

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)

de 10 de diciembre de 2009*

En el asunto C-323/08,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, mediante resolución de 14 de julio de 2008, recibida en el Tribunal de Justicia el 16 de julio de 2008, en el procedimiento entre

Ovidio Rodríguez Mayor y otros

y

Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila y otros,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente de la Sala Tercera, en funciones de Presidente de la Sala Cuarta, y la Sra. R. Silva de Lapuerta y los Sres. E. Juhász (Ponente), G. Arestis y T. von Danwitz, Jueces;

* Lengua de procedimiento: español.

Abogado General: Sr. P. Mengozzi;
Secretario: Sr. R. Grass;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Gobierno español, por la Sra. B. Plaza Cruz, en calidad de agente;

- en nombre del Gobierno húngaro, por la Sra. R. Somssich, el Sr. M. Fehér y la Sra. K. Veres, en calidad de agentes;

- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. I. Rao y el Sr. T. de la Mare, en calidad de agentes;

- en nombre de la Comisión Europea, por los Sres. J. Enegren y R. Vidal Puig, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 16 de julio de 2009;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial versa sobre la interpretación de los artículos 1 a 4 y 6 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 L 225, p. 16).

- 2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre, por una parte, el Sr. Rodríguez Mayor y otras seis personas y, por otra, la Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila, los herederos de éste y el Fondo de Garantía Salarial, en el que los primeros solicitaron una indemnización por despido colectivo improcedente.

Marco jurídico

Normativa comunitaria

- 3 El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59, que figura en su sección I, titulada «Definiciones y ámbito de aplicación», establece:

«A efectos de la aplicación de la presente Directiva:

I - 11652

- 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 producidas por iniciativa de 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 la misma Directiva, contenido en su sección II, titulada «Información y consulta», 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.

[...]

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 [derivadas] 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.

[...]»

- 5 El artículo 3 de la Directiva 98/59, incluido en su sección III, titulada «Procedimiento de despido colectivo», es del siguiente tenor:

«1. El empresario estará obligado a notificar por escrito cualquier proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente.

No obstante, los Estados miembros podrán establecer que, en el caso de un proyecto de despido colectivo producido por el cese de las actividades del establecimiento en virtud de decisión judicial, el empresario sólo deberá notificarlo por escrito a la autoridad pública competente a petición de ésta.

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.

2. El empresario estará obligado a transmitir a los representantes de los trabajadores una copia de la notificación prevista en el apartado 1.

Los representantes de los trabajadores podrán dirigir sus eventuales observaciones a la autoridad pública competente.»

- 6 El artículo 4 de la mencionada Directiva, que también forma parte de la sección III, dispone:

«1. Los despidos colectivos cuyo proyecto haya sido notificado a la autoridad pública competente, surtirán efecto no antes de treinta días después de la notificación prevista en el apartado 1 del artículo 3, sin perjuicio de las disposiciones que regulan los derechos individuales en materia de plazos de preaviso.

Los Estados miembros podrán conceder a la autoridad pública competente la facultad de reducir el plazo contemplado en el párrafo anterior.

[...]

4. Los Estados miembros no estarán obligados a aplicar el presente artículo a los despidos colectivos producidos por el cese de las actividades del establecimiento cuando éste resulte de una decisión judicial.»

- 7 Con arreglo al artículo 5 de la citada Directiva, ésta «no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores o de permitir o de fomentar la aplicación de disposiciones convencionales más favorables para los trabajadores».

- 8 El artículo 6 de la Directiva 98/59 determina que «los Estados miembros procurarán que los representantes de los trabajadores o los trabajadores dispongan de

procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales con objeto de hacer cumplir las obligaciones establecidas en la presente Directiva».

Derecho nacional

- 9 El artículo 49, apartado 1, letra g), del Estatuto de los Trabajadores, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (BOE nº 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654; en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), determina que el contrato de trabajo se extinguirá en los siguientes casos:

«Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario. En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 de esta Ley.»

10 El artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores establece:

«1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley 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 10 % del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.

Se entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de

trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, 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 párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de la presente Ley, 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 el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52,c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran 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 empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.

[...]

8. Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.

9. Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la incoación del expediente a que se refiere el presente artículo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos previstos en el presente artículo.

[...]

12. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado.

El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.

La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.

13. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos.

Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.»

- 11 El órgano jurisdiccional remitente precisa que los efectos de la improcedencia de la extinción del contrato por causas objetivas son los mismos que en los supuestos en que, conforme al artículo 55 del Estatuto de los Trabajadores, se declara improcedente el despido disciplinario. Señala que el artículo 56, apartado 1, del Estatuto dispone a este respecto lo siguiente:

«Cuando el despido sea declarado improcedente, el empresario, en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, podrá optar entre la readmisión del trabajador, con abono de los salarios de tramitación previstos en el párrafo b) de este apartado 1, o el abono de las siguientes percepciones económicas que deberán ser fijadas en aquélla:

- a) Una indemnización de cuarenta y cinco días de salario, por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año y hasta un máximo de cuarenta y dos mensualidades.

- b) Una cantidad igual a la suma de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido hasta la notificación de la sentencia que declarase la improcedencia o hasta que hubiera encontrado otro empleo si tal colocación fuera anterior a dicha sentencia y se probase por el empresario lo percibido, para su descuento de los salarios de tramitación.»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 12 Los siete recurrentes en el litigio principal eran los empleados de la empresa que el Sr. De las Heras Dávila explotaba como persona física, de modo que dicha empresa carecía de personalidad jurídica propia.
- 13 Mediante escrito de 31 de mayo de 2004, los recurrentes interpusieron ante el Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid un recurso por despido improcedente contra la Herencia yacente de Rafael de las Heras Dávila y otros, alegando que se habían personado en su puesto de trabajo del 30 de abril al 5 de mayo de 2004, encontrando cerrado el establecimiento, por lo que creyeron ser objeto de un despido tácito.
- 14 El empresario había fallecido el 1 de mayo de 2004 sin haber otorgado testamento ni determinado los derechos de sus herederos. Sus herederos legales renunciaron a la herencia mediante escrituras públicas de 15 de junio de 2004 y 27 de marzo de 2007. De la resolución de remisión se desprende que la empresa cesó totalmente su actividad.
- 15 El Juzgado de lo Social nº 25 de Madrid desestimó dicho recurso, por considerar que la extinción de los contratos de trabajo de los recurrentes en el litigio principal se debía al fallecimiento del empresario sin transmisión de la empresa y que no existía despido.
- 16 Los recurrentes en el litigio principal interpusieron recurso de suplicación contra dicha resolución ante el órgano jurisdiccional remitente. Alegan que la decisión de despido es un acto formal, en el que deben concurrir los requisitos del artículo 55, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores, que debió serles comunicado por los herederos del empresario. Por lo tanto, los recurrentes en el litigio principal solicitan que se declare la existencia de un despido improcedente y que se les abone una indemnización equivalente a 45 días de salario por año de servicio más los salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta que tenga lugar la notificación de la sentencia del órgano jurisdiccional remitente o hasta que tenga lugar la readmisión. Con carácter subsidiario, piden que se declaren extinguidos los contratos de trabajo por muerte

del empresario en virtud de lo que establece el artículo 49 de citado Estatuto y que se les abone la indemnización prevista en la mencionada disposición.

17 Las partes recurridas en el litigio principal sostienen que no se produjo ningún despido y que se trata de una extinción de la relación laboral por fallecimiento del empresario.

18 El Ministerio Fiscal, al que se dio audiencia en el litigio principal, considera que podría existir incompatibilidad entre las disposiciones del Derecho comunitario y el artículo 49, apartado 1, letra g), del Estatuto de los Trabajadores.

19 El órgano jurisdiccional remitente estima que en Derecho español existe una desigualdad de trato en caso de extinción del contrato de trabajo como consecuencia de la desaparición de la empresa, atendiendo a la naturaleza de la persona del empresario. En efecto, en ese supuesto, los trabajadores empleados por una persona jurídica se encuentran en una situación más favorable que los empleados por una persona física, mientras que los perjuicios derivados de un despido o una extinción del contrato de trabajo son los mismos.

20 En estas circunstancias, al estimar que la interpretación de las disposiciones de la Directiva 98/59 es necesaria para resolver el litigio, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿Incumple el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores español las obligaciones impuestas por la Directiva 98/59 [...], al haber limitado el concepto a los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y al no haberlo ampliado a los despidos por todas las razones no inherentes a la persona de los trabajadores?

- 2) ¿Es igualmente contraria a la Directiva 98/59 [...], la disposición legal contenida en el artículo 49, [apartado] 1, [letra] g), del Estatuto de los Trabajadores, que establece para los trabajadores que pierden su empleo por la muerte, jubilación o incapacidad del empresario, una indemnización limitada a un mes de salario, excluyéndoles de la regulación del artículo 51 del mismo cuerpo legal, incumpliendo lo dispuesto en los artículos 1, 2, 3, 4 y 6 de la citada Directiva?
- 3) ¿Vulnera la regulación española del despido colectivo y concretamente los artículos 49, [apartado] 1, [letra] g), y 51 del Estatuto de los Trabajadores, el artículo 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea [proclamada en Niza el 7 de diciembre de 2000 (DO C 364, p. 1)] y la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada en la reunión del Consejo Europeo, celebrada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989 [por los Jefes de Estado o de Gobierno de once Estados miembros]?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la competencia del Tribunal de Justicia

- 21 En relación con las dos primeras cuestiones procede destacar, como hacen los Gobiernos español y húngaro y la Comisión Europea, que en el momento de su fallecimiento, el Sr. De las Heras Dávila tenía a su servicio siete empleados, de modo que, en principio, esta situación está excluida del ámbito de aplicación de la Directiva 98/59.
- 22 Efectivamente, según el artículo 1, apartado 1, letra a), inciso ii), de esta Directiva, para que ésta sea aplicable a una situación como la controvertida en el litigio principal es preciso que el número de despidos sea al menos igual a veinte para un período de noventa días.

- 23 No obstante, la Directiva 98/59 establece en su artículo 5 que no afecta a la facultad de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores o de permitir o de fomentar la aplicación de disposiciones convencionales más favorables para éstos.
- 24 De la resolución de remisión se desprende que en Derecho español existen tales disposiciones, dado que, con arreglo al artículo 51, apartado 1, párrafos primero y tercero, del Estatuto de los Trabajadores, el concepto de despido colectivo también incluye la extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando el despido se produce como consecuencia del cese total de su actividad, fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
- 25 El órgano jurisdiccional remitente indica que en el litigio principal la extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla empleada por el Sr. De las Heras Dávila como consecuencia del fallecimiento de éste debería estar comprendida en el ámbito de aplicación de las disposiciones mencionadas en el apartado anterior y también debería calificarse de despido colectivo. El mencionado órgano jurisdiccional considera que en caso contrario existiría una diferencia de trato contraria a la Directiva 98/59 y al concepto de «despidos colectivos» en el sentido de dicha norma.
- 26 A este respecto, la petición de decisión prejudicial se refiere, evidentemente, a un caso de extinción de relaciones laborales cuyo número es inferior a los umbrales previstos en el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59.
- 27 Sin embargo, dado que el legislador nacional decidió incluir en el concepto de despidos colectivos, en el sentido de la mencionada Directiva, casos que tampoco están comprendidos en su ámbito de aplicación, al tiempo que dejó fuera de ese concepto

casos como el del litigio principal, existe un interés comunitario manifiesto en que, con el fin de evitar futuras divergencias de interpretación, dicho concepto y las soluciones tomadas del Derecho comunitario vinculadas a él reciban una interpretación uniforme, cualesquiera que sean las condiciones en que tengan que aplicarse (véase, en este sentido, la sentencia de 16 de marzo de 2006, Poseidon Chartering, C-3/04, Rec. p. I-2505, apartados 16 y 17).

- 28 En estas circunstancias, procede responder a las cuestiones prejudiciales partiendo de la premisa de que la normativa española asimila determinados tipos de extinción del contrato de trabajo que afecten a un número de trabajadores inferior a los umbrales previstos en el artículo 1 de la Directiva 98/59 a despidos colectivos en el sentido de dicho artículo, mientras que, según dicha normativa, otros tipos de extinción del contrato de trabajo que pueden afectar al mismo número de trabajadores – concretamente la extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla como consecuencia de la muerte del empresario–, no están comprendidos en el concepto de despidos colectivos.

Primera cuestión

- 29 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente expresa sus dudas sobre la compatibilidad de la normativa española aplicable al litigio principal –cuyo concepto de despido colectivo no incluye toda extinción del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona de los trabajadores– con el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59.
- 30 Con carácter preliminar, procede recordar que, en el marco de un procedimiento promovido en virtud del artículo 234 CE, no corresponde al Tribunal de Justicia pronunciarse sobre la compatibilidad de normas de Derecho interno con el Derecho comunitario. Sin embargo, el Tribunal de Justicia es competente para proporcionar al órgano jurisdiccional nacional todos los elementos de interpretación relacionados con el Derecho comunitario que puedan permitirle apreciar la compatibilidad de las

normas de Derecho interno con la normativa comunitaria (véanse, en particular, las sentencias de 19 de septiembre de 2006, *Wilson*, C-506/04, Rec. p. I-8613, apartados 34 y 35, y de 6 de marzo de 2007, *Placanica y otros*, C-338/04, C-359/04 y C-360/04, Rec. p. I-1891, apartado 36).

- 31 En el litigio principal se examina la procedencia de la extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla de una empresa como consecuencia de la muerte del empresario.
- 32 Por consiguiente, para dar una respuesta útil al órgano jurisdiccional remitente con miras a la solución del litigio del que conoce, hay que determinar si el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional según la cual no se considera despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo de varios trabajadores empleados por una persona física como consecuencia de la muerte de ésta.
- 33 En primer lugar, ha de señalarse que del tenor literal de la citada Directiva no resulta que tal situación se halle comprendida en su ámbito de aplicación.
- 34 Es cierto que el Tribunal de Justicia ha interpretado en sentido amplio los términos «motivos no inherentes a la persona de los trabajadores», empleados en el artículo 1, apartado 1, de la Directiva (véanse, en este sentido, las sentencias de 12 de octubre de 2004, *Comisión/Portugal*, C-55/02, Rec. p. I-9387, apartado 49, y de 7 de septiembre de 2006, *Agorastoudis y otros*, C-187/05 a C-190/05, Rec. p. I-7775, apartado 28). Sin embargo, del texto de ésta se desprende que el concepto de «despidos colectivos» en el sentido de esta disposición presupone tanto la existencia de un empresario como una acción por parte de éste.

- 35 Según la definición que ofrece el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59, este concepto se refiere a los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre que concurren determinados requisitos de índole cuantitativa y temporal.
- 36 En virtud del artículo 1, apartado 1, párrafo segundo, de la citada Directiva, a efectos del cálculo del número de despidos previsto en el primer párrafo, letra a), de ese apartado, se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidas por iniciativa del empresario con arreglo a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos cinco.
- 37 Según el artículo 2, apartado 1, de la Directiva, cuando un empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos está obligado a consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo. El apartado 3 del mismo artículo establece que el empresario, durante el transcurso de las consultas y en tiempo hábil, debe proporcionar a los representantes de los trabajadores toda la información pertinente y comunicarles por escrito los datos enumerados en la letra b) de ese último apartado.
- 38 El artículo 3 de la Directiva 98/59 dispone que el empresario estará obligado a notificar por escrito cualquier proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente y a transmitir a los representantes de los trabajadores una copia de dicha notificación.
- 39 Todos los términos que figuran en esas disposiciones, concretamente las expresiones «tener la intención de efectuar despidos», «consultar», «proporcionar toda la

información», «comunicar por escrito los datos», «notificar por escrito cualquier proyecto de despido» y «transmitir una copia», ponen de relieve la necesidad de que exista un empresario y de que éste actúe en determinado sentido.

40 A mayor abundamiento, del giro «despidos efectuados por un empresario», empleado en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59, se desprende que el concepto de despidos colectivos supone, en principio, que el empresario efectúa o, en todo caso, tiene intención de efectuar esos despidos, mientras que, como señaló el Abogado General en el punto 81 de sus conclusiones, la expresión «por iniciativa del empresario», empleada en el segundo párrafo de ese apartado, implica una manifestación directa de la voluntad del empresario consistente en una toma de iniciativa.

41 De cuanto precede resulta que el concepto de despidos colectivos en el sentido del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 presupone la existencia de un empresario que tenga la intención de efectuar esos despidos y que pueda, por una parte, llevar a cabo, con esta finalidad, las acciones previstas en los artículos 2 y 3 de la mencionada Directiva y, por otra, proceder, en su caso, a tales despidos.

42 Sin embargo, una situación como la controvertida en el litigio principal no sólo se caracteriza por la falta de intención de efectuar despidos colectivos, sino también por la inexistencia de un empresario que pueda ser el destinatario de las obligaciones derivadas de las disposiciones citadas en los apartados 37 y 38 de la presente sentencia, llevar a cabo las acciones previstas en ellas y efectuar, en su caso, esos despidos.

43 En segundo lugar, en lo que respecta al objetivo principal de la Directiva 98/59, recuérdese, por una parte, que, según su artículo 2, apartado 2, las consultas versan 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. Por otra parte, con arreglo a los artículos 2, apartado 3, y 3, apartado 1, de

esta Directiva, el empresario está obligado a notificar cualquier proyecto de despido colectivo a la autoridad pública y a transmitirle los datos y la información mencionados en esas disposiciones.

44 Sin embargo, este objetivo principal de la Directiva 98/59 –es decir, lograr que los despidos colectivos vayan precedidos de la consulta a los representantes de los trabajadores y de la información a la autoridad pública competente–, no puede conseguirse si se califica como «despido colectivo» la extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla de una empresa explotada por una persona física debido al cese de sus actividades como consecuencia de la muerte del empresario, dado que las consultas no podrían tener lugar y, por lo tanto, no sería posible evitar o reducir las extinciones de los contratos de trabajo ni atenuar sus consecuencias.

45 Además, ha de señalarse que la Directiva 98/59 no se propone establecer un mecanismo de compensación económica general a nivel comunitario en caso de pérdida de empleo.

46 En tercer lugar, procede destacar que el Tribunal de Justicia ya ha interpretado determinadas disposiciones de la Directiva 98/59.

47 El Tribunal de Justicia ha declarado que, con arreglo al artículo 2, apartados 1 y 3, y al artículo 3, apartados 1 y 2, de la Directiva 98/59, el único destinatario de las obligaciones en materia de información, consulta y notificación es el empresario (véase la sentencia de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, Rec. p. I-8163, apartado 57).

- 48 El Tribunal de Justicia también ha afirmado que las obligaciones de consulta y notificación que recaen sobre el empresario nacen con anterioridad a una decisión de éste de extinguir los contratos de trabajo (véanse, en este sentido, las sentencias de 27 de enero de 2005, *Junk*, C-188/03, Rec. p. I-885, apartados 36 y 37, y *Akavan Eriyisalojen Keskusliitto AEK* y otros, antes citada, apartado 38).
- 49 No obstante, en un caso como el de autos coinciden la muerte del empresario y la extinción de los contratos de trabajo de los trabajadores empleados por él. Así pues, como sostiene el Gobierno español, es materialmente imposible cumplir esas obligaciones.
- 50 Es más, en un caso como el de autos no existe ni decisión de resolver los contratos de trabajo ni previa intención de proceder a tal resolución.
- 51 De la jurisprudencia del Tribunal de Justicia se desprende que la Directiva 98/59, al igual que la Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO L 48, p. 29; EE 05/02, p. 54), sólo garantiza una armonización parcial de las normas de protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos (véanse, en relación con la Directiva 75/129, la sentencia de 8 de junio de 1994, *Comisión/Reino Unido*, C-383/92, Rec. p. I-2479, apartado 25, y, en lo que respecta a la Directiva 98/59, la sentencia *Akavan Eriyisalojen Keskusliitto AEK* y otros, antes citada, apartado 60) y que no armoniza las modalidades del cese definitivo de las actividades de una empresa, sino el procedimiento que debe seguirse para llevar a cabo los despidos colectivos (véase, en relación con la Directiva 75/129, la sentencia *Agorastoudis* y otros, antes citada, apartado 36).

52 Por último, ha de añadirse que la sentencia Comisión/Portugal, antes citada, no contradice la interpretación según la cual el concepto de despidos colectivos en el sentido de la Directiva 98/59 no incluye las extinciones de los contratos de trabajo de varios trabajadores cuyo empresario es una persona física como consecuencia de la muerte éste. En efecto, dicha sentencia se dictó en el marco de un procedimiento por incumplimiento, con ocasión del cual se examinaron los términos «motivos no inherentes a la persona de los trabajadores», empleados en el artículo 1 de esta Directiva, pero no se analizó de manera específica una situación como la del litigio principal, caracterizada por la extinción de los contratos de trabajo como consecuencia de la muerte del empresario persona física y por la falta de un sujeto de Derecho destinatario de las obligaciones previstas por dicha Directiva.

53 Habida cuenta de las anteriores consideraciones, procede responder a la primera cuestión planteada que el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional con arreglo a la cual no se considera despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo de varios empleados cuyo empresario es una persona física como consecuencia de la muerte de éste.

Sobre la segunda cuestión

54 Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta si la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que establece indemnizaciones diferentes en función de que los trabajadores hayan perdido su empleo como consecuencia de la muerte del empresario o de un despido colectivo.

55 A este respecto, por una parte, de la respuesta a la primera cuestión se desprende que la extinción de los contratos de trabajo vinculada a la muerte de un empresario persona física, producida en circunstancias como las del litigio principal, no está comprendida en el concepto de despidos colectivos en el sentido de la Directiva 98/59.

56 Por otra parte, como se ha recordado en los apartados 45 y 51 de la presente sentencia, la mencionada Directiva sólo garantiza una armonización parcial de las normas de protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos y no se propone establecer un mecanismo de compensación económica general a nivel comunitario en caso de pérdida de empleo. En este contexto, la cuestión del alcance de la indemnización de los trabajadores en caso de extinción de su relación laboral no está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 98/59.

57 Por consiguiente, procede responder a la segunda cuestión planteada que la mencionada Directiva no se opone a una normativa nacional que establece indemnizaciones diferentes dependiendo de que los trabajadores hayan perdido su empleo como consecuencia de la muerte del empresario o de un despido colectivo.

Sobre la tercera cuestión

58 Mediante su tercera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, esencialmente, si el artículo 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y las disposiciones de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional como la controvertida en el litigio principal.

59 No obstante, como se desprende de la apreciación relativa a las dos primeras cuestiones, una situación como la que dio lugar al litigio principal no está comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 98/59 ni, por consiguiente, en el del Derecho comunitario. En estas circunstancias, no procede responder a la tercera cuestión.

Costas

60 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste 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 Cuarta) 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 no se opone a una normativa nacional con arreglo a la cual no se considera despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo de varios empleados cuyo empresario es una persona física como consecuencia de la muerte de éste.**

- 2) **La Directiva 98/59 no se opone a una normativa nacional que establece indemnizaciones diferentes dependiendo de que los trabajadores hayan perdido su empleo como consecuencia de la muerte del empresario o de un despido colectivo.**

Firmas