Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta)

de 4 de septiembre de 2025 *

«Procedimiento prejudicial — Política social — Despidos colectivos — Directiva 98/59/CE — Artículo 1, apartado 1 — Ámbito de aplicación — Concepto de "despido" — Acuerdo colectivo relativo a la movilidad interna — Despidos por causas económicas basados en la negativa a aplicar ese acuerdo — Extinción del contrato de trabajo a iniciativa del empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores — Artículo 2 — Procedimientos de información y consulta de los representantes de los trabajadores»

En el asunto C-249/24,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia), mediante resolución de 3 de abril de 2024, recibida en el Tribunal de Justicia el 4 de abril de 2024, en el procedimiento entre

RT,

ED

e

Ineo Infracom,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Quinta),

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

Abogado General: Sr. R. Norkus;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

– en nombre de RT, por el Sr. F. Pinet, avocat;

– en nombre de Ineo Infracom, por el Sr. D. Célice, avocat;

* Lengua de procedimiento: francés.

– en nombre del Gobierno francés, por el Sr. R. Bénard y la Sra. M. Guiresse, en calidad de agentes;

– en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. S. Delaude y D. Recchia, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 20 de marzo de 2025;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 1, apartado 1, párrafo segundo, y 2, apartados 2 a 4, de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO 1998, L 225, p. 16).

2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre RT y ED, por una parte, e Ineo Infracom, por otra, relativo a la extinción de los contratos de trabajo de RT y ED por negarse a aceptar las modificaciones de dichos contratos introducidas a raíz de la celebración de un acuerdo colectivo relativo a la movilidad interna.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 A tenor de los considerandos 2 y 8 de la Directiva 98/59:

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

[…]

(8) Considerando que, con el fin de calcular el número de despidos previsto en la definición de despidos colectivos de la presente Directiva, conviene asimilar a los despidos otras formas de extinción del contrato de trabajo efectuadas por iniciativa del empresario, siempre y cuando los despidos sean como mínimo cinco».

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

«A efectos de la aplicación de la presente Directiva:

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

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

– 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 producid[a]s por iniciativa de[l] empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5.»

5 El artículo 2 de la citada Directiva establece:

«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;
   v) los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos, si las legislaciones o prácticas nacionales confieren al empresario competencias en tal sentido;
   vi) el método de cálculo de las posibles indemnizaciones por despido distintas a las directivas de las legislaciones o prácticas nacionales.

El empresario deberá transmitir a la autoridad pública competente una copia de la comunicación escrita, que contenga, al menos, los elementos previstos en los incisos i) a v) de la letra b) del párrafo primero.

4. 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.»

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

«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.»

Derecho francés

7 El artículo 1233-61 del code du travail (Código del Trabajo), en su versión aplicable al litigio principal (en lo sucesivo, «Código del Trabajo»), tiene el siguiente tenor:

«En las empresas de, como mínimo, cincuenta trabajadores, cuando la propuesta de despidos afecte al menos a diez trabajadores en un mismo período de treinta días, el empresario establecerá y ejecutará un plan de protección del empleo para evitar los despidos o limitar el número de estos.

Dicho programa incluirá un plan de readaptación dirigido a facilitar la readaptación en el territorio nacional de los trabajadores que ineludiblemente han de ser despedidos, en particular para los trabajadores de cierta edad o que presenten características sociales o de cualificación que hagan especialmente difícil su reinserción profesional.

[…]»

8 De conformidad con el artículo L. 2242-21, párrafo primero, del Código del Trabajo, el empresario podrá iniciar una negociación sobre las condiciones de 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.

9 El artículo L. 2242-22 del Código del Trabajo establece:

«El acuerdo que resulte de la negociación contemplada en el artículo L. 2242-21 incluirá, en particular:

1.° 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.° 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.° las medidas de acompañamiento a la movilidad, sobre todo 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.»

10 El artículo L. 2242-23 del Código del Trabajo dispone:

«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 de readaptación que ha de prever el acuerdo, que adaptará el ámbito y las medidas de ejecución de la readaptación interna a los artículos L. 1233-4 y L. 1233-4-1.»

11 A tenor del artículo L. 2323-6 del Código del Trabajo:

«El comité de empresa será informado y consultado antes de cualquier decisión empresarial sobre las cuestiones relativas 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, de trabajo y de formación profesional.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

12 Ineo Infracom es una sociedad de obras públicas especializada en infraestructuras de telecomunicaciones e instalaciones digitales.

13 El 26 de abril de 2013, la sociedad France Télécom le comunicó su decisión de no renovar el contrato correspondiente a los departamentos de Gard (Francia) y Lozère (Francia).

14 Tras esta decisión, Ineo Infracom propuso a los ochenta y dos trabajadores adscritos a la agencia afectada por la referida decisión, entre ellos RT y ED, destinos temporales en otras regiones francesas a partir del 1 de julio de 2013 conforme al régimen de desplazamientos de larga distancia previsto en el convenio colectivo nacional de los trabajadores de obras públicas de 15 de diciembre de 1992.

15 El 28 de junio de 2013, RT y ED rechazaron las propuestas de destino temporal en las agencias de Ivry-sur-Seine (Francia) y Vitrolles (Francia), respectivamente, para el período comprendido entre el 1 de julio y el 28 de septiembre de 2013.

16 RT y ED, junto con otros nueve trabajadores, acudieron al conseil de prud'hommes de Nîmes (Tribunal Laboral Paritario de Nimes, Francia) para obtener la resolución judicial de sus contratos de trabajo por incumplimiento del empresario y el pago de una indemnización de daños y perjuicios.

17 El 29 de julio de 2013, al considerar que sus actividades ordinarias requerían regularmente la redistribución geográfica del personal de obra como consecuencia de la pérdida de contratos o de la obtención de nuevos contratos y que no se preveía ninguna reducción de la plantilla, Ineo Infracom y varias organizaciones sindicales representativas celebraron un acuerdo colectivo relativo a la movilidad interna (en lo sucesivo, «acuerdo colectivo de movilidad interna»).

18 En virtud de dicho acuerdo, se remitieron propuestas de puestos de trabajo a RT y a ED, 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.

19 El 10 de junio de 2014, a raíz de la anterior negativa, RT y ED fueron objeto de despido individual por causas económicas, con arreglo al artículo L. 2242-23 del Código del Trabajo, que impugnaron ante el conseil de prud'hommes de Nîmes (Tribunal Laboral Paritario de Nimes), con carácter subsidiario respecto de la demanda de resolución judicial de su contrato de trabajo que aún pendía ante este órgano jurisdiccional.

20 Mediante sentencia de 3 de abril de 2017, dicho órgano jurisdiccional declaró la resolución judicial del contrato de trabajo de RT por incumplimiento contractual del empresario y condenó a este último a abonar al trabajador una indemnización de daños y perjuicios. Mediante otra sentencia de la misma fecha, desestimó la demanda de ED.

21 Ineo Infracom interpuso recurso de apelación contra las anteriores sentencias.

22 Mediante dos sentencias de 1 de febrero de 2022, la cour d'appel de Nîmes (Tribunal de Apelación de Nimes, Francia), respectivamente, anuló la sentencia del conseil de prud'hommes de Nîmes (Tribunal Laboral Paritario de Nimes) relativa a RT y confirmó la sentencia de este mismo órgano jurisdiccional relativa a ED.

23 La cour d'appel de Nîmes (Tribunal de Apelación de Nimes) señaló que el acuerdo colectivo de movilidad interna indicaba expresamente que había sido negociado al margen de cualquier proyecto de reducción de la plantilla. De ello dedujo que Ineo Infracom no había infringido lo dispuesto en los artículos 1 y 2 de la Directiva 98/59, ya que no era aplicable, al no haber habido despido colectivo.

24 RT y ED, que interpusieron recurso de casación ante la Cour de cassation (Tribunal de Casación, Francia), que es el órgano jurisdiccional remitente, sostienen, en esencia, que, según dichos artículos 1 y 2, 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, y 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, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

25 RT y ED consideran que la cour d'appel de Nîmes (Tribunal de Apelación de Nimes) ha infringido las disposiciones pertinentes del Derecho nacional, interpretadas a la luz de los artículos 1 y 2 de la Directiva 98/59, del artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y del artículo 21 de la Carta Social Europea, firmada en Turín el 18 de octubre de 1961 en el marco del Consejo de Europa y revisada en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996. Sostienen que, en el supuesto de que los despidos comunicados por el empresario, independientemente de su calificación como despidos individuales por causas económicas, en el sentido del artículo L. 2242-23 del Código del Trabajo, afecten al menos a diez trabajadores en un mismo período de treinta días, el empresario está obligado a establecer un plan de protección del empleo que garantice a los trabajadores información y consultas en tiempo hábil en el sentido del artículo L. 1233-61 del Código del Trabajo, así como medidas de acompañamiento y de readaptación adecuadas.

26 Por otra parte, RT y ED solicitaron al órgano jurisdiccional remitente, con carácter subsidiario, que instara un procedimiento prejudicial ante el Tribunal de Justicia.

27 A este respecto, el órgano jurisdiccional remitente señala que el Tribunal de Justicia declaró, en su sentencia de 21 de septiembre de 2017, Socha y otros (C-149/16, EU:C:2017:708), apartado 35, que los artículos 1, apartado 1, y 2 de la Directiva 98/59 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, supone 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.

28 El Tribunal de Justicia también declaró, en su sentencia de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros (C-44/08, EU:C:2009:533), apartado 46, 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 son sus objetivos sin la determinación de los elementos pertinentes relativos a los despidos colectivos previstos» y que «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».

29 El órgano jurisdiccional remitente añade que el Tribunal de Justicia concluyó en esta última sentencia que 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.

30 Por añadidura, el órgano jurisdiccional remitente recuerda, a la vista de lo anterior, que el artículo L. 2242-23, párrafo cuarto, del Código del 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 la aplicación de las disposiciones de los artículos L. 1233-28 a L. 1233-33 del Código del 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.

31 En tales circunstancias, la Cour de cassation (Tribunal de Casación) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

«1) ¿Debe interpretarse el artículo 1, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva [98/59] 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 [interna] 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, [apartado 1, párrafo primero,] letra a), de la Directiva [98/59], ¿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 [del] Trabajo, eximen al empresario de informar y consultar a los representantes de los trabajadores?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión prejudicial

32 Con carácter preliminar, debe recordarse que, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, en el marco del procedimiento de cooperación entre los órganos jurisdiccionales nacionales y el Tribunal de Justicia establecido por el artículo 267 TFUE, corresponde a este último proporcionar al órgano jurisdiccional nacional una respuesta útil que le permita dirimir el litigio del que conoce. Desde este punto de vista, incumbe, en su caso, al Tribunal de Justicia reformular las cuestiones que se le planteen. El hecho de que un órgano jurisdiccional nacional haya formulado una cuestión prejudicial refiriéndose a determinadas disposiciones del Derecho de la Unión no impide que el Tribunal de Justicia proporcione a ese órgano jurisdiccional todos los elementos de interpretación que puedan permitirle resolver el asunto del que conoce, aun cuando no haya hecho referencia a ellos al formular sus cuestiones. A este respecto, corresponde al Tribunal de Justicia deducir del conjunto de elementos aportados por el órgano jurisdiccional

nacional, y especialmente de la motivación de la resolución de remisión, los elementos del Derecho de la Unión que requieren una interpretación, teniendo en cuenta el objeto del litigio (sentencia de 4 de octubre de 2024, Air Nostrum y otros, C-314/23, EU:C:2024:842, apartado 24 y jurisprudencia citada).

33 En el presente asunto, procede señalar que, en su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente se refiere solo al artículo 1, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva 98/59, partiendo de la premisa implícita según la cual las extinciones de los contratos de trabajo producidas por haberse negado los trabajadores a que se aplicara a su contrato de trabajo lo estipulado en un acuerdo colectivo relativo a la movilidad interna no pueden calificarse de «despidos colectivos» en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, de la citada Directiva. En consecuencia, alberga dudas sobre si dichas extinciones de los contratos de trabajo pueden asimilarse a despidos en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo segundo, de la misma Directiva.

34 Pues bien, importa recordar, por un lado, que, a la vista del objetivo de dicha Directiva, consistente en que los despidos colectivos vayan precedidos de una consulta de los representantes de los trabajadores y de la información de la autoridad pública competente (sentencia de 17 de marzo de 2021, Consulmarketing, C-652/19, EU:C:2021:208, apartado 40 y jurisprudencia citada), y del contexto en el que se inserta su artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), el concepto de «despido», que constituye un concepto autónomo del Derecho de la Unión que debe ser objeto de una interpretación uniforme, no puede ser definido mediante remisión a las legislaciones de los Estados miembros (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de julio de 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, apartado 25 y jurisprudencia citada).

35 Por otro lado, calificar un acto del empresario de despido en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 o de extinción del contrato de trabajo en el sentido del párrafo segundo de dicha disposición puede acarrear consecuencias jurídicas en la medida en que solo sea posible asimilar, a efectos del cálculo del número de despidos, los dos conceptos si el número de despidos en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de esta Directiva es al menos igual a cinco (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de noviembre de 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, apartado 46).

36 Así pues, con el fin de dar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente, el Tribunal de Justicia no puede estar vinculado por una conclusión, explícita o implícita, del primer órgano jurisdiccional según la cual no cabe calificar los hechos del litigio principal de despido en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la citada Directiva.

37 Por lo tanto, procede considerar que, mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que las resoluciones del contrato de trabajo basadas en la negativa de los trabajadores a que se aplique a sus contratos de trabajo lo estipulado en un acuerdo colectivo sobre movilidad interna deben considerarse comprendidas en esa disposición, ya sea como despidos en el sentido de la letra a) de su párrafo primero o como extinciones del contrato de trabajo en el sentido de su párrafo segundo, de modo que deban tenerse en cuenta a efectos del cálculo del número de despidos producidos.

38 A efectos de la aplicación de la misma Directiva, el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de esta define los «despidos colectivos» como los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre que concurran determinados requisitos de índole cuantitativa/temporal (sentencia de 11 de julio de 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, apartado 24 y jurisprudencia citada).

39 A este respecto, conviene recordar que si bien la Directiva 98/59 no define de forma expresa el concepto de «despido», según reiterada jurisprudencia, debe interpretarse en el sentido de que engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de julio de 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, apartado 25 y jurisprudencia citada).

40 El Tribunal de Justicia también ha declarado que, atendiendo a la finalidad de la Directiva 98/59 que pretende, tal como se desprende de su considerando 2, reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, no cabe una interpretación restrictiva de los conceptos que determinan el ámbito de aplicación de dicha Directiva, incluido el concepto de «despido», que figura en su artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a) (sentencia de 11 de julio de 2024, Plamaro, C-196/23, EU:C:2024:596, apartado 26 y jurisprudencia citada).

41 A este respecto, el Tribunal de Justicia ha declarado que esta Directiva debe interpretarse en el sentido de que el hecho de que un empresario proceda, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, a una modificación sustancial de elementos esenciales del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador queda comprendido en ese concepto (sentencia de 11 de noviembre de 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, apartado 55).

42 En cambio, el hecho de que un empresario lleve a cabo, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, una modificación no sustancial de un elemento esencial del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona de ese trabajador o a una modificación sustancial de un elemento no esencial de dicho contrato por motivos no inherentes a la persona de ese trabajador no puede calificarse de «despido» en el sentido de la misma Directiva (sentencia de 21 de septiembre de 2017, Ciupa y otros, C-429/16, EU:C:2017:711, apartado 28 y jurisprudencia citada).

43 En el presente asunto, corresponde al órgano jurisdiccional remitente, que es el único competente para apreciar los hechos, determinar, primero, si Ineo Infracom efectuó, en el sentido de la jurisprudencia citada en los apartados 41 y 42 de la presente sentencia, unilateralmente y en perjuicio de RT y ED, las modificaciones contractuales controvertidas en el litigio principal, a saber, las modificaciones del lugar de trabajo, por motivos no inherentes a dichas personas.

44 A este respecto, de la documentación que obra en poder del Tribunal de Justicia se desprende que las propuestas de adscripción geográfica dirigidas a RT y ED se basan en el acuerdo colectivo de movilidad interna celebrado entre Ineo Infracom y las organizaciones representativas de los trabajadores.

45 A estos efectos, incumbe al órgano jurisdiccional remitente examinar si, a la vista de dicho acuerdo colectivo y de las cláusulas del contrato de trabajo, los trabajadores afectados están obligados, por virtud de esas mismas cláusulas, a aceptar el cambio de adscripción geográfica propuesto por el empresario, en cuyo caso la negativa de estos sería constitutiva de un incumplimiento contractual que daría lugar a la extinción del contrato de trabajo en cuestión por un motivo inherente a la persona de los referidos trabajadores.

46 Si el órgano jurisdiccional remitente constata que los trabajadores afectados no están obligados a aceptar el cambio de adscripción geográfica propuesto por el empresario, deberá determinar, a continuación, si, dadas las circunstancias pertinentes del litigio principal, las propuestas de nueva adscripción geográfica en cuestión pueden calificarse de «modificación sustancial de un elemento esencial» del contrato de trabajo en el sentido de la jurisprudencia citada en el apartado 41 de la presente sentencia.

47 En primer lugar, en lo atinente a la cuestión de si el lugar de trabajo debe ser considerado un «elemento esencial» del contrato de trabajo, en el sentido de la jurisprudencia citada en el apartado 41 de la presente sentencia, se ha de recalcar que todo cambio del lugar de trabajo puede tener consecuencias económicas y organizativas importantes para el trabajador afectado y puede constituir, en consecuencia, tal elemento esencial del contrato de trabajo.

48 En segundo lugar, en lo atinente a la cuestión de si un cambio de adscripción geográfica como el del litigio principal debe calificarse de «modificación sustancial», en el sentido de esa jurisprudencia, procede observar que el carácter sustancial de tal adscripción dependerá en particular de si la modificación del contrato de trabajo que se pretende es temporal o no, de la distancia entre el lugar de trabajo originario y el lugar del nuevo destino y de las otras medidas de acompañamiento que hubieran podido adoptarse para compensar la adscripción propuesta.

49 Si, al término de dicho examen, el órgano jurisdiccional remitente constata que la adscripción propuesta no constituye una «modificación sustancial de un elemento esencial» del contrato de trabajo, estará obligado a calificar la extinción del contrato de trabajo subsiguiente a la negativa del trabajador a aceptar tal adscripción de extinción del contrato por 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 21 de septiembre de 2017, Socha y otros, C-149/16, EU:C:2017:708, apartados 27 y 28).

50 De aquí se sigue que, en cualquier caso, aun suponiendo que el órgano jurisdiccional remitente considere que dichas extinciones no tienen cabida en el concepto de «despido», en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59, tales extinciones, siempre que se basen en un motivo no inherente a la persona de los trabajadores, deberían tenerse en cuenta para el cálculo del número total de despidos producidos, con la condición añadida de que se trate como mínimo de cinco despidos (véase, en este sentido, la sentencia de 21 de septiembre de 2017, Ciupa y otros, C-429/16, EU:C:2017:711, apartado 31).

51 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que, para apreciar si la extinción de un contrato de trabajo basada en la negativa del trabajador a que se aplicaran a su contrato de trabajo las cláusulas de un acuerdo colectivo relativas a la movilidad interna debe considerarse comprendida en el concepto de «despido», en el sentido de la letra a) del párrafo primero de la citada disposición, el órgano jurisdiccional remitente debe examinar si, a la luz de dicho acuerdo colectivo y de las cláusulas del contrato de trabajo, los trabajadores afectados están obligados a aceptar el cambio de adscripción geográfica propuesto por el empresario y, en caso de respuesta negativa, si este cambio constituye una modificación sustancial de un elemento esencial del contrato de trabajo, de modo que deba ser tenido en cuenta a efectos del cálculo del número de despidos producidos. Si no se cumpliera la anterior condición, la extinción del contrato de trabajo subsiguiente a la negativa del trabajador a aceptar tal modificación constituiría 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 citada Directiva, de modo que también debe tenerse en cuenta para calcular el número total de despidos producidos.

Segunda cuestión prejudicial

52 Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2 de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que la información y la consulta a los representantes de los trabajadores que tienen lugar antes de la celebración de un acuerdo colectivo relativo a la movilidad interna pueden considerarse constitutivas de una consulta en el sentido del citado artículo.

53 A este respecto, se ha de señalar, por un lado, que el objetivo principal de esa Directiva consiste, como se desprende de la jurisprudencia citada en el apartado 34 de la presente sentencia, en que los despidos colectivos vayan precedidos de una consulta de los representantes de los trabajadores y de la información de la autoridad pública competente.

54 Por otro lado, conforme al artículo 2, apartado 1, de dicha Directiva, cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, debe consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo.

55 A tenor del artículo 2, apartado 2, de la misma Directiva, las consultas versarán 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. Según el mismo artículo 2, apartado 3, párrafo primero, 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 la información enunciada en la letra b), incisos i) a vi) de la mencionada disposición. Además, según los artículos 2, apartado 3, párrafo segundo, y 3, apartado 1, de la Directiva 98/59, el empresario debe notificar a la autoridad pública cualquier proyecto de despido colectivo y transmitirle los elementos y la información a que se refieren estas disposiciones.

56 Así, de los términos empleados por el legislador de la Unión se infiere que las obligaciones de consulta establecidas por dicha disposición nacen con anterioridad a una decisión del empresario de extinguir los contratos de trabajo (sentencia de 27 de enero de 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, apartado 37). Por lo tanto, puesto que una decisión que supone una modificación de las condiciones de trabajo puede evitar los despidos colectivos, el procedimiento de consulta previsto en el citado artículo 2 debe iniciarse en el momento en que el empresario planea realizar tales modificaciones (sentencia de 21 de septiembre de 2017, Ciupa y otros, C-429/16, EU:C:2017:711, apartado 37 y jurisprudencia citada).

57 En particular, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el procedimiento de consulta previsto en el artículo 2 de la mencionada Directiva debe ser iniciado por el empresario en el momento en el que se haya adoptado una decisión estratégica o empresarial que lo obligue a plantearse o a proyectar despidos colectivos (sentencias de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartado 48, y de 21 de septiembre de 2017, Socha y otros, C-149/16, EU:C:2017:708, apartado 31). Esto es lo que sucede cuando el empresario decide proponer modificaciones del contrato de trabajo sin

descartar al mismo tiempo que un determinado número de trabajadores no acepten la propuesta y, en consecuencia, su contrato de trabajo sea extinguido (sentencia de 21 de septiembre de 2017, Socha y otros, C-149/16, EU:C:2017:708, apartado 32).

58 En efecto, la razón de ser y la eficacia de las consultas con los representantes de los trabajadores previstas en el artículo 2 de la misma Directiva 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, consistentes en evitar las extinciones de contratos de trabajo o reducir su número, así como atenuar sus consecuencias, sin la determinación de los elementos pertinentes relativos a los despidos colectivos previstos (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartado 46).

59 Por lo demás, el Tribunal de Justicia ha indicado también que 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. En efecto, 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». De ello se desprende que tal información puede comunicarse durante las consultas, y no necesariamente en el momento del inicio de estas (sentencia de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartados 51, 52 y 55).

60 En el presente asunto, en la medida en que, como se deduce del propio tenor del artículo L. 2242-21 del Código del Trabajo, este regula la negociación sobre las condiciones de movilidad profesional o geográfica «sin un proyecto de reducción de plantilla», no es patente que la negociación llevada a cabo en tal contexto esté comprendida en la citada Directiva, puesto que, por definición, durante esa negociación, el empresario no tiene intención de efectuar despidos colectivos en el sentido del artículo 2, apartado 1, de esta ni puede comunicar a los representantes de los trabajadores los elementos enumerados en el artículo 2, apartado 3, párrafo primero, letra b), incisos i), ii) y iv) a vi), de dicha Directiva ni ha elaborado ningún proyecto de despido colectivo que deba notificarse a la autoridad pública competente en virtud de los artículos 2, apartado 3, párrafo segundo, y 3, apartado 1, de la misma Directiva.

61 En cambio, el procedimiento de consulta previsto en el artículo 2 de la Directiva 98/59 debe iniciarlo el empresario cuando se den las condiciones descritas en el apartado 57 de la presente sentencia. De esta manera, si se está negociando un acuerdo colectivo relativo a la movilidad interna y el empresario ya tiene intención de efectuar despidos colectivos, incumbe a este último consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo, en el sentido del artículo 2, apartado 1, de esta Directiva, teniendo en cuenta que las cláusulas de tal acuerdo pueden referirse, en particular, a las condiciones de movilidad de los trabajadores.

62 En tal caso, las consultas previstas en el artículo 2 de dicha Directiva deben ser previas a la celebración de un acuerdo colectivo relativo a la movilidad interna entre el empresario y los representantes de los trabajadores. En particular, incumbe al empresario comunicar en tiempo hábil a los representantes de los trabajadores toda la información mencionada en el artículo 2, apartado 3, párrafo primero, letra b), de la misma Directiva, con el fin de que puedan formular

propuestas constructivas. Por otra parte, incumbe al empresario llevar a cabo las notificaciones exigidas por los artículos 2, apartado 3, párrafo segundo, y 3, apartado 1, de esta a la autoridad pública competente.

63 A este respecto, de la resolución de remisión se infiere que, en el presente asunto, Ineo Infracom formuló, en un primer momento, propuestas de adscripción geográfica sin reducción de plantilla, al considerar que sus actividades ordinarias implicaban regularmente la redistribución geográfica del personal de obra como consecuencia de la pérdida de contratos o de la obtención de nuevos contratos. Pero a raíz de estas primeras propuestas de adscripción geográfica, la mencionada sociedad llevó a cabo seguidamente negociaciones con los representantes de los trabajadores que desembocaron en la celebración del acuerdo colectivo de movilidad interna, cuya aplicación le permitía introducir modificaciones unilaterales en los contratos de trabajo en cuestión por lo que respecta al lugar de trabajo.

64 De esta manera, Ineo Infracom debía suponer, al negociar ese acuerdo, que cierto número de trabajadores no aceptarían tales modificaciones unilaterales de su contrato de trabajo basadas en el citado acuerdo y que, por consiguiente, sus contratos de trabajo serían extinguidos.

65 A la vista de lo anterior, incumbe al órgano jurisdiccional remitente examinar si se cumplieron las obligaciones de información establecidas en el artículo 2, apartado 3, de la Directiva 98/59.

66 Por cuantas consideraciones han quedado expuestas, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que el artículo 2 de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que la información y la consulta a los representantes de los trabajadores que tienen lugar antes de la celebración de un acuerdo colectivo relativo a la movilidad interna pueden considerarse constitutivas de una consulta en el sentido del citado artículo, siempre que se cumplan las obligaciones de información establecidas en el apartado 3 de este.

Costas

67 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Quinta) declara:

1) El artículo 1, 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,

para apreciar si la extinción de un contrato de trabajo basada en la negativa del trabajador a que se aplicaran a su contrato de trabajo las cláusulas de un acuerdo colectivo relativas a la movilidad interna debe considerarse comprendida en el concepto de «despido», en el sentido de la letra a) del párrafo primero de la citada disposición, el órgano jurisdiccional remitente debe examinar si, a la luz de dicho acuerdo colectivo y de las cláusulas del contrato de trabajo, los trabajadores afectados

están obligados a aceptar el cambio de adscripción geográfica propuesto por el empresario y, en caso de respuesta negativa, si este cambio constituye una modificación sustancial de un elemento esencial del contrato de trabajo, de modo que deba ser tenido en cuenta a efectos del cálculo del número de despidos producidos. Si no se cumpliera la anterior condición, la extinción del contrato de trabajo subsiguiente a la negativa del trabajador a aceptar tal modificación constituiría 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 citada Directiva, de modo que también debe tenerse en cuenta para calcular el número total de despidos producidos.

2) El artículo 2 de la Directiva 98/59

debe interpretarse en el sentido de que

la información y la consulta a los representantes de los trabajadores que tienen lugar antes de la celebración de un acuerdo colectivo relativo a la movilidad interna pueden considerarse constitutivas de una consulta en el sentido del citado artículo, siempre que se cumplan las obligaciones de información establecidas en el apartado 3 de este.

Firmas