, apartado 4, debe interpretarse en el sentido de que, en el caso de un grupo de empresas, el procedimiento de consulta debe haber sido concluido por la filial afectada por los despidos colectivos antes de que la citada filial, en su caso siguiendo instrucciones directas de su sociedad matriz, extinga los contratos de los trabajadores afectados por dichos despidos.**

Firmas

