

Asunto C-496/22**Resumen de la petición de decisión prejudicial con arreglo al artículo 98, apartado 1, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia****Fecha de presentación:**

22 de julio de 2022

Órgano jurisdiccional remitente:

Curtea de Apel București (Tribunal Superior de Bucarest, Rumanía)

Fecha de la resolución de remisión:

22 de junio de 2022

Parte recurrente:

EI

Parte recurrida:

SC Brink's Cash Solutions SRL

Objeto del procedimiento principal

Recurso de apelación interpuesto por EI, mediante el cual solicita que se modifique la sentencia dictada por la Sección de litigios laborales y de Seguridad Social del Tribunalul București (Tribunal de Distrito de Bucarest, Rumanía) y que se declare ilegal e infundada la decisión de la parte recurrida por la que se puso fin a su contrato de trabajo en el marco de un despido colectivo.

Objeto y fundamento jurídico de la petición de decisión prejudicial

En virtud del artículo 267 TFUE, se solicita la interpretación del artículo 1, apartado 1, letra b), y del artículo 6 de la Directiva 98/59.

Cuestiones prejudiciales

1) ¿Se oponen el artículo 1, [apartado 1, párrafo primero, letra b)] y el artículo 6 de la Directiva 98/59/CE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, a la luz de los

considerandos 2 y 6 de su preámbulo, a una normativa nacional que permite al empresario dejar de consultar a los trabajadores afectados por un procedimiento de despido colectivo, debido a que estos no han designado representantes ni tienen la obligación legal de hacerlo?

2) ¿Deben interpretarse el artículo 1, [apartado 1, párrafo primero, letra b)] y el artículo 6 de la Directiva 98/59/CE, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, a la luz de los considerandos 2 y 6 de su preámbulo, en el sentido de que, en la situación anteriormente referida, el empresario tiene la obligación de informar y de consultar a todos los trabajadores afectados por el procedimiento de despido colectivo?

Disposiciones del Derecho de la Unión invocadas

Directiva 98/59/CE relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO 1998, L 225, p. 16, considerandos 2, 6 y 12 y artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra b), artículo 2, apartado 3, y artículo 6.

Disposiciones de Derecho nacional invocadas

Legea nr. 53/2003 privind Codul muncii (Ley n.º 53/2003, sobre el Código del Trabajo), en particular el artículo 69 que establece, entre otras cosas, que el empresario que tenga la intención de realizar despidos colectivos está obligado a iniciar consultas con el sindicato o, en su caso, con los representantes de los trabajadores; el artículo 71, según el cual el sindicato o, en su caso, los representantes de los trabajadores podrán proponer al empresario medidas para evitar los despidos o para reducir el número de trabajadores despedidos; el artículo 221, según el cual en las empresas con más de 20 trabajadores que no tengan establecidas organizaciones sindicales representativas de conformidad con la ley, los intereses de los trabajadores podrán ser promovidos y defendidos por sus representantes, elegidos y designados especialmente a tal efecto.

Breve exposición de los hechos y del procedimiento principal

- 1 SC Brink's Cash Solutions SRL es una empresa perteneciente al grupo Brink's Global Services, líder en el mercado de cash management y logística de seguridad, especializada en la prestación de servicios de transporte y procesamiento de dinero en efectivo, suministro y mantenimiento de los cajeros automáticos, y cuenta con aproximadamente 2 700 empleados a nivel nacional.
- 2 El 14 de agosto de 2014 se celebró un contrato individual de trabajo entre el recurrente, como trabajador, y la recurrida, como empresario.

- 3 En el contexto del inicio de la pandemia SARS COV 2 y de la declaración del estado de emergencia en el territorio de Rumanía durante el período comprendido entre el 16 de marzo de 2020 y el 15 de mayo de 2020, la actividad de la sociedad a nivel nacional se redujo de forma considerable, lo que se reflejó en sus beneficios. En esas peculiares circunstancias, con el fin de mantenerse competitiva en el mercado, la sociedad inició el redimensionamiento de la estructura de su personal y, el 12 de mayo de 2020, inició un procedimiento de despido colectivo, suprimiendo un número de 128 puestos de trabajo a nivel nacional, según el criterio de los resultados de las evaluaciones profesionales periódicas.
- 4 Al iniciarse el procedimiento de despido colectivo el mandato de los representantes de los trabajadores de la sociedad ya había finalizado el 23 de abril de 2020 y no fue renovado.
- 5 La empresa notificó su intención de despido colectivo únicamente a las entidades más relevantes del sector, sin trasladar a los trabajadores tal notificación que debería haberse dirigido bien a los representantes designados anteriormente cuyo mandato había finalizado, bien individualmente a cada trabajador afectado por la medida de despido. A falta de la designación de nuevos representantes de los trabajadores la empresa eludió la fase de información y de consulta, alegando la imposibilidad objetiva de cumplirla y la inexistencia de culpa alguna. El inicio del procedimiento de despido colectivo se produjo durante el estado de emergencia, período durante el cual se restringió el ejercicio de varios derechos civiles, circunstancia que hacía poco probable el éxito del inicio por parte de los trabajadores de un procedimiento de designación de sus representantes a nivel nacional.
- 6 En el marco del procedimiento de despido colectivo, el 2 de julio de 2020 se emitió la decisión de despido de EI, que este impugnó ante la Sección de litigios laborales y de Seguridad Social del Tribunalul București (Tribunal de Distrito de Bucarest).
- 7 EI sostuvo que la empresa tenía la obligación imperativa, establecida por el artículo 69 del Código del Trabajo, de cumplir dicha fase de consulta e información a los trabajadores aun cuando estos no estuvieran organizados en sindicatos o no tuvieran designados representantes que defendiesen sus intereses. Alegó que incumbía a la empresa la obligación de comunicar a los trabajadores la necesidad de designar nuevos representantes estrictamente para esta fase y que se habían vulnerado gravemente los derechos de los trabajadores al no haber podido proponer estas medidas y medios para evitar el despido colectivo o para reducir el número de trabajadores que habían de ser despedidos.
- 8 La sociedad se defendió alegando que el mandato de los representantes de los trabajadores había finalizado con anterioridad al inicio del procedimiento de despido colectivo y que dicho mandato no fue renovado a causa de la falta de coordinación de los trabajadores. Por lo tanto, la información y la consulta a los trabajadores no pudieron efectuarse y, habida cuenta de que la ley establece la

obligación de cumplir el procedimiento con el sindicato o con los representantes de los trabajadores, pero no con los trabajadores individualmente considerados, la empresa consideró que estaba exenta de dicha obligación y continuó la tramitación del procedimiento de despido colectivo.

- 9 Varios trabajadores despedidos en el marco de este procedimiento de despido colectivo impugnaron ante los tribunales la legalidad del procedimiento de despido y hasta el momento actual ya se han pronunciado varias resoluciones judiciales firmes. Los órganos jurisdiccionales consideraron que las decisiones de despido fueron debidamente emitidas y que el procedimiento de despido colectivo respetó las etapas legales, aun cuando no se había cumplido la fase de información y de consulta a los trabajadores.
- 10 La misma solución fue adoptada por el Tribunalul București (Tribunal de Distrito de Bucarest), que desestimó el recurso interpuesto por EI. Contra dicha desestimación, EI interpuso recurso de apelación ante la Curtea de Apel București (Tribunal Superior de Bucarest), que decidió de oficio plantear una cuestión prejudicial al Tribunal de Justicia.

Breve exposición de la fundamentación de la petición de decisión prejudicial

- 11 El órgano jurisdiccional remitente considera que, a la luz de los considerandos 2, 6 y 12 y del artículo 2, apartado 3, de la Directiva 98/59, uno de los objetivos de esta consiste en garantizar la participación de los trabajadores en el procedimiento de despido colectivo y, a este fin, impuso a los empresarios la obligación de información y de consulta a los trabajadores, a través de sus representantes, con carácter previo, en la fase inicial del procedimiento de despido colectivo.
- 12 La información debe referirse a los aspectos esenciales de la reestructuración proyectada por el empresario y que tengan consecuencias sobre los trabajadores, permitiéndoles, de este modo, reaccionar con el fin de disminuir o combatir el impacto negativo de los despidos y equilibrar así la relación de superioridad entre el empresario y los trabajadores.
- 13 El hecho de que el texto de la Directiva, al enumerar a los beneficiarios de dicha obligación, se refiera a los representantes de los trabajadores y no a cada uno de los trabajadores o a todos ellos, remitiendo a la normativa de cada Estado miembro, no permite inferir que, en ausencia de un mecanismo nacional obligatorio de designación de dichos representantes, la obligación de información y de consulta carezca de contenido.
- 14 De la interpretación de las disposiciones antes referidas de la Directiva y de su artículo 6, que se refiere al derecho de los trabajadores, alternativo al derecho de sus representantes, la Curtea de Apel București (Tribunal Superior de Bucarest) deduce que la fase de información y de consulta a los trabajadores (en ausencia de sus representantes) es obligatoria en el procedimiento de despido colectivo, aun

cuando no dé lugar concretamente a ninguna modificación en el plan de reestructuración proyectado por el empresario.

- 15 Otros Tribunales Superiores nacionales han optado por la solución contraria, basándose en una interpretación literal de la Directiva, que establece que los beneficiarios de la obligación de información y de consulta son los «representantes de los trabajadores», en cuya ausencia el empresario queda exento de la fase de información y de consulta. Dicha interpretación diferente da lugar a soluciones judiciales divergentes con respecto a la regularidad de un procedimiento de despido colectivo y el órgano jurisdiccional remitente considera que, para una correcta aplicación del Derecho de la Unión, necesita la respuesta del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.
- 16 Por consiguiente, la Curtea de Apel București (Tribunal Superior de Bucarest) considera que el legislador nacional no ha transpuesto debidamente las disposiciones de la Directiva 98/59 con el fin de garantizar el efecto útil de sus normas, puesto que no ha establecido la obligación de un mecanismo de designación de los representantes de los trabajadores de un empresario.
- 17 Las disposiciones del Derecho de la Unión a las que se refieren las cuestiones prejudiciales planteadas al Tribunal de Justicia mediante esta remisión no han sido aún objeto de interpretación en el sentido solicitado por la Curtea de Apel București (Tribunal Superior de Bucarest), que cita en su petición la sentencia de 16 de julio de 2009, *Mono Car Styling* (C-12/08), y la sentencia de 8 de junio de 1994, *Comisión/Reino Unido* (C-382/92).
- 18 En la primera de dichas sentencias, el Tribunal de Justicia ha declarado que el derecho de información y de consulta previsto en la Directiva 98/59, en particular en su artículo 2, está concebido en beneficio de los trabajadores como colectivo y tiene pues una naturaleza colectiva. El Tribunal de Justicia ha analizado el nivel de protección de dicho derecho solo a la luz del artículo 6. Sin embargo, en el caso de autos, el órgano jurisdiccional remitente señala que se trata de determinar si el empresario tiene la obligación de información y de consulta cuando los trabajadores no pueden, desde el punto de vista jurídico, considerarse una colectividad en el ordenamiento jurídico interno.
- 19 En cuanto a la segunda sentencia del Tribunal de Justicia, el órgano jurisdiccional remitente se remite a los apartados 18 y 24, en los que el Tribunal de Justicia examinó una disposición de la Directiva 77/187/CEE que definía a los «representantes de los trabajadores» en términos idénticos a los de la Directiva 98/59.
- 20 El órgano jurisdiccional remitente subraya, sin embargo, que la jurisprudencia citada no le permite considerar que se encuentra ante un *acte éclairé* y que la aplicación correcta del Derecho de la Unión en el presente asunto no es tan evidente como para no suscitar ninguna duda razonable.

- 21 En materia de litigios laborales, las sentencias pronunciadas por el órgano jurisdiccional remitente no son susceptibles de ulterior recurso judicial de Derecho interno, por lo que está obligado, en virtud del artículo 267 TFUE, párrafo segundo, a plantear las cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia.

DOCUMENTO DE TRABAJO