

JUNK

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)
de 27 de enero de 2005 *

En el asunto C-188/03,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial, con arreglo al artículo 234 CE, planteada por el Arbeitsgericht Berlin (Alemania), mediante resolución de 30 de abril de 2003, recibida en el Tribunal de Justicia el 7 de mayo de 2003, en el procedimiento entre

Irmtraud Junk

y

Wolfgang Kühnel,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. C.W.A. Timmermans, Presidente de Sala, y la Sra. R. Silva de Lapuerta y los Sres. C. Gulmann (Ponente), P. Kūris y G. Arestis, Jueces;

* Lengua de procedimiento: alemán.

Abogado General: Sr. A. Tizzano;
Secretaria: Sra. M.-F. Contet, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 15 de julio de 2004;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre del Gobierno austriaco, por el Sr. E. Riedl, en calidad de agente;
- en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. R. Caudwell, en calidad de agente, asistida por el Sr. T. Ward, Barrister;
- en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. D. Martin y H. Kreppel, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 30 de septiembre de 2004;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 1 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 L 225, p. 16; en lo sucesivo, «Directiva»).

- 2 Dicha petición fue planteada en el marco de un litigio entre la Sra. Junk y el Sr. Kühnel, siendo éste la parte demandada en su calidad de administrador judicial de los bienes de la sociedad que empleaba a la demandante, en relación con el despido de ésta.

Marco jurídico

Derecho comunitario

- 3 Los artículos 1 a 4 de la Directiva disponen lo siguiente:

«Artículo 1

1. 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;

[...]

Artículo 2

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.

[...]

Artículo 3

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 la cesación 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.

Artículo 4

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.

2. La autoridad pública competente aprovechará el plazo señalado en el apartado 1 para buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados.

3. En la medida en que el plazo inicial previsto en el apartado 1 sea inferior a sesenta días, los Estados miembros podrán conceder a la autoridad pública competente la facultad de prorrogar el plazo inicial hasta sesenta días después de la notificación, cuando los problemas planteados por los despidos colectivos considerados corran el riesgo de no encontrar solución en el plazo inicial.

Los Estados miembros podrán conceder a la autoridad pública competente facultades de prórroga más amplias.

El empresario deberá ser informado de la prórroga y de sus motivos, antes de la expiración del plazo inicial previsto en el apartado 1.

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.»

Derecho nacional

4 En Derecho alemán, los artículos 17 y 18 de la Kündigungsschutzgesetz (Ley alemana de protección contra el despido), en su versión de 25 de agosto de 1969 (BGBl. 1969 I, p. 1317), modificada por la Ley de 23 de julio de 2001 (BGBl. 2001 I, p. 1852) (en lo sucesivo, «KSchG»), que son los preceptos aplicables en los procedimientos concursales, regulan los procedimientos de despidos colectivos.

5 El artículo 17 de la KSchG establece que, siempre que se prevea efectuar un determinado número de despidos en un plazo de treinta días naturales, el empresario está obligado a:

- proporcionar, en tiempo hábil, al comité de empresa toda la información pertinente relativa, en particular, a los motivos del proyecto de despido, el número y las categorías profesionales de los trabajadores que vayan a ser despedidos, el período en el que está previsto efectuar los despidos, y los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos;
- notificar su proyecto a la oficina de empleo, remitiendo a ésta copia de la comunicación enviada al comité de empresa y del informe de éste en relación con los despidos.

6 El artículo 18 de la KSchG dispone lo siguiente:

«1) Los despidos que deban ser notificados en virtud del artículo 17 sólo desplegarán efectos en el mes siguiente a la recepción de la notificación por parte de la oficina de empleo cuando ésta los autorice; tal autorización podrá tener efecto retroactivo hasta la fecha de presentación de la solicitud.

- 2) En determinados casos, la oficina de empleo podrá decidir que los despidos no tendrán efectos antes de expirar un plazo máximo de dos meses a partir de la recepción de la notificación en la oficina de empleo.

[...]»

- 7 Por otra parte, el artículo 102 de la Betriebsverfassungsgesetz (Ley reguladora de la representación de los trabajadores en la empresa), en su versión de 25 de septiembre de 2001 (BGBl. 2001 I, p. 2518), modificada por la Ley de 10 de diciembre de 2001 (BGBl. 2001 I, p. 3443) (en lo sucesivo, «BetrVG»), prevé que el empresario que tenga la intención de efectuar despidos colectivos está obligado a respetar el derecho de participación con carácter consultivo del comité de empresa. Será ineficaz la extinción de contratos de trabajo que se produzca antes de concluir ese procedimiento.
- 8 Por último, los artículos 111 y siguientes de la BetrVG confieren un derecho de participación al mismo comité en caso de modificación de la explotación, incluido el supuesto de despido colectivo. La modificación de la explotación que no respete dichas disposiciones está penalizada, en virtud del artículo 113 de la BetrVG, con una obligación de reparación del perjuicio en forma de indemnización a cargo del empresario.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 9 La Sra. Junk estaba empleada como cuidadora y asistente de atención domiciliaria en la empresa AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH (en lo sucesivo, «AWO»). AWO se dedicaba a prestar servicios de atención a domicilio y contaba con unos 430 trabajadores, habiéndose constituido un comité de empresa.

- 10 El 31 de enero de 2002, AWO solicitó una declaración de concurso por dificultades financieras. Con efectos de 1 de febrero de 2002, liberó a todos sus trabajadores de la obligación de cumplir sus tareas y dejó de pagarles los salarios correspondientes al mes de enero de 2002. A mediados de junio de 2002, todavía estaban empleados 176 trabajadores. A finales de agosto de 2002, esa cantidad se había reducido a 172.
- 11 El 5 de febrero de 2002, se inició el procedimiento concursal, seguido, el 1 de mayo de 2002, por la liquidación definitiva. El Sr. Kühnel fue designado administrador del concurso.
- 12 Mediante escrito de 19 de junio de 2002, recibido el mismo día, el Sr. Kühnel informó al presidente del comité de empresa de que tenía la intención, por razones de cierre del establecimiento, de extinguir todos los contratos de trabajo vigentes, entre ellos el de la Sra. Junk, respetando el plazo máximo de preaviso de tres meses previsto en el procedimiento concursal, es decir, con efectos de 30 de septiembre de 2002, y de efectuar un despido colectivo. Se adjuntaba al escrito una lista de nombres, direcciones, fechas de nacimiento de los trabajadores que iban a ser despedidos, así como otras informaciones sobre ellos.
- 13 Mediante escrito de 26 de junio de 2002, el presidente del comité de empresa informó al administrador del concurso que el comité deseaba también una rápida solución del asunto.
- 14 Con anterioridad, el 23 de mayo de 2002, el Sr. Kühnel había elaborado con el comité de empresa un acuerdo de compensación relativo a la cesación de la actividad de la AWO, y un plan social en el sentido del artículo 112 de la BetrVG.

- 15 Mediante escrito de 27 de junio de 2002, recibido por la Sra. Junk el 29 de junio de 2002, el Sr. Kühnel le comunicó la extinción del contrato de trabajo con ella, con efectos de 30 de septiembre de 2002, por motivos inherentes a la empresa.
- 16 Mediante demanda formulada ante el Arbeitsgericht Berlin el 17 de julio de 2002, la Sra. Junk impugnó su despido.
- 17 Mediante escrito de 27 de agosto de 2002, recibido el mismo día, el Sr. Kühnel notificó a la oficina de empleo el despido de 172 empleados, con efectos de 30 de septiembre de 2002, de conformidad con el artículo 17, apartado 3, de la KSchG. A dicha notificación adjuntó el informe del comité de empresa.
- 18 Ante el Arbeitsgericht, la Sra. Junk invoca la nulidad de su despido.
- 19 El órgano jurisdiccional remitente considera que la solución del litigio del que conoce depende de si el despido controvertido es nulo en virtud del artículo 18, apartado 1, de la KSchG, debido a una infracción de las disposiciones aplicables a los despidos colectivos.
- 20 Señala que, según la doctrina dominante hasta ahora en Derecho alemán, las disposiciones aplicables en caso de despido colectivo no se refieren a la extinción de los contratos de trabajo, sino a la fecha en la que los trabajadores abandonan efectivamente la empresa, es decir, por regla general, al expirar los plazos de preaviso del despido.

- 21 Hace constar que los artículos 17 y 18 de la KSchG, así como la versión en lengua alemana de la Directiva, utilizan el término «Entlassung».
- 22 Subraya que el Derecho alemán distingue el concepto de «Kündigung» del de «Entlassung». El primero corresponde a la declaración de voluntad unilateral de una de las partes del contrato de trabajo de extinguir la relación laboral. El segundo corresponde a la cesación efectiva de la relación laboral, en razón de la extinción del contrato de trabajo por parte del empresario.
- 23 El órgano jurisdiccional remitente observa que, aplicado a las disposiciones relativas a los despidos colectivos, la distinción entre «Kündigung» y «Entlassung» tiene por efecto que la existencia de un despido colectivo no pueda estar determinada por la fecha en que se comunica la extinción de los contratos de trabajo, sino por la fecha de expiración de cada uno de los preavisos de despido. En estas circunstancias, el empresario podría dirigirse al comité de empresa y realizar la notificación a la oficina de empleo después de comunicar la extinción de los contratos de trabajo, siempre que lo hiciera antes de la cesación efectiva de las relaciones laborales.
- 24 Sin embargo, el órgano jurisdiccional remitente considera que, en el sentido de la Directiva, que tiene por objeto la protección de los trabajadores, el concepto de «despido» debe interpretarse como coincidente con la comunicación de extinción del contrato por el empresario, de modo que, con anterioridad a esta comunicación, se hayan respetado completamente el procedimiento de consulta a los representantes de los trabajadores y la notificación a la autoridad competente.
- 25 En este contexto, el Arbeitsgericht Berlin decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

- «1) La Directiva [...], ¿debe interpretarse en el sentido de que por “despido” [“Entlassung”] en el sentido del artículo 1, apartado 1, letra a), de dicha Directiva debe entenderse la comunicación de extinción del contrato de trabajo [“Kündigung”] como el primer acto destinado a la cesación de la relación laboral, o significa “despido” [“Entlassung”] la cesación de la relación laboral que se produce al expirar el plazo de preaviso?
- 2) En caso de que por “despido” [“Entlassung”] deba entenderse la comunicación de la extinción del contrato de trabajo, ¿exige la Directiva que tanto el procedimiento de consulta con arreglo al artículo 2 de la Directiva como el procedimiento de notificación con arreglo a los artículos 3 y 4 de la Directiva se hayan completado antes de enviar la comunicación de extinción de los contratos de trabajo [“Kündigung”]?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

- 26 El litigio en el procedimiento principal tiene por objeto que se aprecie la regularidad de un despido a la luz de los procedimientos de consulta y notificación previstos en el artículo 2, así como en los artículos 3 y 4 de la Directiva, respectivamente. Para esta apreciación es necesario determinar el momento en el que se produce un despido, es decir, aquel en que acaece el hecho que vale como despido.
- 27 La solución del litigio principal requiere que se precise el contenido del concepto de «despido» en el sentido de la Directiva.
- 28 El artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva define el concepto de «despidos colectivos», pero no indica qué es el despido ni remite, en relación con este extremo, al Derecho de los Estados miembros.

- 29 A este respecto, procede recordar que de las exigencias tanto de la aplicación uniforme del Derecho comunitario como del principio de igualdad se desprende que el tenor de una disposición de Derecho comunitario que no contenga una remisión expresa al Derecho de los Estados miembros para determinar su sentido y su alcance normalmente debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme en toda la Comunidad, que debe realizarse teniendo en cuenta el contexto de la disposición y el objetivo perseguido por la normativa de que se trate (véanse, en particular, las sentencias de 19 de septiembre de 2000, *Linster*, C-287/98, Rec. p. I-6917, apartado 43, y de 12 de octubre de 2004, *Comisión/Portugal*, C-55/02, Rec. p. I-9387, apartado 45).
- 30 En estas circunstancias, el concepto del «despido» al que se refieren los artículos 2 a 4 de la Directiva debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico comunitario.

Sobre la primera cuestión

- 31 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente desea saber, en sustancia, si los artículos 2 a 4 de la Directiva deben interpretarse en el sentido de que el hecho que vale como despido lo constituye la manifestación de la voluntad del empresario de extinguir la relación laboral o bien la cesación efectiva de la relación laboral al expirar el plazo de preaviso de despido.
- 32 Según los datos de dicho órgano jurisdiccional, el término «Entlassung» que se utiliza en la versión en lengua alemana de la Directiva remite, en Derecho alemán, a la cesación efectiva de la relación laboral y no a la manifestación de la voluntad del empresario de poner fin a la relación laboral.

- 33 A este respecto, debe recordarse que, con arreglo a una jurisprudencia reiterada, la necesidad de una aplicación y, por ende, de una interpretación uniformes excluye que dicho texto sea considerado de manera aislada en una de sus versiones, exigiendo, por el contrario, que sea interpretado en función tanto de la voluntad real de su autor como del objetivo perseguido por este último, a la luz, en particular, de las versiones adoptadas en todas las lenguas (véanse, en particular, las sentencias de 12 de noviembre de 1969, Stauder, 29/69, Rec. p. 419, apartado 3; de 7 de julio de 1988, Moksel, 55/87, Rec. p. 3845, apartado 15, y de 20 de noviembre de 2001, Jany y otros, C-268/99, Rec. p. I-8615, apartado 47).
- 34 Por lo que se refiere a la Directiva, procede observar que, en sus versiones lingüísticas distintas de la versión en lengua alemana, el término que se utiliza en lugar de «Entlassung» bien cubre a la vez los dos hechos mencionados por el órgano jurisdiccional remitente, bien remite a la manifestación de la voluntad del empresario de extinguir la relación laboral.
- 35 Además, se ha de señalar que el artículo 2, apartado 1, de la Directiva prevé una obligación del empresario de consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores cuando «tenga la intención de efectuar despidos colectivos». El artículo 3, apartado 1, de la Directiva establece una obligación del empresario de notificar a la autoridad pública competente «cualquier proyecto de despido colectivo».
- 36 La circunstancia de que el empresario «tenga la intención» de efectuar despidos colectivos y de que haya elaborado un «proyecto» para ello se corresponde con una hipótesis en la que aún no se ha adoptado decisión alguna. En cambio, la notificación al trabajador de la extinción del contrato de trabajo es la expresión de una decisión de ruptura de la relación laboral, y la cesación efectiva de dicha relación al expirar el plazo de preaviso sólo constituye el efecto de dicha decisión.

- 37 Así, los términos empleados por el legislador comunitario indican que las obligaciones de consulta y notificación nacen con anterioridad a una decisión del empresario de extinguir los contratos de trabajo.
- 38 Por último, es preciso destacar que esta interpretación se ve confirmada, por lo que se refiere al procedimiento de consulta de los representantes de los trabajadores, por el objetivo, expresado en el artículo 2, apartado 2, de la Directiva, de evitar las extinciones de contratos de trabajo o de reducir su número. La realización de este objetivo quedaría amenazada si la consulta a los representantes de los trabajadores fuese posterior a la decisión del empresario.
- 39 En consecuencia, procede responder a la primera cuestión que los artículos 2 a 4 de la Directiva deben interpretarse en el sentido de que el hecho que vale como despido lo constituye la manifestación de la voluntad del empresario de extinguir el contrato de trabajo.

Sobre la segunda cuestión

- 40 Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente desea saber si el empresario tiene derecho a efectuar los despidos colectivos con anterioridad a la clausura del procedimiento de consulta previsto en el artículo 2 de la Directiva, así como del procedimiento de notificación previsto en los artículos 3 y 4 de la misma Directiva.
- 41 De la respuesta dada a la primera cuestión ya se desprende que el empresario no puede poner fin a los contratos de trabajo antes de haber iniciado los dos procedimientos controvertidos.

- 42 Por lo que se refiere al procedimiento de consulta, a tenor del artículo 2, apartado 1, de la Directiva, está previsto «con vistas a llegar a un acuerdo». Según el apartado 2 del mismo artículo, versa «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».
- 43 De ello resulta que el artículo 2 impone una obligación de negociación.
- 44 El efecto útil de tal obligación quedaría amenazado si el empresario tuviese el derecho de extinguir los contratos de trabajo durante el procedimiento, o incluso desde su inicio. Para los representantes de los trabajadores sería bastante más difícil obtener la retirada de una decisión adoptada que una renuncia a un proyecto de decisión.
- 45 La extinción del contrato de trabajo sólo puede efectuarse, por lo tanto, con posterioridad a la clausura del procedimiento de consulta, a saber, después de que el empresario haya respetado las obligaciones establecidas en el artículo 2 de la Directiva.
- 46 Por lo que se refiere al procedimiento de notificación a la autoridad pública competente, se ha de recordar que, con arreglo al artículo 3 de la Directiva, el empresario está obligado a notificar a la autoridad competente «cualquier proyecto de despido».
- 47 En virtud del artículo 4, apartado 2, de la Directiva, la notificación tiene la finalidad de permitir a la autoridad competente buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados.

- ⁴⁸ La misma disposición precisa que la autoridad competente aprovechará el plazo señalado en el apartado 1 para buscar soluciones.
- ⁴⁹ El plazo controvertido es como mínimo de treinta días después de la notificación. En las condiciones previstas en el artículo 4, apartados 1, párrafo segundo, y 3, de la Directiva, los Estados miembros pueden conceder a la autoridad pública competente la facultad de reducir o prorrogar ese plazo.
- ⁵⁰ En virtud del artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva, los despidos colectivos, es decir, las extinciones de los contratos de trabajo, sólo surten efecto al expirar el plazo aplicable.
- ⁵¹ Por consiguiente, este plazo corresponde al período mínimo del que la autoridad competente debe poder disponer para buscar soluciones.
- ⁵² Al establecer expresamente una reserva para las disposiciones que regulan los derechos individuales en materia de plazos de preaviso, el artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva se refiere necesariamente al supuesto de las extinciones ya efectuadas, que inician el cómputo de tal plazo. En efecto, la reserva relativa a la expiración de un plazo de preaviso diferente del plazo previsto por la Directiva dejaría de tener sentido si no hubiese comenzado a correr ningún plazo de preaviso.
- ⁵³ En este contexto, se ha de señalar que los artículos 3 y 4 de la Directiva no se oponen a la extinción de los contratos de trabajo durante el procedimiento que establecen, siempre que dicha extinción se efectúe tras la notificación del proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente.

- 54 En consecuencia, procede responder a la segunda cuestión que el empresario tiene derecho a efectuar los despidos colectivos tras la clausura del procedimiento de consulta previsto en el artículo 2 de la Directiva y después de la notificación del proyecto de despido colectivo prevista en los artículos 3 y 4 de la misma Directiva.

Costas

- 55 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 Segunda) declara:

- 1) Los artículos 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, deben ser interpretados en el sentido de que el hecho que vale como despido lo constituye la manifestación de la voluntad del empresario de extinguir el contrato de trabajo.
- 2) El empresario tiene derecho a efectuar los despidos colectivos tras la clausura del procedimiento de consulta previsto en el artículo 2 de la Directiva 98/59 y después de la notificación del proyecto de despido colectivo prevista en los artículos 3 y 4 de la misma Directiva.

Firmas.