Recopilación de la Jurisprudencia

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 18 de octubre de 2012 *

«Procedimiento prejudicial — Directiva 98/59/CE — Protección de los trabajadores — Despidos colectivos — Ámbito de aplicación — Cierre de una base militar americana — Información y consulta de los trabajadores — Momento en que nace la obligación de consulta — Incompetencia del Tribunal de Justicia»

En el asunto C-583/10,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Reino Unido), mediante resolución de 6 de diciembre de 2010, recibida en el Tribunal de Justicia el 13 de diciembre de 2010, en el procedimiento entre

United States of America

y

Christine Nolan,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por la Sra. R. Silva de Lapuerta, en funciones de Presidenta de la Sala Tercera, y los Sres. K. Lenaerts, E. Juhász (Ponente), G. Arestis y J. Malenovský, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Mengozzi;

Secretaria: Sra. L. Hewlett, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 18 de enero de 2012;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de la Sra. Nolan, por el Sr. M. Mullins, QC, y la Sra. M. De Savorgnani, Barrister;

— en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. J. Enegren, en calidad de agente;

— en nombre de la Autoridad de Vigilancia de la AELC, por la Sra. F. Cloarec y el Sr. X. Lewis, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 22 de marzo de 2012;

dicta la siguiente

* Lengua de procedimiento: inglés.

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación del artículo 2 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 los Estados Unidos de América y la Sra. Nolan, empleada civil de una base militar americana ubicada en el Reino Unido, relativo a la obligación de llevar a cabo consultas con el personal antes de proceder a despidos colectivos, de conformidad con la legislación del Reino Unido por la que se transpone la Directiva 98/59.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 A tenor de los considerandos tercero y cuarto de la Directiva 98/59:

«(3) [...] a pesar de una evolución convergente, subsisten diferencias entre las disposiciones en vigor en los Estados miembros en lo que se refiere a las modalidades y al procedimiento de los despidos colectivos, así como a las medidas capaces de atenuar las consecuencias de estos despidos para los trabajadores;

(4) [...] estas diferencias pueden tener una incidencia directa en el funcionamiento del mercado interior [...]».

4 El sexto considerando de esa Directiva indica:

«[…] 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 señala, en particular, en la primera frase del párrafo primero […] del punto 7 [...]:

"7. La realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea [...]."

[...]».

5 En virtud del artículo 1, apartado 2, letra b), de la Directiva 98/59, ésta no se aplicará a los trabajadores de las administraciones públicas o de las instituciones de Derecho público (o las entidades equivalentes en los Estados miembros que no conozcan esta noción).

6 El artículo 2 de dicha Directiva 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.

[...]

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.

[...]»

7 El artículo 3 de la citada Directiva dispone lo siguiente:

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

[...]

La notificación deberá contener todos los informes útiles referentes al proyecto de despido colectivo y a las consultas con los representantes de los trabajadores previstas en el artículo 2, especialmente los motivos del despido, el número de trabajadores que se va a despedir, el número de trabajadores habitualmente empleados y el período en el que se prevé que se van a efectuar los despidos.

[...]»

8 En virtud del artículo 4, apartado 1, de la Directiva 98/59:

«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.»

9 Según el artículo 5 de dicha 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.

Derecho del Reino Unido

10 En el Reino Unido, se considera que la Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (Ley consolidada de Sindicatos y Relaciones Laborales) (en lo sucesivo, «Ley de 1992») constituye la transposición de la Directiva 98/59 al Derecho interno.

11 El artículo 188 de esa Ley, relativo a la obligación de consulta, establece lo siguiente:

«1) El empresario que tenga la intención de despedir a 20 trabajadores o más en un centro de trabajo, en un período de 90 días o menos, deberá consultar acerca de los despidos a todas las personas que sean representantes legítimos de cualquiera de los trabajadores que puedan resultar afectados por los despidos proyectados o por las medidas adoptadas en relación con tales despidos.

1A) Las consultas deberán empezar en tiempo hábil y, en cualquier caso,

a) cuando el empresario se proponga despedir a 100 trabajadores o más según lo indicado en el punto 1), al menos 90 días, y

b) en cualquier otro caso, al menos 30 días,

antes de que sea efectivo el primero de los despidos.

[...]

2) La consulta versará sobre la posibilidad de:

a) evitar los despidos,

b) reducir el número de trabajadores que sean objeto de despido, y

c) atenuar las consecuencias de los despidos,

y la promoverá el empresario con miras a alcanzar un acuerdo con los representantes legales.

[...]

[...]

4) A efectos de la consulta, el empresario comunicará por escrito a los representantes legales:

a) los motivos de sus proyectos,

b) el número y las características de los trabajadores a los que se pretende despedir,

c) el número total de trabajadores, independientemente de sus características, contratados por el empresario en el centro de que se trate,

d) el método proyectado para seleccionar a los trabajadores que pueden ser despedidos,

e) el método proyectado para llevar a cabo los despidos, con la debida referencia a cualquier procedimiento convenido, así como el plazo en el que los despidos serán efectivos, y

f) el método proyectado para calcular el importe de cualesquiera indemnizaciones por despido que deban pagarse (que no sean las derivadas de cualquier obligación establecida legalmente o impuesta por cualquier disposición) a los trabajadores que pueden ser despedidos.

[...]

7) Si, en un supuesto concreto, existen circunstancias especiales que hacen que no sea razonablemente posible para el empresario cumplir alguno de los requisitos establecidos en los puntos 1A), 2) y 4), éste deberá adoptar todas las medidas dirigidas al cumplimiento de ese requisito que sean razonablemente posibles en tales circunstancias. [...]»

Litigio principal y cuestión prejudicial

12 Alrededor de 200 civiles trabajaban en la base militar americana Reserved Storage Activity (en lo sucesivo, «base militar RSA») de Hythe (Reino Unido), en la que se reparaban barcos y otros bienes de equipo. El personal estaba representado por el Local National Executive Council.

13 A raíz de una auditoría efectuada a principios del año 2006 sobre el funcionamiento de esa base militar, se presentó un informe el 13 de marzo de 2006, en el que se indicaba que se había adoptado la decisión de cerrar dicha base. Esa decisión, tomada en los Estados Unidos por el Secretary of the US Army y aprobada posteriormente por el Secretary of Defense (Ministerio de Defensa), señalaba que la base militar RSA cesaría sus operaciones a finales del mes de septiembre de 2006.

14 Las autoridades americanas comunicaron informalmente dicha decisión a las autoridades militares del Reino Unido a principios del mes de abril de 2006. El cierre de la base militar RSA se hizo público a través de los medios de comunicación el 21 de abril de 2006. El Gobierno del Reino Unido fue informado oficialmente el 9 de mayo de 2006 de que se le devolvería la base el 30 de septiembre de 2006.

15 En junio de 2006, las autoridades americanas remitieron a los miembros del Local National Executive Council un informe en el que se señalaba que todos los miembros del personal de dicha base serían despedidos. En una reunión celebrada el 14 de junio de 2006, las autoridades americanas comunicaron a ese órgano de representación que consideraban que el 5 de junio de 2006 era la fecha en que se habían iniciado las consultas.

16 La decisión formal de resolver los contratos de trabajo se adoptó en el cuartel general del ejército americano en Europa (USAEUR) en Mannheim (Alemania). Las cartas de despido se enviaron el 30 de junio de 2006, y en ellas se especificaba que las relaciones laborales se extinguirían el 29 o el 30 de septiembre de 2006.

17 La Sra. Nolan promovió un procedimiento contra los Estados Unidos de América ante el Southampton Employment Tribunal, alegando que éstos no habían llevado a cabo consultas con los representantes del personal. Mediante sentencia recaída en un procedimiento de responsabilidad («liability judgment»), dicho tribunal constató lagunas en las consultas con dichos representantes y estimó las pretensiones de la Sra. Nolan. Mediante sentencia dictada en un procedimiento de indemnización («remedy judgment»), ese órgano jurisdiccional adoptó una decisión de protección que amparaba a todas las personas que, a 29 de junio de 2006, eran nacionales del Reino Unido y formaban parte del personal civil de la base militar RSA.

18 Los Estados Unidos de América interpusieron un recurso ante el Employment Appeal Tribunal, que confirmó, en lo fundamental, las sentencias dictadas en primera instancia.

19 Los Estados Unidos de América recurrieron ante la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division), la cual, al estimar que la interpretación de las disposiciones de la Directiva 98/59 era necesaria para dictar sentencia, decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

«¿Surge la obligación del empresario de consultar sobre despidos colectivos, con arreglo a la Directiva 98/59, […] cuando el empresario tiene intención de adoptar una decisión estratégica u organizativa que previsible o inevitablemente desembocará en despidos colectivos, pero aún no ha adoptado tal decisión, o […] únicamente cuando se ha adoptado realmente tal decisión y entonces, como consecuencia de la misma, el empresario se propone realizar despidos colectivos?»

Sobre la competencia del Tribunal de Justicia

Observaciones presentadas al Tribunal de Justicia

20 El Tribunal de Justicia ha solicitado a las partes del litigio principal, al Gobierno del Reino Unido, a la Comisión Europea y a la Autoridad de Vigilancia de la AELC que manifiesten por escrito su opinión sobre la cuestión de si un despido como el controvertido en el litigio principal, que extingue una relación laboral entre un nacional del Reino Unido y un tercer Estado, en particular los Estados Unidos de América, está comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 98/59, teniendo en cuenta, en particular, el artículo 1, apartado 2, letra b), de esta última.

21 En respuesta a esa cuestión, la Sra. Nolan sostiene que, al transponer la Directiva 98/59, el Reino Unido incluyó en el ámbito de aplicación de la normativa nacional de transposición a los trabajadores contratados por Estados extranjeros, entre ellos los Estados Unidos de América. Por lo tanto, considera que dichos trabajadores están comprendidos en el ámbito de aplicación de esa normativa nacional, con independencia de si forman parte de la categoría de los trabajadores excluidos de la aplicación de la Directiva 98/59 en virtud de su artículo 1, apartado 2, letra b).

22 La Sra. Nolan se remite a las sentencias de 17 de julio de 1997, Leur-Bloem (C-28/95, Rec. p. I-4161), y de 15 de enero de 2002, Andersen og Jensen (C-43/00, Rec. p. I-379), y afirma que el Tribunal de Justicia es competente para interpretar la Directiva 98/59, aunque su situación no esté regulada directamente por el Derecho de la Unión, dado que el legislador del Reino Unido decidió ajustar su legislación interna al Derecho de la Unión al transponer esa Directiva en el Derecho interno.

23 La Sra. Nolan recuerda que los tribunales nacionales tuvieron en cuenta los aspectos sensibles del litigio principal, y que los Estados Unidos de América no invocaron inmunidad estatal para evitar que se impugnaran judicialmente sus acciones ni alegaron «circunstancias especiales» de defensa conforme a lo previsto en el artículo 188, apartado 7, de la Ley de 1992. Con carácter subsidiario, añade que su relación laboral no ha estado nunca excluida del ámbito de aplicación de la Directiva 98/59, ya que no estaba contratada por «una administración pública o una institución de Derecho público» y no se sostuvo en ningún momento en el procedimiento principal que así fuera.

24 Los Estados Unidos de América señalan que, por una parte, con arreglo a los considerandos cuarto y sexto de la Directiva 98/59, ésta tiene por objeto el funcionamiento del mercado interior y, por otra parte, el artículo 1, apartado 2, letra b), de esa Directiva establece claramente que no es aplicable a todos los supuestos de despido. Consideran que la aplicación en el litigio principal de la Directiva 98/59 o de la normativa nacional de transposición es incompatible con la redacción clara de esa Directiva y con los principios del Derecho Internacional Público, en particular el principio de *ius imperii* y el de «cortesía internacional» («comity of nations»).

25 Por consiguiente, los Estados Unidos de América consideran que un despido como el controvertido en el litigio principal no está comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 98/59, ya que ese despido es consecuencia de una decisión estratégica de cierre de una base militar adoptada por un Estado soberano.

26 La Comisión alberga dudas sobre la aplicabilidad de la Directiva 98/59 en el presente asunto, teniendo en cuenta que el empleador de la Sra. Nolan era el ejército de los Estados Unidos, una emanación de un Estado soberano. Sin embargo, señala que el cierre de una base militar puede tener el mismo efecto en el personal civil de ésta que la decisión de cierre de una empresa comercial.

27 La Comisión considera que, en el ámbito de la protección de los derechos de los trabajadores, debe entenderse, en aras de un planteamiento coherente, que la Directiva 98/59 y la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de [transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DO L 82, p. 16), tienen el mismo ámbito de aplicación. La Comisión hace referencia al artículo 1, apartado 1, letra c), de esta última Directiva, por la que se deroga la Directiva 77/187/CEE del Consejo, de 14 de febrero de 1977, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de [transmisiones] de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DO L 61, p. 26; EE 05/02, p. 122), y a la sentencia de 6 de septiembre de 2011, Scattolon (C-108/10, Rec. p. I-7491), apartados 56 y 57, y sostiene que las Directivas 98/59 y 2001/23 son aplicables a las empresas públicas que ejerzan una actividad económica, si bien no son aplicables, en cambio, a una reorganización de autoridades públicas administrativas ni a la transferencia de funciones administrativas entre autoridades públicas administrativas.

28 La Comisión señala que los Estados Unidos de América decidieron cerrar la base militar RSA y despedir al personal civil local que trabajaba en ésta principalmente por razones estratégicas. Considera que, dado que esos despidos son actos de una autoridad pública que resultan de una reorganización administrativa, no es posible extender la protección prevista por la Directiva 98/59 a los trabajadores afectados, aunque pudiera afirmarse que ejercían una actividad de carácter económico. La Comisión deduce de ello que el despido controvertido en el litigio principal no está comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 98/59.

29 La Autoridad de Vigilancia de la AELC alega que el Employment Appeal Tribunal consideró que el Reino Unido había optado por transponer la Directiva 98/59 sin excluir a los trabajadores de las administraciones públicas o de las instituciones de Derecho público indicadas en el artículo 1, apartado 2, letra b), de esta última, y recordó que han sido interpuestas muchas demandas relativas a la normativa de transposición de esa Directiva por sindicatos representantes de los trabajadores contratados por administraciones o instituciones públicas. Dicha Autoridad añade que el órgano jurisdiccional remitente señaló que el abogado de los Estados Unidos de América había aceptado que la limitación del ámbito de aplicación de la Directiva 98/59, establecida en su artículo 1, apartado 2, no se extendía a los trabajadores contratados por un Estado soberano extranjero.

30 La Autoridad de Vigilancia de la AELC considera que es posible entender que el artículo 1, apartado 2, de la Directiva 98/59 se refiere únicamente a las administraciones públicas y a las instituciones de Derecho público de los Estados miembros, de modo que dicha limitación del ámbito de aplicación no sea aplicable a las administraciones públicas y a las instituciones de Derecho público de terceros Estados. Esta tesis se basa en la lógica de que, mientras que los Estados miembros conceden a los trabajadores públicos una protección equivalente a la prevista por la Directiva 98/59, no existe certeza de que las legislaciones de los terceros Estados garanticen tal protección en circunstancias similares.

31 Además, según la Autoridad de Vigilancia de la AELC, de la sentencia de 18 de octubre de 1990, Dzodzi (C-297/88 y C-197/89, Rec. p. I-3763), apartados 36 y 37, se desprende que, en el presente asunto, el Tribunal de Justicia es competente para pronunciarse con carácter prejudicial, ya que, a través de la normativa nacional de transposición, el legislador del Reino Unido aplica la Directiva 98/59 a los trabajadores contratados por las administraciones públicas, concediéndoles así, en principio, la misma protección que a los trabajadores del sector privado. En consecuencia, la Autoridad de Vigilancia de la AELC considera que el despido de que se trata en el litigio principal está comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 98/59 y que, aun cuando estuviera excluido, el Tribunal de Justicia, teniendo en cuenta las circunstancias del presente asunto, debería responder a la cuestión planteada, relativa a la interpretación de dicha Directiva.

Respuesta del Tribunal de Justicia

32 Para pronunciarse sobre la cuestión de si está comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 98/59 un despido como el controvertido en el litigio principal, que extingue una relación laboral entre un nacional de un Estado miembro y un tercer Estado a raíz del cierre de una base militar perteneciente a este último y que se encuentra en el territorio de dicho Estado miembro, es preciso, en primer lugar, interpretar el tenor del artículo 1, apartado 2, letra b), de esa Directiva.

33 En virtud de esa disposición, que establece un supuesto de exclusión del ámbito de aplicación de la Directiva 98/59, ésta no se aplicará a los trabajadores de las administraciones públicas o de las instituciones de Derecho público, o de las entidades equivalentes en los Estados miembros que no conozcan esta noción.

34 Dado que las fuerzas armadas forman parte de una administración pública o de una entidad equivalente, se desprende claramente del tenor del artículo 1, apartado 2, letra b), de la Directiva 98/59 que el personal civil de una base militar está comprendido en la exclusión prevista por esa disposición.

35 En segundo lugar, procede señalar que esta apreciación queda corroborada por el objetivo y la lógica de esa Directiva.

36 A este respecto, ha de recordarse que la Directiva 98/59 estuvo precedida por 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) y que una de las funciones de la Directiva 98/59 fue codificar dicha Directiva.

37 En el procedimiento legislativo de la Directiva 75/129, la Comisión expuso, en su Propuesta de Directiva del Consejo referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos [COM(72) 1400], de 8 de noviembre de 1972, las circunstancias que hicieron necesaria una normativa en ese ámbito. En particular, la Comisión señaló que las diferencias importantes en materia de protección de los trabajadores en caso de despido tienen un efecto directo en el funcionamiento del mercado común, en la medida en que crean una disparidad de condiciones de competencia que influye en las empresas cuando éstas determinan los puestos que deben proveerse.

38 Además ha de señalarse que la Directiva 98/59 se adoptó sobre la base del artículo 100 del Tratado CE (actualmente artículo 94 CE), que permite la aproximación de las normativas de los Estados miembros que incidan directamente en el establecimiento o funcionamiento del mercado común (interior).

39 Asimismo, debe indicarse que, en lo que respecta al objetivo perseguido por la Directiva 98/59, de sus considerandos cuarto y sexto se desprende que esta Directiva tiene por objeto la mejora de la protección de los trabajadores y del funcionamiento del mercado interior.

40 En consecuencia, la Directiva 98/59 forma parte de la normativa sobre el mercado interior.

41 Sin embargo, si bien es cierto que la dimensión y el funcionamiento de las fuerzas armadas influyen en la situación del empleo en un Estado miembro determinado, no constituyen, en cambio, consideraciones que afectan al mercado interior o a la competencia entre empresas. Como el Tribunal de Justicia ha declarado ya, se excluyen por principio de la calificación de actividad económica las actividades que, como la defensa nacional, son inherentes al ejercicio de prerrogativas de poder público (véase la sentencia Scattolon, antes citada, apartado 44 y jurisprudencia citada).

42 En lo que respecta a la opinión de la Autoridad de Vigilancia de la AELC de que es posible considerar que el artículo 1, apartado 2, de la Directiva 98/59 se refiere únicamente a las administraciones públicas de los Estados miembros y no a las de terceros Estados, basta con señalar que el tenor de esa disposición no establece en absoluto tal distinción entre Estados miembros y terceros Estados.

43 Por consiguiente, ha de considerarse que, en virtud de la exclusión prevista en el artículo 1, apartado 2, letra b), de la Directiva 98/59, el despido del personal de una base militar no está comprendido, en cualquier caso, en el ámbito de aplicación de esa Directiva, con independencia de que se trate o no de una base militar perteneciente a un tercer Estado. En consecuencia, no es necesario tener en cuenta específicamente la circunstancia de que, en el presente asunto, se trata de una base militar perteneciente a un tercer Estado, cuestión que tiene consecuencias de Derecho internacional (véase, en este sentido, en el contexto de la contratación del personal de la embajada de un país tercero, la sentencia de 19 de julio de 2012, Mahamdia, C-154/11, apartados 54 a 56).

44 Según la Sra. Nolan y la Autoridad de Vigilancia de la AELC, aunque la situación controvertida en el litigio principal no esté comprendida en el ámbito de aplicación de la Directiva 98/59, el Tribunal de Justicia es competente para pronunciarse con carácter prejudicial en el presente asunto, dado que el legislador nacional aplica esta Directiva, a través de la normativa nacional por la que ésta se traspone, a los trabajadores contratados por las administraciones públicas.

45 El Tribunal de Justicia se ha declarado en repetidas ocasiones competente para pronunciarse sobre las peticiones de decisión prejudicial relativas a disposiciones del Derecho de la Unión en situaciones en las que los hechos del procedimiento principal se situaban fuera del ámbito de aplicación de ese Derecho, pero en las que dichas disposiciones del Derecho de la Unión habían sido declaradas aplicables por el Derecho nacional en virtud de una remisión al contenido de aquéllas (véase, en este sentido, la sentencia de 21 de diciembre de 2011, Cicala, C-482/10, Rec. p. I-14139, apartado 17 y jurisprudencia citada).

46 El Tribunal de Justicia ha juzgado ya que, cuando, para resolver una situación que no está comprendida en el ámbito de aplicación del acto de la Unión de que se trata, una normativa nacional se atiene a las soluciones aplicadas por dicho acto, existe un interés manifiesto de la Unión en que, con el fin de evitar futuras divergencias de interpretación, las disposiciones tomadas de dicho acto reciban una interpretación uniforme (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de julio de 2011, Agafiței y otros, C-310/10, Rec. p. I-5989, apartado 39 y jurisprudencia citada).

47 Así pues, la interpretación por el Tribunal de Justicia de las disposiciones del Derecho de la Unión en situaciones que no están comprendidas en el ámbito de aplicación de éste se justifica porque el Derecho nacional las ha hecho directa e incondicionalmente aplicables a tales situaciones, con el fin de garantizar un tratamiento idéntico de esas situaciones y las comprendidas en el ámbito de aplicación del Derecho de la Unión (véase, en este sentido, la sentencia Cicala, antes citada, apartado 19 y jurisprudencia citada).

48 Por consiguiente, ha de comprobarse si es necesaria en el litigio principal la interpretación por el Tribunal de Justicia de la Directiva 98/59 porque existan indicaciones suficientemente precisas de que las disposiciones de esa Directiva han sido declaradas aplicables por el Derecho nacional de manera directa e incondicional a situaciones como las controvertidas en el presente asunto, que no están comprendidas en el ámbito de aplicación de esa Directiva.

49 A este respecto, de la resolución de remisión se desprende que, si los Estados Unidos de América así lo hubieran decidido en la fase preliminar del procedimiento principal, habrían podido invocar su inmunidad como Estado soberano y evitar la continuación de ese procedimiento.

50 Hay que añadir que, según el órgano jurisdiccional remitente, en virtud del artículo 188, punto 7), de la Ley de 1992, un tercer Estado tiene la posibilidad de invocar «circunstancias especiales» («special circumstances»), por las que ese tercer Estado no está obligado a llevar a cabo consultas obligatorias en caso de despidos colectivos conforme al artículo 188, puntos 1A), 2) y 4) de la Ley de 1992.

51 De ello se sigue que los autos no contienen indicaciones suficientemente precisas de que el Derecho nacional haya declarado automáticamente aplicables las soluciones establecidas por la Directiva 98/59 en una situación como la de litigio principal.

52 Por lo tanto, no cabe considerar que las disposiciones de la Directiva 98/59 a las que se refiere la cuestión planteada hayan sido declaradas, como tales, aplicables de manera directa e incondicional por el Derecho nacional a una situación como la de litigio principal.

53 Es cierto que redunda en el interés de la Unión velar por la uniformidad de las interpretaciones de una disposición de un acto de la Unión y de las del Derecho nacional que la trasponen y la hacen aplicable fuera del ámbito de aplicación de ese acto.

54 Sin embargo, no ocurre así cuando, como en el litigio principal, un acto de la Unión establece expresamente un supuesto de exclusión de su ámbito de aplicación.

55 En efecto, si el legislador de la Unión señala de manera unívoca que el acto que ha adoptado no se aplica en un ámbito concreto, renuncia, cuando menos hasta la adopción en su caso de nuevas reglas de la Unión, al objetivo de una interpretación y una aplicación uniformes de las normas jurídicas en ese ámbito excluido.

56 Por consiguiente, no cabe afirmar o presumir que, en un ámbito excluido por el legislador de la Unión del ámbito de aplicación del acto que ha adoptado, existe un interés de la Unión en que se lleve a cabo una interpretación uniforme de las disposiciones de ese acto.

57 De todas las consideraciones anteriores resulta que, teniendo en cuenta su objeto, el Tribunal de Justicia no es competente para responder a la cuestión prejudicial planteada por la Court of Appeal.

Costas

58 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 Tercera) declara:

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea no es competente para responder a la cuestión prejudicial planteada por la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Reino Unido) mediante resolución de 6 de diciembre de 2010.

Firmas