EL CONCEPTO DE DESPIDO COLECTIVO Y LAS OBLIGACIONES DE INFORMACIÓN Y CONSULTA: REFLEXIONES A PARTIR DE LA STJUE DE 4 DE SEPTIEMBRE DE 2025 ¿UN NUEVO TSUNAMI EN EL SISTEMA ESPAÑOL DE RELACIONES LABORALES?

ANA CASTRO FRANCO
Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de León

Las dos cuestiones prejudiciales planteadas en el asunto C-249/24 brindan al Tribunal de Justicia la oportunidad de volver a aclarar el concepto de despido colectivo, así como de precisar el alcance, el contenido y la aplicación en el tiempo de las obligaciones del empresario en materia de información y consulta.

Pues bien, en el presente asunto, la Cour de cassation de Francia (Tribunal de Casación) planteó una primera cuestión prejudicial relativa a la interpretación del art. 1, aptdo. 1, párr. 2º, de la D. 98/59/CE, partiendo de la premisa de que los despidos por causas económicas objeto del litigio principal constituyen extinciones contractuales asimilables a un despido. La sentencia analizada se suma a la ya extensa jurisprudencia que constituye un auténtico toque de atención a los Estados miembros acerca de la necesidad de aplicar de manera coherente el régimen jurídico de los despidos colectivos y, de este modo, comienza por recordar que el TJUE puede reformular las cuestiones planteadas con el fin de proporcionar al tribunal remitente una respuesta útil para dirimir el litigio del que conoce. Por lo tanto, mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, si las resoluciones del contrato de trabajo derivadas de la negativa de los trabajadores a aceptar un acuerdo colectivo de movilidad interna deben considerarse despidos (párr. 1º) o extinciones asimilables (párr. 2º).

En los apartados 37 a 50, el TJUE repasa su anterior jurisprudencia sobre el concepto de despido colectivo a partir de los hechos del caso y, como señala con la sagacidad que le caracteriza el Prof. Rojo Torrecilla, deja un amplio margen de discrecionalidad al tribunal nacional para resolver el litigio, tanto a la hora de contestar a la primera cuestión, como en cuanto hace a la respuesta dada a la segunda de las preguntas realizadas. El Abogado General, en las conclusiones presentadas el 20 de marzo de 2025, afirma acertadamente que la cuestión de si se trata de un despido o de una extinción asimilable tiene importantes efectos prácticos. En efecto, las disposiciones en materia de protección de los trabajadores solo se aplican a los despidos colectivos; sin embargo, las extinciones de contrato asimilables a despidos se tienen en cuenta para calcular el umbral a efectos

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

de aplicar la Directiva, pero los afectados no se benefician de la protección conferida por la norma.

Entrando ya en los razonamientos jurídicos, el TJUE ha sentado 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 el concepto de despido del art. 1.1, párr. 1º, letra a), de la Directiva. En cambio, cuando el empleador lleve a cabo, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, una *modificación no sustancial de un elemento esencial* del contrato de trabajo o *una modificación sustancial de un elemento no esencial* de dicho contrato, en ambos casos por motivos no inherentes a la persona de ese trabajador, no puede calificarse como despido, en el sentido de la Directiva 98/59. A la luz de esa jurisprudencia, el TJUE señala que le corresponde al órgano remitente determinar si Ineo Infracom efectuó, unilateralmente y en perjuicio de RT y ED, las modificaciones del lugar de trabajo, por motivos no inherentes a dichas personas.

Para apreciar si la extinción de un contrato por la negativa del trabajador a que se aplicaran a su contrato de trabajo las cláusulas de un acuerdo colectivo relativas a la movilidad interna constituye un despido en sentido estricto, el órgano jurisdiccional debe valorar si los afectados están obligados a aceptar el cambio de adscripción geográfica. En caso de que la respuesta fuera positiva, la negativa del trabajador al cambio propuesto debería ser calificada como un incumplimiento contractual y la subsiguiente extinción se entendería derivada de un motivo inherente a la persona del trabajador; sin embargo, cuando la respuesta fuera negativa, el órgano jurisdiccional nacional deberá determinar si dicho cambio constituye una modificación sustancial de un elemento esencial del contrato de trabajo, de modo que deba ser tenido en cuenta para calcular el número total de despidos producidos.

El TJUE, dejando un margen considerable de apreciación, ofrece una serie de pautas para dilucidar si el lugar de trabajo debe ser considerado un elemento esencial del contrato de trabajo. De esta manera, cualquier cambio del lugar de trabajo puede llevar aparejadas consecuencias económicas y organizativas importantes para el interesado y puede constituir tal elemento esencial del contrato. Por ello, el TJUE vuelve a trazar una noción de despido colectivo amplia y flexible, que no se limita únicamente a los supuestos directamente imputables a una decisión del empleador, sino que se extiende también a aquellos otros en los que, aun cuando viene provocada por una negativa del trabajador a aceptar los cambios acordados por el empresario y la representación de los trabajadores, la misma trae como causa mediata una actuación de la unidad productiva previa que causa tal perjuicio al trabajador o tal modificación en sus condiciones laborales que al final no lo queda más remedio que rechazar las variaciones propuestas.

A la hora de determinar si un cambio de adscripción geográfica debe calificarse de modificación sustancial, procede observar que tal carácter sustancial dependerá de si la

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

modificación del contrato de trabajo pretendida es temporal o no, de la distancia entre el lugar de trabajo originario y del nuevo destino y de las otras medidas de acompañamiento que hubieran podido adoptarse. Cuando el tribunal remitente concluya que la adscripción propuesta no constituye una modificación sustancial de un elemento esencial del contrato de trabajo, calificará la resolución del contrato subsiguiente a la negativa del trabajador a aceptar tal adscripción como una extinción en el sentido del art. 1.1, párrafo segundo, de la Directiva.

La interpretación del TJ, según la cual una modificación sustancial de las condiciones de trabajo sobre elementos no esenciales del contrato, o incluso una modificación no sustancial sobre elementos esenciales, se considerará una extinción asimilada a efectos del cómputo, puede causar, una vez más, en relación con el efecto de cierta doctrina judicial de tribunales supranacionales (el caso de la indemnización por despido es el que a todos se nos ocurre por ser uno de los más recientes), un nuevo "tsunami" en la interpretación y aplicación de la normativa española y su acomodo al acervo internacional, en el presente supuesto el comunitario, pues una modificación de condiciones laborales como las reseñadas anteriormente no entra en el marco protector de los arts. 40 o 41 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET), sino que forman parte del poder de dirección ordinario del empresario. Entender lo contrario, como hace el TJUE, significaría que cuando el trabajador se vea afectado por una alteración no sustancial causante de un perjuicio y que no quiera aceptar, la posterior extinción realizada por el empresario deberá seguir, en caso de superar los elementos cuantitativos previstos en el art. 51 ET, el procedimiento previsto en dicho precepto por entrar dentro del concepto de despido colectivo de la Directiva analizada.

En efecto, tan certero como siempre, el Prof. De Castro Marín no ha tardado en establecer la analogía entre lo previsto en los artículos L. 2242-21, L. 2242/22 y L. 2242/23 del Code du Travail (Código de Trabajo francés) y las medidas de flexibilidad interna contempladas por la normativa española, no en vano dichos preceptos regulan la 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. Ahora bien, en términos sustancialmente más lesivos para los intereses de la plantilla que el Derecho español, cuando uno o varios empleados se nieguen a aceptar la aplicación a su contrato de las estipulaciones del acuerdo relativas a la movilidad interna, la empresa resolverá el vínculo según el procedimiento del despido individual por causas económicas.

A partir del apartado 52, el TJUE centra la atención en la segunda cuestión prejudicial, en aras a esclarecer si el art. 2 de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que la información y consulta al comité de empresa, previas a la celebración de un acuerdo colectivo de movilidad interna con organizaciones sindicales representativas, eximen al empresario de la obligación de informar y consultar a los representantes de los trabajadores conforme a lo previsto en dicha disposición. En particular, el

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

pronunciamiento ha considerado que un empresario está obligado a celebrar las consultas previstas en el art. 2 de la mencionada Directiva cuando planee llevar a cabo una modificación unilateral de los contratos de trabajo sin descartar que un cierto número de trabajadores no aceptará la modificación de los mismos y, en consecuencia, sus vínculos quedarán rescindidos.

Los datos fácticos del litigio principal permiten deducir que la negociación sobre las condiciones de movilidad profesional o geográfica sin un proyecto de reducción de plantilla no está comprendida en la citada Directiva, pues, por definición, el empresario no tiene intención de efectuar despidos colectivos. Ahora bien, el Tribunal de Justicia rápidamente matiza que Ineo Infracom formuló propuestas de adscripción geográfica sin reducción de plantilla, pero a raíz de las mismas, la sociedad llevó a cabo negociaciones con los representantes de los trabajadores que desembocaron en la celebración del acuerdo colectivo de movilidad interna. Por consiguiente, Ineo Infracom debía haber previsto que cierto número de trabajadores no aceptarían tales modificaciones unilaterales y sus contratos estarían abocados a la extinción.

De esta manera, el TJUE responde a la segunda cuestión prejudicial afirmando 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 art. 2 de la Directiva, siempre y cuando cumplan las obligaciones de información establecidas en el apartado 3 de este. Esta conclusión no es baladí, pues plantea la dificultad de abrir un periodo de consultas con base en una previsión del número de trabajadores que pueden decidir extinguir su contrato de trabajo. Además, conviene no olvidar como el apartado 3 alude al deber de transmitir a la autoridad pública competente una copia de la comunicación escrita de inicio del procedimiento con el contenido mínimo señalada en dicho precepto.

Una obligación mayor de cuanto prevé actualmente la norma española en supuestos ajenos al art. 51 ET como son los casos de modificaciones no sustanciales de condiciones de trabajo. La dificultad de negociar en un contexto en el que todavía no se sabe si se producirán resoluciones de contratos resulta particularmente relevante. Esta complejidad radica en que las partes deben anticipar posibles consecuencias jurídicas y organizativas sin certeza alguna sobre la magnitud o la existencia de despidos, lo que añade un grado significativo de incertidumbre y exige una planificación y comunicación cuidadosamente calibradas para cumplir con el procedimiento regulado en el art. 51 ET y con las obligaciones derivadas de la Directiva 98/59.

CITA: CASTRO FRANCO, Ana, “El concepto de despido colectivo y las obligaciones de información y consulta: reflexiones a partir de la STJUE de 4 de septiembre de 2025 ¿un nuevo tsunami en el sistema español de relaciones laborales?”, Briefs AEDTSS, número 96, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2025.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).