

**Asunto C-134/22**

**Petición de decisión prejudicial**

**Fecha de presentación:**

1 de marzo de 2022

**Órgano jurisdiccional remitente:**

Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania)

**Fecha de la resolución de remisión:**

27 de enero de 2022

**Parte recurrente en casación:**

MO

**Parte recurrida en casación:**

SM, actuando en condición de administrador concursal de G GmbH

---

**BUNDESARBEITSGERICHT (TRIBUNAL SUPREMO DE LO LABORAL)**

[*omissis*]

Pronunciada el

27 de enero de 2022

**RESOLUCIÓN**

[*omissis*]

En el asunto entre

MO,

parte demandante, apelante y recurrente en casación,

[*omissis*]

SM, actuando en condición de administrador concursal de G GmbH,

parte demandada, apelada y recurrida en casación,

la Sala Sexta del Bundesarbeitsgericht ha acordado, tras la deliberación mantenida el 27 de enero de 2022 [*omissis*]:

- I. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), plantear al Tribunal de Justicia de la Unión Europea la siguiente cuestión prejudicial:

¿Qué objeto persigue el artículo 2, apartado 3, 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, con arreglo al cual el empresario debe transmitir a la autoridad pública competente una copia de la comunicación escrita dirigida a los representantes de los trabajadores, que contenga, al menos, los elementos previstos en los incisos i) a v) de la letra b) del párrafo primero?

- II. Se suspende el procedimiento de casación hasta que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronuncie sobre la cuestión prejudicial.

### **Fundamentos**

La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 2, apartado [3], 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 lo sucesivo, «Directiva 98/59»).

La petición de decisión prejudicial se plantea en el marco de un litigio entre el demandante y el demandado en su condición de administrador concursal de G GmbH (en lo sucesivo, «deudora»). Las partes discrepan acerca de si un despido ordinario por causas económicas ha extinguido eficazmente la relación laboral.

#### **A. Objeto y hechos del procedimiento principal**

Desde 1981, el demandante trabajó para la deudora como soldador. A solicitud de la deudora, el tribunal concursal inició un procedimiento concursal respecto de la deudora mediante resolución de 1 de octubre de 2019. El demandado, en su condición de administrador concursal designado judicialmente, se subrogó de oficio en la posición del empresario y ejerce la función de empresario durante la vigencia del procedimiento concursal.

El 17 de enero de 2020 se decidió que la actividad de la deudora debía cesar completamente, a más tardar, el 30 de abril de 2020. A este respecto, se preveía el despido de más del 10 % de los 195 trabajadores que aún permanecían en la

plantilla, entre los días 28 a 31 de enero de 2020. Tras la decisión de cierre tuvieron lugar las negociaciones sobre la conciliación de intereses con el comité de empresa constituido en la deudora. El 17 de enero de 2020 se presentó al comité de empresa el borrador de una conciliación de intereses, y el 22 de enero siguiente se firmó la conciliación de intereses definitiva. Este procedimiento previsto en el Derecho nacional con arreglo a lo dispuesto en los artículos 111 y 112 de la Betriebsverfassungsgesetz (Ley sobre la representación de los trabajadores en la empresa; en lo sucesivo, «BetrVG») está dirigido a garantizar la participación de los trabajadores y la toma en consideración de sus intereses cuando exista un plan de modificación de la explotación (que, conforme a la definición legal, comprende también el cierre), tratando al menos de llegar a un acuerdo sobre la conciliación de intereses. Asimismo, se pretende compensar o, cuando menos, atenuar los perjuicios económicos que de tal medida se deriven para los trabajadores, por medio de un plan social que, en principio, es vinculante.

Si, como aquí sucede, la medida prevista implica también un despido colectivo en el sentido de la Directiva 98/59, con arreglo al artículo 17, apartado 2, de la Kündigungsschutzgesetz (Ley de protección contra el despido; en lo sucesivo, «KSchG»), debe llevarse a cabo, además, el procedimiento de consulta con la representación de los trabajadores competente. Ambos procedimientos de participación pueden vincularse entre sí, siempre que el empresario aclare en grado suficiente que se han de celebrar simultáneamente y a qué procedimientos afecta. Tal vinculación es habitual en Alemania, y también la preveía en el presente caso el borrador de la conciliación de intereses presentado el 17 de enero de 2020. Con él se inició y ejecutó el procedimiento de consulta con el comité de empresa, órgano competente con arreglo al Derecho nacional para representar a los trabajadores, después de haberse vinculado este procedimiento de consulta con el dirigido a la adopción de una conciliación de intereses. En su postura definitiva de 22 de enero de 2020, el comité de empresa declaró que no veía ninguna posibilidad de evitar los despidos previstos.

Sin embargo, la Agentur für Arbeit Osnabrück (Agencia de Empleo de Osnabrück), autoridad competente con arreglo al Derecho nacional para el procedimiento de notificación, no recibió copia de la comunicación dirigida al comité de empresa con arreglo al artículo 17, apartado 2, de la KSchG, tal como exigen el apartado 3, primera frase, del mismo artículo y el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59.

Mediante formulario y documentación adjunta de 23 de enero de 2020 se presentó ante la Agencia de Empleo de Osnabrück una notificación de despido colectivo eficaz, cuya recepción certificó dicha autoridad el 27 de enero de 2020. A continuación, se resolvió, entre otras, la relación laboral del demandante, mediante escrito entregado a este el 28 de enero de 2020, con efectos a partir del 30 de abril siguiente.

La Agencia de Empleo de Osnabrück había fijado para los días 28 y 29 de enero de 2020 entrevistas de asesoramiento con 153 trabajadores.

Con su demanda, el demandante solicita en el procedimiento principal que se declare que el despido de 28 de enero de 2020 no extinguió la relación laboral. A su parecer, dicho despido fue ineficaz, postura que fundamenta, en particular, en el argumento de que la deudora no remitió a la agencia de empleo una copia de la comunicación dirigida al comité de empresa con arreglo al artículo 17, apartado 2, de la KSchG. Considera que, con arreglo al artículo 17, apartado 3, primera frase, de la KSchG y al artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59, esto no constituye una mera obligación accesoria sin sanción alguna, sino que es un requisito de validez para el despido. Según él, solo de esa manera se garantiza que la agencia de empleo tenga cuanto antes conocimiento de los despidos previstos, para poder anticiparse y, por ejemplo, indagar en el mercado laboral relativo a los grupos profesionales que van a verse afectados y así poder planificar mejor su actividad de mediación.

El demandado considera que el despido está justificado por la decisión de cierre y, por lo demás, es totalmente eficaz. El hecho de no haber remitido a la agencia de empleo una copia de la comunicación con arreglo al artículo 17, apartado 3, primera frase, de la KSchG no implica la ineficacia del despido. Alega que a diferencia de las disposiciones relativas a la notificación de despidos colectivos (artículo 17, apartado 1, de la KSchG) o al procedimiento de consulta en sí (artículo 17, apartado 2, de la KSchG), el apartado 3, primera frase, del mismo artículo no tiene por objeto la protección de los trabajadores afectados por un despido colectivo ni impedir los despidos. Ni la agencia de empleo puede conocer, a partir de la copia, qué opciones contempla el comité de empresa para evitar los despidos previstos, ni la transmisión de dicha copia puede influir en las consultas entre empresario y comité de empresa. A su parecer, únicamente anticipa la información a la autoridad competente, pero no es un requisito para el cumplimiento de la obligación de notificación.

El Arbeitsgericht (Tribunal de lo Laboral) y el Landesarbeitsgericht (Tribunal Regional de lo Laboral) han desestimado, respectivamente, la demanda y el recurso de apelación del demandante. Con su recurso de casación admitido a trámite por el Landesarbeitsgericht, el demandante insiste íntegramente en su pretensión.

## **B. Marco jurídico**

### **I. Código Civil**

El Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil; en lo sucesivo, «BGB») de 18 de agosto de 1896, en su versión refundida de 2 de enero de 2002 (*Bundesgesetzblatt*, parte I, página 42), modificado por última vez mediante el artículo 2 de la Ley de 21 de diciembre de 2021 (*Bundesgesetzblatt*, parte I, página 5252), presenta, en extracto, el siguiente tenor:

«Artículo 134. Prohibición legal

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

## II. Ley de protección contra el despido

La Ley de protección contra el despido (KSchG) de 10 de agosto de 1951, en su versión refundida de 25 de agosto de 1969 (*Bundesgesetzblatt*, parte I, página 1317), modificada por última vez mediante el artículo 2 de la Betriebsrätemodernisierungsgesetz (Ley de modernización de los comités de empresa) de 14 de junio de 2021 (*Bundesgesetzblatt*, parte I, página 1762), en su sección 3, se dirige a la transposición de la Directiva 98/59. La ley establece, en extracto:

«Sección 1. Protección general contra el despido

Artículo 1 Despidos improcedentes por causas sociales

1. El despido de un trabajador por cuenta ajena cuyo contrato haya durado más de seis meses ininterrumpidos en la misma empresa será jurídicamente inoperante cuando sea improcedente por causas sociales.

Sección 3. Despidos que deben ser notificados

Artículo 17 Obligación de notificación

1. <sup>1</sup>El empresario deberá efectuar una notificación a la agencia de empleo antes de despedir:

2) en los centros de trabajo que empleen habitualmente al menos 60 y menos de 500 trabajadores, al 10 % de los trabajadores empleados habitualmente en el centro de trabajo o a más de 25 trabajadores;

[...]

en el transcurso de un período de 30 días naturales. <sup>2</sup>Se asimilarán al despido otras formas de extinción del contrato de trabajo por iniciativa del empresario.

2. <sup>1</sup>Cuando un empresario tenga intención de llevar a cabo despidos que deban notificarse en virtud del apartado 1, estará obligado a aportar al comité de empresa, a su debido tiempo, toda la información pertinente y a informarle por escrito, en particular, de los siguientes extremos:

1) los motivos de los despidos previstos;

2) el número y las categorías profesionales de los trabajadores que vayan a ser despedidos;

- 3) el número y las categorías profesionales de los trabajadores empleados habitualmente;
- 4) el período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos;
- 5) los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos;
- 6) los criterios tenidos en cuenta para el cálculo de las posibles indemnizaciones.

<sup>2</sup>El empresario y el comité de empresa deberán deliberar, en particular, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos y de atenuar sus consecuencias.

3. <sup>1</sup>El empresario transmitirá simultáneamente a la agencia de empleo una copia de la comunicación al comité de empresa, la cual deberá contener al menos la información prevista en el apartado 2, puntos 1 a 5. <sup>2</sup>La notificación prevista en el apartado 1 se deberá presentar por escrito junto con la postura del comité de empresa acerca de los despidos. <sup>3</sup>En caso de que el comité de empresa no haya emitido una postura, 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. <sup>4</sup>La notificación deberá proporcionar información sobre el nombre del empresario y el domicilio y la naturaleza de la empresa, así como sobre los motivos de los despidos previstos, el número y las categorías profesionales de los trabajadores que vayan a ser despedidos y de los trabajadores empleados habitualmente, el período en el que está previsto efectuar los despidos, y los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos. <sup>5</sup>Asimismo, la notificación deberá incluir, de común acuerdo con el comité de empresa, información para la agencia de empleo en relación con el sexo, la edad, la profesión y la nacionalidad de los trabajadores afectados. <sup>6</sup>El empresario deberá transmitir al comité de empresa una copia de la notificación. <sup>7</sup>El comité de empresa podrá transmitir a la agencia de empleo nuevas comunicaciones de su postura. <sup>8</sup>En tal caso, transmitirá al empresario una copia de dicha postura.

[...]»

### **III. Ley sobre la representación de los trabajadores en la empresa**

La Ley sobre la representación de los trabajadores en la empresa (BetrVG) de 15 de enero de 1972 (*Bundesgesetzblatt*, parte I, página 13), en su versión refundida de 25 de septiembre de 2001 (*Bundesgesetzblatt*, parte I, página 2518), modificada

por última vez mediante el artículo 5 de la Ley de 10 de diciembre de 2021 (*Bundesgesetzblatt*, parte I, página 5162), presenta, en extracto, el siguiente tenor:

«Parte IV Colaboración y participación de los trabajadores en la toma de decisiones

[...]

Sección 5. Asuntos de personal

Subsección 3. Medidas individuales

[...]

Artículo 102 Participación en la toma de decisiones sobre despidos

1. <sup>1</sup>El comité de empresa deberá ser oído en relación con cada despido. <sup>2</sup>El empresario deberá comunicarle los motivos del despido. <sup>3</sup>Será ineficaz la extinción de contratos de trabajo que se produzca antes de concluir dicho procedimiento.

[...]

Sección 6. Asuntos económicos

[...]

Subsección 2. Modificaciones de la explotación

Artículo 111. Modificaciones de la explotación

<sup>1</sup>En las empresas que ocupen habitualmente más de 20 trabajadores con derecho a voto, el empresario deberá informar al comité de empresa, en tiempo hábil y de forma detallada, acerca de las modificaciones de la explotación que pretenda realizar y que puedan redundar en perjuicios sustanciales para la plantilla o para partes relevantes de la misma, y deberá consultar las modificaciones previstas con el comité de empresa. [...] <sup>3</sup>Se considerarán modificaciones de la explotación, en el sentido de la primera frase:

1) La reducción y el cese de actividad de la totalidad de la empresa o de partes sustanciales de esta.

[...]

Artículo 112 Conciliación de intereses en relación con la modificación de la explotación, plan social

1. <sup>1</sup>En caso de acordarse una conciliación de intereses entre el empresario y el comité de empresa en relación con la modificación de la explotación prevista, dicha conciliación se redactará por escrito y se firmará por ambas partes. [...] <sup>2</sup>De igual forma se procederá en caso de llegarse a un acuerdo relativo a la compensación o la atenuación de los perjuicios económicos que se deriven para los trabajadores de la modificación de la explotación prevista (plan social). <sup>3</sup>El plan social surtirá efectos idénticos a los de un acuerdo de empresa. [...]

#### **IV. Disposiciones relevantes del Derecho de la Unión**

A juicio de la Sala remitente, son relevantes las disposiciones de los artículos 2, apartado 3, párrafo segundo, y 6 de la Directiva 98/59.

#### **C. Necesidad de la resolución del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y explicación de la cuestión prejudicial**

La resolución del litigio depende únicamente de si el despido es nulo a causa del incumplimiento de la obligación derivada del artículo 17, apartado 3, primera frase, de la KSchG, con el que se transpuso el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59. En el trámite de casación, el demandante no ha alegado otras posibles causas de ineficacia previstas en el Derecho nacional. A juicio de la Sala, tampoco concurren esas otras causas de ineficacia.

I. Ni la Directiva 98/59 ni el Derecho nacional prevén expresamente una sanción en caso de deficiencias en el procedimiento de despido colectivo. Si una Directiva de la Unión no contiene una disposición específica para el caso de infracción de sus disposiciones, les incumbe a los Estados miembros elegir la sanción correspondiente. A este respecto, deben procurar que las infracciones del Derecho comunitario sean sancionadas en condiciones de fondo y de procedimiento análogas a las aplicables a las infracciones del Derecho nacional que tengan una índole y una importancia similares. Asimismo, las sanciones deben ser efectivas, proporcionadas y disuasorias (véanse las sentencias del Tribunal de Justicia de 21 de diciembre de 2016, AGET Iraklis, C-201/15, EU:C:2016:972, apartado 36, y de 16 de julio de 2009, Mono Car Styling, C-12/08, EU:C:2009:466, apartados 34 y siguientes). Por lo tanto, debe respetarse tanto el principio de equivalencia como el de efectividad (*effet utile*) [sentencia del Bundesarbeitsgericht (en lo sucesivo, «BAG») de 13 de febrero de 2020 — 6AZR 146/19 — apartado 98, BAGE 169, 362]. Incumbe a los órganos jurisdiccionales nacionales determinar, en ejercicio de su propia competencia, si lo dispuesto en la normativa nacional cumple las exigencias de equivalencia y efectividad (sentencias del Tribunal de Justicia de 29 de octubre de 2009, Pontin, C-63/08, EU:C:2009:666, apartado 49, y de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07 a C-380/07, EU:C:2009:250, apartados 163, 158 y siguientes).

II. El Bundesarbeitsgericht, en aplicación de estos principios, ha declarado reiteradamente que, habida cuenta de la protección de los trabajadores que se persigue con las obligaciones que incumben a los empresarios en relación con los despidos colectivos, su incumplimiento implica la nulidad del despido con arreglo al artículo 134 del BGB.

1. De conformidad con dicha disposición, los actos jurídicos que infrinjan una prohibición establecida por ley serán nulos, salvo que la ley disponga otra cosa para el caso de contravención. Por otro lado, no es preciso que la prohibición se deduzca directamente del tenor literal de la norma: también puede desprenderse del sentido y finalidad de la disposición de que se trate. A este respecto es relevante el alcance de la protección perseguida con la norma infringida, en este caso el artículo 17, apartado 3, primera frase, de la KSchG (véanse las sentencias del BAG de 21 de marzo de 2013 — 2AZR 60/12 — apartado 20, BAGE 144, 366; de 22 de noviembre de 2012 — 2AZR 371/11 — apartado 38, BAGE 144, 47, y de 19 de marzo de 2009 — 8AZR 722/07 — apartado 25, BAGE 130, 90).

2. El Bundesarbeitsgericht ha considerado hasta ahora que constituye una norma de prohibición a efectos del artículo 134 del BGB la obligación de notificación en los procedimientos de despido colectivo (artículo 17, apartado 1, en relación con el artículo 3, apartado 2, tercera frase, de la KSchG). En consecuencia, los despidos en que se omite completamente la notificación son nulos. Pero tampoco pueden prosperar los despidos declarados por el empresario si su notificación del despido colectivo no satisface las exigencias del artículo 17, apartados 1 y 3, de la KSchG. Es lo que sucede, por ejemplo, cuando el empresario no adjunta a la notificación la postura del comité de empresa o cuando la prueba de que se ha informado al comité de empresa y del estado de las consultas presenta deficiencias (véanse las sentencias del BAG de 14 de mayo de 2020 — 6 AZR 235/19 — apartado 135, BAGE 170, 244, y de 13 de febrero de 2020 — 6 AZR 146/19 — apartado 101 y la jurisprudencia citada, BAGE 169, 362). De igual manera, las deficiencias en el procedimiento de notificación que afecten a la información obligatoria del artículo 17, apartado 3, cuarta frase, de la KSchG dan lugar a la ineficacia de la notificación de despido colectivo y, por consiguiente, a la nulidad del despido (véanse las sentencias del BAG de 13 de febrero de 2020 — 6 AZR 146/19 — apartado 108, BAGE 169, 362, y de 28 de junio de 2012 — 6 AZR 780/10 — apartado 50, BAGE 142, 202). La misma consecuencia jurídica se produce cuando la notificación se presenta ante una agencia de empleo que no es la competente (sentencia del BAG 13 de febrero de 2020 — 6 AZR 146/19 — apartado 102, BAGE 169, 362).

Si el empresario no lleva a cabo el procedimiento de consulta previsto en el artículo 17, apartado 2, de la KSchG, o no lo lleva a cabo debidamente, la consecuencia también es la nulidad del despido con arreglo al artículo 134 del BGB (véanse las sentencias del BAG de 22 de septiembre de 2016 — 2 AZR 276/16 — apartado 36, BAGE 157, 1, y de 21 de marzo de 2013 — 2 AZR 60/12 — apartados 19 y siguientes, BAGE 144, 366).

3. La consecuencia jurídica de la nulidad del despido en los mencionados casos, por infracción de una norma de prohibición en el sentido del artículo 134 del BGB, se corresponde con la consecuencia jurídica que el Derecho nacional atribuye a los despidos que no están socialmente justificados (artículo 1, apartado 1, de la KSchG) o en que no se ha escuchado en absoluto, o no debidamente, antes del despido, al comité de empresa en el marco de sus facultades de codecisión en asuntos de personal (artículo 102, apartado 1, tercera frase, de la BetrVG).

III. No obstante, la Sala remitente no puede decidir por sí misma si el incumplimiento de la obligación derivada del artículo 17, apartado 3, primera frase, de la KSchG de transmitir a la agencia de empleo una copia de la comunicación al comité de empresa implica también la nulidad del despido. Para dilucidar si esta obligación constituye una norma de prohibición en el sentido del artículo 134 del BGB, en defecto de una disposición de prohibición expresa, es necesario determinar el bien jurídico protegido por el artículo 17, apartado 3, primera frase, de la KSchG, lo cual, a su vez, exige saber qué bien jurídico protege el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 y, por tanto, hace precisa una interpretación de esta disposición, que corresponde en exclusiva al Tribunal de Justicia en el marco de un procedimiento prejudicial en virtud del artículo 267 TFUE (véase la sentencia del Tribunal de Justicia de 6 de octubre de 2021, *Consorzio Italian Management y Catania Multiservizi*, C-561/19, EU:C:2021:799, apartados 27 y 28).

1. Según se desprende, en particular, de su considerando 2, uno de los objetivos de la Directiva 98/59 consiste en reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos (sentencias del Tribunal de Justicia de 21 de diciembre de 2016, *AGET Iraklis*, C-201/15, EU:C:2016:972, apartados 27 y 32, y de 9 de julio de 2015, *Baikaya*, C-229/14, EU:C:2015:455, apartado 32; véase también la sentencia de 17 de diciembre de 1998, *Lauge y otros*, C-250/97, EU:C:1998:620, apartado 19). La disposición del artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 pretende fomentar la actuación conjunta del empresario, la autoridad competente en materia de despidos colectivos (en Alemania, la agencia de trabajo correspondiente) y los representantes de los trabajadores, según se propone la Directiva 98/59 [véase *Proposal for a Council Directive on the harmonization of the legislation of the Member States relating to redundancies*, COM(1972) 1400, página 3]. Posiblemente, este propósito solo podría realizarse de forma efectiva si la autoridad competente tuviese conocimiento lo antes posible de todo proyecto de despido que afecte a un elevado número de trabajadores. Para garantizar este objetivo, así como la protección de los trabajadores, el empresario podría estar obligado a transmitir la copia a la autoridad competente en virtud del artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59.

2. No obstante, al parecer de la Sala remitente existen sólidos argumentos que abogan en contra de considerar que el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 otorga una protección individual.

a) Según el planteamiento del legislador nacional, el artículo 17, apartado 3, primera frase, de la KSchG pretende garantizar la temprana información de la Administración laboral ([*omissis*]). Este planteamiento radica en la antigua interpretación del concepto de «despido» como momento en que expiraba el plazo de preaviso, concepción que fue abandonada por la jurisprudencia nacional a raíz de la sentencia del Tribunal de Justicia de 27 de enero de 2005, Junk (C-188/03, EU:C:2005:59). A efectos del artículo 17, apartado 1, de la KSchG, se entiende por «despido» la recepción de la notificación de despido (reiterada jurisprudencia desde la sentencia del BAG de 23 de marzo de 2006 — 2 AZR 343/05 — BAGE 117, 281). La antigua concepción también explica por qué el artículo 17, apartado 3, primera frase, de la KSchG (que a este respecto va más allá de lo exigido por la Directiva 98/59) requiere que la comunicación se transmita «simultáneamente» con la información al comité de empresa. Ello se basaba en la presunción del legislador nacional de que el procedimiento de consulta normalmente se iniciaba después del despido ([*omissis*]).

b) No obstante, si el procedimiento de consulta, como aquí sucede, se lleva a cabo antes de la notificación del despido, a causa de la actual interpretación del concepto de «despido» que rige en el Derecho de la Unión, la transmisión que exige el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 de la comunicación al comité de empresa, al comienzo del procedimiento de consulta, no puede tener incidencia alguna en la actividad de mediación de la Administración laboral. En el momento en que se informa al comité de empresa aún no consta cuántos trabajadores, en su caso, van a enfrentarse al mercado de trabajo, cuándo va a suceder y qué trabajadores concretos se van a ver afectados. Precisamente sobre estas cuestiones se ha de tratar (aún) en el procedimiento de consulta con el comité de empresa. Con este procedimiento se pretende que el comité de empresa pueda presentar propuestas constructivas para evitar el despido colectivo o, al menos, para reducirlo o para atenuar sus consecuencias económicas mediante medidas de acompañamiento (sentencia del BAG de 13 de junio de 2019 — 6 AZR 459/18 — apartado 27, BAGE 167, 102; véanse también las sentencias del Tribunal de Justicia de 3 de marzo de 2011, Claes, C-235/10 a C-239/10, EU:C:2011:119, apartado 56; de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartado 53), y que así el comité de empresa pueda influir en la formación de la voluntad del empresario (véanse las sentencias del BAG de 13 de junio de 2019 — 6 AZR 459/18 — apartado 41 y la jurisprudencia citada, BAGE 167, 102, y de 26 de enero de 2017 — 6 AZR 442/16 — apartado 25, BAGE 158, 104). Por consiguiente, en el momento previsto para el cumplimiento de la obligación del artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 no hay posibilidad alguna de protección individual.

c) Por su parte, la notificación de los despidos colectivos tiene la finalidad de permitir a la autoridad competente, dentro del plazo previsto en el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 98/59 (plazo de suspensión), que normalmente es de 30 días, buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos previstos (sentencia del Tribunal de Justicia de 27 de enero de 2005, Junk,

C-188/03, EU:C:2005:59, apartados 47 y 51; sentencia del BAG de 13 de junio de 2019 — 6 AZR 459/18 — apartado 31, BAGE 167, 102). Así queda de relieve en el artículo 4, apartado 2, de la Directiva 98/59. Por lo tanto, la Directiva 98/59 vincula la intervención de la autoridad competente a la notificación del empresario con arreglo al artículo 3, apartado 1, de la Directiva 98/59. A juicio de la Sala remitente, esto da a entender que, por el contrario, la obligación de transmisión previa con arreglo al artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59, según la concepción de la propia Directiva, no puede tener el carácter de una protección individual. Tal conclusión también sería coherente con el hecho de que, como se ha expuesto, antes de concluir las consultas con los representantes de los trabajadores, aún no hay constancia de cuántos trabajadores, en su caso, van a enfrentarse al mercado de trabajo, cuándo va a suceder y qué trabajadores concretos se van a ver afectados.

d) Las anteriores consideraciones, a juicio de la Sala remitente, abogan a favor de considerar que el artículo 2, apartado 3, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 (y, por ende, el artículo 17, apartado 3, primera frase, de la KSchG) no forma parte del procedimiento de notificación ni de consulta, sino que podría ser una mera disposición de ordenación del procedimiento. En tal caso, y teniendo en cuenta también los principios de equivalencia y efectividad, su infracción no puede acarrear en el Derecho nacional la misma consecuencia jurídica que un incumplimiento de la obligación de notificación o consulta, es decir, la nulidad del despido de un trabajador individual afectado por el despido colectivo. Esto es así con mayor motivo teniendo en cuenta que, a pesar de incumplirse la obligación del artículo 17, apartado 3, primera frase, de la KSchG es posible garantizar el pronto inicio de la actividad de mediación, como evidencia el presente caso, en que inmediatamente después de recibir la notificación del despido colectivo se convocaron entrevistas de asesoramiento para más de cien trabajadores.

D. [Observaciones procesales] [omissis].

[omissis]