

## SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima)

de 22 de febrero de 2024 (\*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Despidos colectivos — Directiva 98/59/CE — Artículo 2, apartado 1 — Nacimiento de la obligación de información y de consulta — Número de despidos previstos o reales — Artículo 1, apartado 1 — Extinciones voluntarias de contratos de trabajo antes de los despidos — Método de cálculo del número de despidos»

En el asunto C-589/22,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears, mediante auto de 29 de agosto de 2022, recibido en el Tribunal de Justicia el 23 de septiembre de 2022, en el procedimiento entre

**J. L. O. G.,**

**J. J. O. P.**

y

**Resorts Mallorca Hotels International, S. L.,**

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Séptima),

integrado por el Sr. F. Biltgen (Ponente), Presidente de Sala, y el Sr. N. Wahl y la Sra. M. L. Arastey Sahún, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Pikamäe;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de J. L. O. G. y J. J. O. P., por el Sr. J. L. Valdés Alias, abogado;
- en nombre de Resorts Mallorca Hotels International, S. L., por el Sr. M. Sánchez Rubio, abogado;
- en nombre del Gobierno español, por el Sr. I. Herranz Elizalde, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por la Sra. I. Galindo Martín y el Sr. B.-R. Killmann, en calidad de agentes;

vista la decisión adoptada por el Tribunal de Justicia, oído el Abogado General, de que el asunto sea juzgado sin conclusiones;

dicta la siguiente

### Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 1, apartado 1, y 2, 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 (DO 1998, L 225, p. 16).

- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre, por una parte, J. L. O. G. y J. J. O. P. y, por otra parte, Resorts Mallorca Hotels International, S. L., en relación con la validez del despido de aquellos.

## **Marco jurídico**

### ***Derecho de la Unión***

- 3 El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 dispone lo siguiente:

«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;

[...]

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 producidas 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.»

- 4 El artículo 2 de dicha Directiva, que forma parte de la sección II de esta, titulada «Información y consulta», establece 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.

[...]»

### ***Derecho español***

- 5 A tenor del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, cuyo texto refundido fue aprobado mediante el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015, p. 100224), titulado «Despido colectivo»:

«1. A efectos de lo dispuesto en [el Estatuto de los Trabajadores] se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

[...]

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, 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, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. [...]»

### **Litigio principal y cuestiones prejudiciales**

- 6 La demandada en el litigio principal se dedica a la gestión y explotación de hoteles.
- 7 El 25 de septiembre de 2019, la demandada en el litigio principal comunicó al Juzgado de lo Mercantil de Palma (Illes Balears) el inicio de negociaciones para alcanzar un acuerdo de refinanciación o para obtener adhesiones a una propuesta anticipada de convenio con los acreedores. En esa fecha, la demandada en el litigio principal disponía de una plantilla de cuarenta y tres trabajadores que desarrollaban su actividad en sus oficinas centrales.
- 8 Entre los meses de agosto y diciembre de 2019, el número de hoteles gestionados y explotados por la demandada en el litigio principal pasó de veinte a siete. De los trece hoteles que dejó de gestionar, siete pertenecían a diversas empresas del Grupo Globales.
- 9 El 30 de diciembre de 2019, la demandada en el litigio principal suscribió un acuerdo con las sociedades propietarias de estos siete establecimientos hoteleros y con Amla Explotaciones Turísticas, S. A. (en lo sucesivo, «Amla Explotaciones»), perteneciente también al Grupo Globales. Dicho acuerdo establecía que, a partir del 1 de enero de 2020, se resolverían los contratos de arrendamiento de los citados establecimientos hoteleros, gestionados hasta entonces por la demandada en el litigio principal, que la explotación de dichos establecimientos se cedería a Amla Explotaciones y que todos los contratos laborales del personal de los referidos establecimientos que estuvieran vigentes a 31 de diciembre de 2019 se transferirían al Grupo Globales, de modo que este se subrogaría en tales contratos como empresario.
- 10 Ante estas circunstancias, la demandada en el litigio principal, en un documento confeccionado *ad hoc*, preguntó a todos los miembros de su plantilla que trabajaban en sus oficinas centrales si estarían

dispuestos a entrevistarse con los responsables del Grupo Globales para cubrir diez puestos de trabajo que la nueva encargada de la explotación podría necesitar para hacer frente al incremento de la carga de trabajo en sus servicios comunes tras la asunción de los siete establecimientos hoteleros.

- 11 El 30 de diciembre de 2019, tras estas entrevistas, nueve trabajadores firmaron un documento, de contenido idéntico, en el que comunicaban su voluntad de causar baja en la demandada en el litigio principal el 14 de enero de 2020. Estos nueve trabajadores suscribieron, el 15 de enero de 2020, sendos contratos de trabajo con Amla Explotaciones. En estos contratos se incluyó una cláusula en virtud de la cual se les reconocían la antigüedad, la categoría y las retribuciones que habían tenido en la demandada en el litigio principal y en la que se hacía constar que tales condiciones se reconocían a título personal y no suponían en ningún caso la existencia de una subrogación empresarial, al haber venido la contratación precedida de la extinción de su relación laboral con el anterior empresario.
- 12 En enero de 2020, la demandada en el litigio principal solo empleaba a treinta y dos trabajadores en sus oficinas centrales. Entre los once trabajadores que habían dejado de prestar servicios en ella figuraban los nueve que habían suscrito los preavisos de baja voluntaria el 30 de diciembre de 2019.
- 13 El 31 de enero de 2020, se notificó a los dos demandantes en el litigio principal y a otros siete trabajadores, empleados en aquel momento de la demandada en el litigio principal, su despido objetivo por causas organizativas y productivas. Tras estos nueve despidos, la plantilla en las oficinas centrales de la demandada en el litigio principal quedó reducida a veintitrés trabajadores.
- 14 Los demandantes en el litigio principal impugnaron sus despidos ante el Juzgado de lo Social n.º 2 de Palma (Illes Balears), alegando que la demandada en el litigio principal debería haber iniciado un procedimiento de despido colectivo y que había actuado fraudulentamente al haber promovido de manera artificiosa las bajas voluntarias de algunos trabajadores para evitar tener que iniciar ese procedimiento.
- 15 Al haber sido desestimada dicha demanda por considerar que el número de despidos no alcanzaba los umbrales establecidos para obligar a la tramitación de un procedimiento de despido colectivo, los demandantes en el litigio principal interpusieron recurso de suplicación ante el órgano jurisdiccional remitente.
- 16 Ante este, la demandada en el litigio principal alegó que las bajas voluntarias no podían computarse a los efectos de calcular el número de despidos o de extinciones asimilables y que, dado que no podían tenerse en cuenta tales bajas voluntarias, no se superaban los umbrales que obligan a seguir los trámites de un procedimiento de despido colectivo. Según la demandada en el litigio principal, su decisión de despedir a nueve trabajadores por causas objetivas no tuvo en cuenta el resultado del proceso de entrevistas, que fue transparente y voluntario, mediante el cual se acogieron a la propuesta de baja voluntaria los trabajadores que lo consideraron conveniente. Por el contrario, dicha decisión se tomó en función de la realidad existente en la fecha de su adopción y obedeció al análisis de sus necesidades organizativas y productivas una vez que el Grupo Globales se hubo hecho cargo de parte de la plantilla.
- 17 El órgano jurisdiccional remitente, que trae a colación la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, más concretamente las sentencias de 10 de septiembre de 2009, Akavan Eriytyisalojen Keskusliitto AEK y otros (C-44/08, EU:C:2009:533); de 11 de noviembre de 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743), y de 21 de septiembre de 2017, Ciupa y otros (C-429/16, EU:C:2017:711), alberga dudas sobre si, en una situación como la que es objeto del litigio principal, por una parte, un empresario que, en una situación de crisis, proyecta la salida de un número de trabajadores que podía superar, y que de hecho acabó superando, los límites establecidos para el despido colectivo, pero sin cumplir las obligaciones de notificación y de consulta, menoscaba el efecto útil de la Directiva 98/59 y, por otra parte, las bajas supuestamente voluntarias de nueve trabajadores previas a los despidos de los demandantes en el litigio principal y de otros trabajadores deben asimilarse a despidos y computarse a efectos de calcular el número de despidos previsto en el artículo 1, apartado 1, letra a), de dicha Directiva.
- 18 En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

- «1) El art. 2 de la Directiva [98/59], a la vista del [criterio jurisprudencial del] TJUE recogido en la STJUE de 10 de septiembre de 2009 (C-44/08) EU:C:2009:533[,] ¿debe interpretarse en el sentido de que las obligaciones de consulta y notificación que constituyen el efecto útil de la Directiva nacen desde el momento en que la empresa, en el marco de un proceso de reestructuración, proyecta extinciones de contratos de trabajo que pueden superar en número el límite establecido para los despidos colectivos con independencia de que, finalmente, el número de despidos o extinciones asimilables no alcance tal umbral al haberse conseguido reducir ese número por medidas empresariales adoptadas sin consulta previa con los representantes de los trabajadores?
- 2) El último párrafo del apartado 1 del art. 1 de la Directiva [98/59], cuando refiere que “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 producida[s] por iniciativa de[1] 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”[,] ¿incluye, en un contexto de crisis en el que es previsible una reducción de plantilla con inclusión de despidos, las bajas de trabajadores propuestas por la empresa, no pretendidas pero aceptadas por aquellos una vez obtenida la oferta firme de incorporación inmediata a otra empresa, habiendo sido la empleadora la que gestionó con esa otra empresa la posibilidad de que sus trabajadores mantuvieran entrevistas con vistas a su posible contratación?»

## Sobre las cuestiones prejudiciales

### *Primera cuestión prejudicial*

- 19 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que la obligación de consulta que establece nace desde el momento en el que el empresario, en el marco de un plan de reestructuración, se plantea o proyecta una disminución de puestos de trabajo cuyo número puede superar los umbrales establecidos para estar comprendida en el concepto de «despidos colectivos» en el sentido del artículo 1, apartado 1, letra a), de dicha Directiva o solo en el momento en el que, tras haber adoptado medidas consistentes en reducir ese número, el empresario tenga la certeza de que va a tener que despedir efectivamente a un número de trabajadores superior a los umbrales fijados por esta última disposición.
- 20 Para responder a esta cuestión prejudicial, debe recordarse, antes de nada, que, en lo que atañe a la obligación del empresario de llevar a cabo las consultas previstas en el artículo 2 de dicha Directiva, el Tribunal de Justicia ha declarado reiteradamente que las obligaciones de consulta y de notificación nacen con anterioridad a la decisión del empresario de extinguir los contratos de trabajo (sentencias de 27 de enero de 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, apartado 37, y de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartado 38).
- 21 En efecto, la consecución del objetivo, expresado en el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 98/59, de evitar las extinciones de contratos de trabajo o de reducir su número quedaría amenazada si la consulta a los representantes de los trabajadores fuera posterior a la decisión del empresario de extinguir los contratos de trabajo (véanse, en este sentido, las sentencias de 27 de enero de 2005, Junk, C-188/03, EU:C:2005:59, apartado 38, y de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartado 46).
- 22 Por tanto, según la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, el procedimiento de consulta previsto en el artículo 2 de la Directiva 98/59 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, Ciupa y otros, C-429/16, EU:C:2017:711, apartado 34).
- 23 A este respecto, ha de señalarse que los asuntos que dieron lugar a las sentencias de 21 de septiembre de 2017, Ciupa y otros (C-429/16, EU:C:2017:711), y de 10 de septiembre de 2009, Akavan

- Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros (C-44/08, EU:C:2009:533), estaban relacionados con decisiones económicas que no tenían directamente por objeto poner fin a relaciones laborales específicas, pero que, no obstante, podían tener repercusiones en el empleo de un determinado número de trabajadores.
- 24 Es cierto que el Tribunal de Justicia ha considerado, por una parte, que un nacimiento prematuro de la obligación de consulta puede conducir a resultados contrarios al objetivo de la Directiva 98/59, como la restricción de la flexibilidad de las empresas para su reestructuración, el aumento de las cargas administrativas y la provocación inútil de inquietud a los trabajadores respecto a la seguridad de su empleo (sentencia de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartado 45). Por otra parte, ha declarado que, para llevar a cabo consultas de conformidad con sus objetivos, esto es, con el fin de evitar extinciones de contratos de trabajo o de reducir su número y de atenuar sus consecuencias, es necesario que se determinen los factores y elementos pertinentes relativos a los despidos colectivos previstos. Ahora bien, 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 (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).
- 25 No obstante, también ha precisado que, dado que, con arreglo al artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 98/59, las consultas deben versar, en particular, sobre la posibilidad de evitar o de reducir los despidos colectivos previstos, una consulta que se iniciase cuando ya se hubiera adoptado una decisión que haga necesarios tales despidos colectivos no podría versar eficazmente sobre el examen de posibles alternativas para intentar evitar estos despidos (sentencia de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, EU:C:2009:533, apartado 47).
- 26 En el presente asunto, de la petición de decisión prejudicial se desprende que, entre agosto y finales de diciembre de 2019, el número de hoteles gestionados y explotados por la demandada en el litigio principal pasó de veinte a siete. Concretamente, el 30 de diciembre de 2019, celebró un acuerdo en virtud del cual dejó de gestionar siete de esos trece establecimientos, cuya gestión fue asumida por Amla Explotaciones a partir del 1 de enero de 2020.
- 27 Habida cuenta de la magnitud de la modificación de la actividad de gestión y de explotación así emprendida y de las consecuencias razonablemente previsibles en lo que respecta a la carga de trabajo en sus oficinas centrales, la decisión de iniciar conversaciones sobre la cesión de la actividad de gestión y de explotación de esos siete establecimientos puede considerarse una decisión estratégica o empresarial que obligaba a la demandada en el litigio principal a plantearse o a proyectar despidos colectivos, en el sentido de la jurisprudencia mencionada en el apartado 22 de la presente sentencia, extremo que, no obstante, corresponde comprobar al órgano jurisdiccional remitente.
- 28 A este respecto, por una parte, es preciso subrayar que la demandada en el litigio principal sabía que la cesión de la gestión de dichos establecimientos iba a suponer un aumento de la carga de trabajo para Amla Explotaciones que requeriría la contratación de diez nuevos trabajadores, razón por la cual preguntó a los miembros de su plantilla que trabajaban en las oficinas centrales si estaban dispuestos a entrevistarse con los responsables del Grupo Globales. Por consiguiente, podía suponer que ella iba a sufrir una disminución de la carga de trabajo de la misma magnitud o de una magnitud similar al incremento de la carga de trabajo que iba a experimentar Amla Explotaciones.
- 29 Por otra parte, en la petición de decisión prejudicial se ha señalado que la decisión de la demandada en el litigio principal de despedir a nueve trabajadores obedecía al análisis de sus necesidades organizativas y productivas tras la cesión a Amla Explotaciones de la gestión y explotación de los siete establecimientos hoteleros de que se trata y la marcha de nueve de sus trabajadores a esta última. En vista de dicha decisión, la demandada en el litigio principal debía esperar razonablemente tener que reducir de manera significativa el número de trabajadores en sus oficinas centrales para que ese número se adecuara al volumen de su actividad y a la carga de trabajo restantes.
- 30 Por tanto, dado que la decisión de ceder la actividad de gestión y de explotación de los siete hoteles a Amla Explotaciones implicaba necesariamente, para la demandada en el litigio principal, la previsión de despidos colectivos, le incumbía, en la medida en que había una posibilidad de que se cumplieran

los requisitos definidos en el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59, realizar las consultas previstas en el artículo 2 de dicha Directiva.

- 31 Esta conclusión se impone con mayor motivo por cuanto la finalidad de la obligación de consulta establecida en el artículo 2 de la citada Directiva —esto es, evitar las extinciones de contratos de trabajo o reducir su número y atenuar sus consecuencias— y el objetivo que perseguía, en el presente asunto, la demandada en el litigio principal al preguntar a sus trabajadores si estaban dispuestos a entrevistarse con Amla Explotaciones —esto es, permitir que algunos de sus trabajadores se vincularán contractualmente con esta última y, por consiguiente, reducir el número de despidos individuales— se solapan en gran medida. En efecto, dado que una decisión que implicaba una disminución significativa del número de hoteles gestionados y explotados por la demandada en el litigio principal podía dar lugar a una reducción igualmente significativa de su actividad y de la carga de trabajo en sus oficinas centrales y, por tanto, del número de trabajadores que necesitaba, es evidente que la marcha voluntaria de un determinado número de trabajadores a la sociedad que se hacía cargo de una parte de la actividad cedida podía evitar despidos colectivos.
- 32 Habida cuenta de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que la obligación de consulta que establece nace desde el momento en el que el empresario, en el marco de un plan de reestructuración, se plantea o proyecta una disminución de puestos de trabajo cuyo número puede superar los umbrales de supresión de puestos establecidos en el artículo 1, apartado 1, letra a), de dicha Directiva y no en el momento en el que, tras haber adoptado medidas consistentes en reducir ese número, el empresario tiene la certeza de que va a tener que despedir efectivamente a un número de trabajadores superior a dichos umbrales.

### *Segunda cuestión prejudicial*

- 33 Habida cuenta de la respuesta dada a la primera cuestión prejudicial, no procede responder a la segunda.

### **Costas**

- 34 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, 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 Séptima) declara:

**El artículo 2, 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**

**la obligación de consulta que establece nace desde el momento en el que el empresario, en el marco de un plan de reestructuración, se plantea o proyecta una disminución de puestos de trabajo cuyo número puede superar los umbrales de supresión de puestos establecidos en el artículo 1, apartado 1, letra a), de dicha Directiva y no en el momento en el que, tras haber adoptado medidas consistentes en reducir ese número, el empresario tiene la certeza de que va a tener que despedir efectivamente a un número de trabajadores superior a dichos umbrales.**

Biltgen

Wahl

Arastey Sahún

Pronunciada en audiencia pública en Luxemburgo, a 22 de febrero de 2024.

El Secretario

El Presidente de Sala

A. Calot Escobar

F. Biltgen

---

\* Lengua de procedimiento: español.