

# Versión anonimizada

Traducción

C-249/24 - 1

Asunto C-249/24

## Petición de decisión prejudicial

### Fecha de presentación:

4 de abril de 2024

### Órgano jurisdiccional remitente:

Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia)

### Fecha de la resolución de remisión:

3 de abril de 2024

### Partes recurrentes:

RT

ED

### Parte recurrida:

Ineo Infracom

---

[*omissis*] SENTENCIA DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE  
(Tribunal de Casación, Sala de lo Social)

DE 3 DE ABRIL DE 2024

1.º/ RT, [*omissis*] 84320 Entraigues-sur-la-Sorgue, y

2.º/ ED, [*omissis*] 84300 Cavaillon,

han interpuesto respectivamente los recursos de casación n.ºs [*omissis*] contra dos sentencias dictadas el 1 de febrero de 2022 por la cour d'appel de Nîmes (Tribunal de Apelación de Nimes, Francia) [*omissis*], en los litigios que los enfrentan a la sociedad Ineo Infracom, [*omissis*] 21000 Dijon, parte recurrida en casación.

En apoyo de su recurso de casación, las recurrentes invocan dos motivos de casación cada una de ellas.

[*omissis*] La chambre sociale de la Cour de cassation (Sala de lo Social del Tribunal de Casación, Francia) [*omissis*] ha dictado la presente sentencia.

### **Acumulación**

- 1 Debido a su conexidad, se acuerda acumular los recursos de casación n.ºs [*omissis*].

### **Hechos y procedimiento**

- 2 Según las sentencias recurridas (Nimes, 1 de febrero de 2022) y los documentos presentados, después de que la sociedad France Télécom le comunicara su decisión de no renovar el contrato correspondiente a los departamentos de Gard y Lozère, la sociedad Inéo Infracom propuso a los ochenta y dos trabajadores adscritos a la agencia sudeste, a la espera de soluciones permanentes, traslados temporales a otras regiones a partir del 1 de julio de 2013, conforme al régimen de desplazamientos de larga distancia previsto en el convenio colectivo nacional aplicable de los trabajadores de obras públicas de 15 de diciembre de 1992.
- 3 Así, dicha sociedad notificó a RT y ED que iban a ser objeto de tal desplazamiento, a la agencia de Ivry-sur-Seine y a la agencia de Vitrolles respectivamente, del 1 de julio al 28 de septiembre de 2013, y les comunicó que a efectos administrativos quedaban adscritos a la ciudad de Nimes.
- 4 El 28 de junio de 2013, los trabajadores rechazaron estas modificaciones y, junto con otros nueve empleados, presentaron ante un conseil de prud'hommes (Tribunal Laboral Paritario) una demanda a efectos de la resolución judicial de su contrato de trabajo.
- 5 Por considerar que las actividades ordinarias de la empresa requerían regularmente la redistribución geográfica del personal de obra como consecuencia de la pérdida o la obtención de contratos, y que no se preveía ninguna reducción de la plantilla, el empresario y varias organizaciones sindicales representativas celebraron, el 29 de julio de 2013, un acuerdo de movilidad interna. En virtud de dicho acuerdo, se remitieron dos propuestas relativas al puesto de trabajo a cada uno de los trabajadores, que las rechazaron, el 30 de septiembre y el 30 de diciembre de 2013 en el caso de RT, y el 27 de noviembre de 2013 y el 20 de enero de 2014 en el caso de ED.
- 6 El 10 de junio de 2014, estos últimos fueron despedidos, junto con otros nueve trabajadores, por causas económicas, con arreglo al artículo L. 2242-23 del code du travail (Código de Trabajo), a raíz de lo cual presentaron ante un conseil de prud'hommes una demanda subsidiaria de impugnación del despido.

- 7 Mediante sentencias de 3 de abril de 2017, el conseil de prud'hommes declaró la resolución judicial del contrato de RT por incumplimiento contractual del empresario y condenó a este último a abonar al trabajador una indemnización de daños y perjuicios y desestimó las pretensiones de ED.
- 8 Mediante sentencias de 1 de febrero de 2022, la cour d'appel, tras anular la sentencia relativa a RT y pronunciarse de nuevo, desestimó las pretensiones de este último y confirmó la sentencia relativa a ED.
- 9 Para pronunciarse en este sentido, la cour d'appel señaló, antes de nada, que el acuerdo de movilidad firmado el 29 de julio de 2013 por la mayoría de las organizaciones sindicales representativas en la empresa, tras la promulgación de la Ley n.º 2013-504 de 14 de junio de 2013, mencionaba expresamente que había sido negociado al margen de cualquier proyecto de reducción de la plantilla y, a continuación, descartó la existencia de todo fraude. De ello dedujo que el empresario no había infringido las disposiciones de los artículos 1 y 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, puesto que tales disposiciones no están destinadas a aplicarse cuando no existe un despido colectivo.

### **Examen de los motivos de casación**

#### ***Sobre el segundo motivo de casación***

##### *Formulación del motivo*

- 10 Los trabajadores impugnan las sentencias por haber desestimado su demanda de nulidad de los despidos y su demanda de indemnización de daños y perjuicios por despido nulo y por incumplimiento de la obligación de establecer un plan de protección del empleo, siendo así que, «según los artículos 1 y 2 de la Directiva 98/59/CE, cuando un empresario tenga intención de efectuar despidos por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo; que 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, la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos; que, con arreglo al artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deberá garantizarse a “los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales”; que el artículo 21 de la Carta Social Europea dispone que “para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de los trabajadores a la información y a la consulta en el seno de la empresa, las Partes se comprometen a adoptar o a promover medidas que permitan que los trabajadores o sus representantes, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales [...]

sean consultados oportunamente sobre las decisiones previstas que puedan afectar sustancialmente a los intereses de los trabajadores, y en particular sobre las decisiones que podrían tener consecuencias importantes sobre la situación del empleo en la empresa”; que, a tenor del artículo L. 2242-23, apartado 4, del Código de Trabajo en su versión resultante de la Ley n.º 2013-504 de 14 de junio de 2013, “en caso de que uno o varios trabajadores rechacen la aplicación a su contrato de trabajo de las estipulaciones del acuerdo relativas a la movilidad interna mencionadas en el artículo L. 2242-21, primer punto, su despido se basará en una causa económica, se resolverá según el procedimiento del despido individual por causas económicas y dará derecho a las medidas de acompañamiento y readaptación que ha de prever el acuerdo, que adaptará el ámbito y las modalidades de ejecución de la readaptación interna a los artículos L. 1233-4 y L. 1233-4-1”; que incumbe al juez nacional comprobar, tomando en consideración el Derecho interno en su conjunto y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, si es posible realizar una interpretación de tal Derecho que permita garantizar la plena efectividad de los artículos 1 y 2 de la Directiva 98/59/CE y llevar a una solución que se atenga a la finalidad prevista por dicha Directiva; que, en caso de que sea imposible interpretar la normativa nacional de manera que se garantice la conformidad con los artículos 1 y 2 de la Directiva 98/59/CE y con los artículos 21 de la Carta Social Europea y 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el órgano jurisdiccional nacional deberá inaplicar dicha normativa nacional, obligación que se impone al órgano jurisdiccional nacional en virtud de los artículos 1 y 2 de la Directiva 98/59/CE y de los artículos 21 de la Carta Social Europea y 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea cuando el litigio se plantee entre un trabajador y un empresario que tenga la condición de autoridad pública y en virtud de los artículos 21 de la Carta Social Europea y 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea cuando el litigio se plantee entre un trabajador y un empresario que sea un particular; que de ello se deduce que, pese a la referencia del artículo L. 2242-23, párrafo cuarto, del Código de Trabajo a “un despido individual por causas económicas”, el empresario que, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, tenga intención de eliminar empleos en caso de rechazo de las propuestas de cambio geográfico o profesional presentadas en el marco de un acuerdo de movilidad interna, deberá establecer un plan de protección del empleo si concurren los requisitos previstos en el artículo L. 1233-61 del Código de Trabajo; que, para declarar que las disposiciones del artículo L. 1235-10 del Código de Trabajo relativas al plan de protección del empleo son inaplicables y que la demanda de nulidad del despido carece de fundamento, la cour d’appel señaló que “según el antiguo artículo L. 2242-23, párrafo cuarto, del Código de Trabajo, cuando uno o varios trabajadores rechacen la aplicación a su contrato de trabajo de las estipulaciones del acuerdo relativas a la movilidad interna a que se refiere el artículo L. 2242-21, párrafo primero, su despido se basará en una causa económica y se decidirá siguiendo el procedimiento del despido individual por causas económicas” y que “mediante carta de 10 de junio de 2014, se notificó al empleado su despido individual por causas económicas con arreglo a tales disposiciones”; que de ello dedujo que “el

empresario no parece haber vulnerado las disposiciones de los artículos L. 1233-61 y siguientes del Código de Trabajo relativas al plan de protección del empleo ni de los artículos 1 y 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, puesto que tales disposiciones no están destinadas a aplicarse cuando no existe despido colectivo”; que, al pronunciarse en este sentido, siendo así que el empresario estaba obligado a establecer un plan de protección del empleo garantizando a los trabajadores información y consultas en tiempo hábil, así como medidas de acompañamiento y readaptación adecuadas, siempre que los despidos decididos por el empresario, con independencia de su calificación como despido individual por causas económicas por el artículo L. 2242-23 del Código de Trabajo, afectaran al menos a diez trabajadores en un mismo período de treinta días, la cour d’appel infringió, por aplicación errónea, el artículo L. 2242-23, párrafo cuarto, del Código de Trabajo en su versión resultante de la Ley n.º 2013-504 de 14 de junio de 2013, por inaplicación, los artículos L. 1233-3 del Código de Trabajo en su versión resultante de la Ley n.º 2008-67 de 21 de enero de 2008, L. 1233-61 del Código de Trabajo en su versión resultante de la Ley n.º 2012-387 de 22 de marzo de 2012, L. 1233-62 del Código de Trabajo en su versión anterior a la resultante de la Ley n.º 2016-1088 de 8 de agosto de 2016 y L. 1235-10 del Código de Trabajo en su versión resultante de la Ley n.º 2013-504 de 14 de junio de 2013, tal como han sido interpretados a la luz de los artículos 1 y 2 de la Directiva 98/59/CE, del artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y del artículo 21 de la Carta Social Europea.»

- 11 Con carácter subsidiario, solicitan que se planteen al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«¿Debe interpretarse el artículo 2 de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, en el sentido de que un empresario está obligado a realizar las consultas contempladas en dicho artículo cuando tenga la intención de efectuar varios despidos individuales por causas económicas debido a que los trabajadores rechazan la modificación de su contrato de trabajo en virtud de un acuerdo de movilidad interna, si el número de despidos previstos en un mismo período puede calificarse de despido colectivo conforme al artículo 1, incisos i) y ii), de la citada Directiva?

¿Debe considerarse que la información o la consulta al comité de empresa antes de la celebración con las organizaciones sindicales representativas de un acuerdo relativo a la movilidad interna, con arreglo a los artículos L. 2242-21 y siguientes del Código de Trabajo, exime al empresario de informar y consultar a los representantes de los trabajadores, de conformidad con el artículo 2, apartados 2 a 4, de la Directiva 98/59/CE, en caso de despido de los trabajadores que hayan rechazado la aplicación a su contrato de trabajo de las estipulaciones de dicho acuerdo, si el número de despidos previstos supera el establecido en el artículo 1, letra a), de la referida Directiva?»

Resumen de las normas aplicables

Derecho de la Unión

12 Según el artículo 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:

«1. 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,
  - al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores,
  - al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo;

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;

b) se entenderá por “representantes de los trabajadores” los representantes de los trabajadores previstos por la legislación o la práctica de los Estados miembros.

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 producidos por iniciativa del 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.»

13 El artículo 2 de la Directiva 98/59/CE dispone 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. Los Estados

miembros podrán disponer que los representantes de los trabajadores puedan recurrir a expertos de conformidad con las legislaciones o prácticas nacionales.

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

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

#### Derecho nacional

14 De conformidad con el artículo L. 2242-21, punto 1, del Código de Trabajo, en su versión resultante de la Ley n.º 2013-504 de 14 de junio de 2013, el empresario podrá iniciar una negociación sobre las condiciones de la movilidad profesional o geográfica interna en el seno de la empresa en el marco de medidas colectivas de organización ordinarias sin un proyecto de reducción de plantilla.

15 Con arreglo al artículo L. 2242-22 del Código de Trabajo, en su versión resultante de la Ley n.º 2013-504 de 14 de junio de 2013, el acuerdo que resulte de la negociación contemplada en el artículo L. 2242-21 incluirá, en particular:

1.º Los límites impuestos a dicha movilidad más allá de la zona geográfica de empleo del trabajador, que se especificará en el acuerdo, respetando la vida personal y familiar del trabajador conforme al artículo L. 1121-1;

2.º Las medidas destinadas a conciliar la vida profesional y la vida personal y familiar, así como a tener en cuenta las situaciones relacionadas con las limitaciones por discapacidad y salud;

3.º Las medidas de acompañamiento a la movilidad, en particular acciones de formación y ayudas a la movilidad geográfica, que comprenderán, en particular, la participación del empresario en la compensación de la eventual pérdida de poder adquisitivo y en los gastos de transporte.

Las estipulaciones del acuerdo colectivo celebrado conforme al artículo L. 2242-21 y al presente artículo no podrán ocasionar una disminución del nivel de la remuneración o de la clasificación personal del trabajador y deberán garantizar el mantenimiento o la mejora de su cualificación profesional.

- 16 Con arreglo al artículo L. 2242-23 del Código de Trabajo, en su versión resultante de la Ley n.º 2013-504 de 14 de junio de 2013, el acuerdo colectivo que se derive de la negociación contemplada en el artículo L. 2242-21 se comunicará a cada uno de los trabajadores afectados.

Las estipulaciones del acuerdo celebrado con arreglo a los artículos L. 2242-21 y L. 2242-22 serán aplicables al contrato de trabajo. Las cláusulas del contrato de trabajo contrarias al acuerdo se suspenderán.

Cuando, después de una fase de consulta que permita al empresario tomar en consideración las limitaciones personales y familiares de cada uno de los trabajadores potencialmente afectados, el empresario pretenda aplicar una medida individual de movilidad prevista en el acuerdo celebrado con arreglo al presente artículo, recabará el consentimiento del trabajador conforme al procedimiento establecido en el artículo L. 1222-6.

Cuando uno o varios trabajadores rechacen la aplicación a su contrato de trabajo de las estipulaciones del acuerdo relativas a la movilidad interna a que se refiere el artículo L. 2242-21, párrafo primero, su despido se basará en una causa económica, se resolverá según el procedimiento del despido individual por causas económicas y dará derecho a las medidas de acompañamiento y readaptación que ha de prever el acuerdo, que adaptará el ámbito y las modalidades de ejecución de la readaptación interna a los artículos L. 1233-4 y L. 1233-4-1.

- 17 Con arreglo al artículo L. 2323-6 del Código de Trabajo, en su versión anterior a la Ley n.º 2015-994 de 17 de agosto de 2015, el comité de empresa deberá ser informado y consultado antes de que el empresario adopte cualquier decisión relativa a la organización, la gestión y el funcionamiento general de la empresa y, en particular, sobre las medidas que puedan afectar al tamaño o la estructura de la plantilla, la jornada laboral, las condiciones de empleo, trabajo y formación profesional.
- 18 Según reiterada jurisprudencia de la Cour de cassation (Soc., 5 de mayo de 1998, recurso de casación n.º 96-13 498, Bull., V, n.º 219), de lo dispuesto en el artículo L. 2323-2 del Código de Trabajo, en relación con el artículo L. 2323-6 del mismo Código (anteriormente artículos L. 431-5 y L. 432-1), a la sazón aplicables, resulta que la decisión del empresario debe ir precedida de una consulta al comité de empresa cuando tenga por objeto una de las cuestiones o medidas a que se refiere la segunda de las citadas normas, sin que proceda establecer distinciones en función de que dicha decisión sea de carácter unilateral o se adopte mediante la negociación de un acuerdo colectivo de empresa relativo a uno de los objetivos sometidos legalmente al dictamen del comité de empresa.

*Motivos por los que se plantea la cuestión prejudicial*

- 19 El Tribunal de Justicia de la Unión Europea declaró, en su sentencia de 21 de septiembre de 2017, Socha y otros (C-149/16), que el artículo 1, apartado 1, y el 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, deben interpretarse en el sentido de que un empresario está obligado a realizar las consultas previstas en el citado artículo 2 cuando pretende llevar a cabo, en perjuicio de los trabajadores, una modificación unilateral de las condiciones de remuneración que, en caso de rechazo por parte de estos últimos, suponga el cese de la relación laboral, en la medida en que se cumplan los requisitos previstos en el artículo 1, apartado 1, de esa Directiva.

- 20 Asimismo, en su sentencia de 22 de abril de 2009, *Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros (C-44/08)*, el Tribunal de Justicia, señaló que 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 estas, 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. Cuando una decisión que puede provocar despidos colectivos únicamente está en estudio y, por tanto, los despidos colectivos son solo una probabilidad y no se conocen los factores pertinentes para las consultas, no pueden conseguirse los citados objetivos. Declaró, además, que: «2) El nacimiento de la obligación del empresario de iniciar consultas sobre los despidos colectivos previstos no depende de que este 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.»
- 21 El artículo L. 2242-23, párrafo cuarto, del Código de Trabajo, en virtud del cual el despido basado en la negativa del trabajador a que se apliquen a su contrato de trabajo las estipulaciones del acuerdo de movilidad negociado se resolverá según el procedimiento del despido individual por causas económicas, excluye así la aplicación de las disposiciones de los artículos L. 1233-28 a L. 1233-33 del Código de Trabajo sobre el procedimiento de información y consulta al comité de empresa o a los delegados del personal cuando el empresario tenga intención de efectuar un despido colectivo por causas económicas de al menos diez trabajadores en un mismo período de treinta días.
- 22 Por tanto, se plantea la cuestión de si debe considerarse que los despidos por causas económicas basados en la negativa de los trabajadores a que se apliquen a su contrato de trabajo las estipulaciones de un acuerdo colectivo de movilidad constituyen una extinción del contrato de trabajo a iniciativa del empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 98/59/CE, de modo que hayan de tenerse en cuenta para calcular el número total de despidos realizados.
- 23 En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, se plantea la cuestión de si cuando el número de despidos previstos supere el establecido en el artículo 1, letra a), de la citada Directiva, la información y la consulta al comité de empresa antes de la celebración con las organizaciones sindicales representativas de un acuerdo colectivo relativo a la movilidad interna, con arreglo a los artículos

L. 2242-21 y siguientes del Código de Trabajo, eximen al empresario de informar y consultar a los representantes de los trabajadores, de conformidad con el artículo 2, apartados 2 a 4, de la Directiva 98/59/CE.

**EN VIRTUD DE TODO LO EXPUESTO**, la Cour de cassation:

Visto el artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

PLANTEA al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 1, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, en el sentido de que procede considerar que los despidos por causas económicas basados en la negativa de los trabajadores a que se apliquen a su contrato de trabajo las estipulaciones de un acuerdo colectivo de movilidad constituyen una extinción del contrato de trabajo a iniciativa del empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, de modo que han de tenerse en cuenta para calcular el número total de despidos realizados?»

2) En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión, cuando el número de despidos previstos supere el establecido en el artículo 1, letra a), de la Directiva 98/59/CE, ¿debe interpretarse el artículo 2, apartados 2 a 4, de dicha Directiva en el sentido de que la información y la consulta al comité de empresa antes de la celebración con las organizaciones sindicales representativas de un acuerdo colectivo relativo a la movilidad interna, con arreglo a los artículos L. 2242-21 y siguientes del Código de Trabajo, eximen al empresario de informar y consultar a los representantes de los trabajadores?»

Se suspende la sustanciación del recurso de casación hasta que se pronuncie el Tribunal de Justicia de la Unión Europea;

[omissis]