SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera)

de 3 de marzo de 2011 *

En los asuntos acumulados C-235/10 a C-239/10,

que tienen por objeto varias peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al artículo 267 TFUE, por la Cour de cassation (Luxemburgo), mediante resoluciones de 29 de abril de 2010, recibidas en el Tribunal de Justicia el 12 de mayo de 2010, en los procedimientos entre

David Claes (asunto C-235/10),

Sophie Jeanjean (asunto C-236/10),

Miguel Rémy (asunto C-237/10),

Volker Schneider (asunto C-238/10),

* Lengua de procedimiento: francés.

Xuan-Mai Tran (asunto C-239/10)

y

Landsbanki Luxembourg SA, en liquidación,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Tercera),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente de Sala, y los Sres. E. Juhász (Ponente), G. Arestis, J. Malenovský y T. von Danwitz, Jueces;

Abogado General: Sra. V. Trstenjak;
Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre del Sr. Claes, de la Sra. Jeanjean, de los Sres. Rémy y Schneider y de la Sra. Tran, por la Sra. R. Michel, avocat;

— en nombre de Landsbanki Luxembourg SA, en liquidación, por la Sra. C. Jungers, avocat;

— en nombre de la Comisión Europea, por el Sr. G. Rozet, en calidad de agente;

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

dicta la siguiente

Sentencia

1 Las peticiones de decisión prejudicial versan sobre la interpretación de los artículos 1 a 3 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 Dichas peticiones se presentaron en el marco de los litigios entre el Sr. Claes, la Sra. Jeanjean, los Sres. Rémy y Schneider y la Sra. Tran, por una parte, y Landsbanki Luxembourg SA (en lo sucesivo, «Landsbanki»), en liquidación, por otra, en relación con la resolución inmediata de sus contratos de trabajo como consecuencia de una decisión judicial que ordena la disolución y la liquidación de la citada empresa.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

3 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), en su versión original, disponía en su artículo 1, apartado 2, letra d), que dicha Directiva no se aplica a los trabajadores afectados por el cese de las actividades del centro de trabajo cuando éste resulte de una decisión judicial.

4 Según el tercer considerando de la Directiva 92/56/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992, por la que se modifica la Directiva 75/129 (DO L 245, p. 3), conviene disponer que la Directiva 75/129/CEE se aplique asimismo, en principio, a los despidos colectivos resultantes del cese de actividades del establecimiento declarado por una decisión judicial.

5 El artículo 1 de la Directiva 92/56 suprimió el artículo 1, apartado 2, letra d), de la Directiva 75/129.

6 Con arreglo al sexto considerando de la Directiva 92/56, conviene garantizar que las obligaciones de los empresarios en materia de información, de consulta y de notificación se apliquen con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos sea tomada por el propio empresario o por una empresa que ejerza el control sobre él.

7 La Directiva 75/129, en su versión modificada por la Directiva 92/56, fue derogada y sustituida por la Directiva 98/59.

8 Según el noveno considerando de la Directiva 98/59, que codifica la Directiva 75/129, en su versión modificada, conviene disponer que dicha Directiva se aplique asimismo, en principio, a los despidos colectivos resultantes del cese de actividades del establecimiento declarado por una decisión judicial.

9 El artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 dispone que, a efectos de su aplicación, se entenderá por «despidos colectivos» los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre que concurran determinados requisitos de índole cuantitativa y temporal.

10 Con arreglo al artículo 1, apartado 2, de dicha Directiva, ésta no se aplica:

«a) a los despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de esos contratos;

b) a los trabajadores de las administraciones públicas o de las instituciones de Derecho público (o las entidades equivalentes en los Estados miembros en que no conozcan esta noción);

c) a las tripulaciones de buques marítimos.»

11 El artículo 2 de la citada Directiva dispone:

«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.

4. Las obligaciones establecidas en los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos sea tomada por el propio empresario o por una empresa que ejerza el control sobre él.

En lo que se refiere a las infracciones alegadas de las obligaciones de información, consulta y notificación establecidas en la presente Directiva, cualquier justificación del empresario, basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión relativa a los despidos colectivos no le ha facilitado la información necesaria, no se podrá tomar en consideración.»

12 El artículo 3 de la Directiva 98/59 es del tenor siguiente:

«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.»

13 El artículo 4 de dicha Directiva establece:

«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

14 El artículo L. 125-1, apartado 1, del code du travail luxemburgués dispone:

«El contrato de trabajo se resolverá con efectos inmediatos en caso de cese de las actividades como consecuencia del fallecimiento, la incapacidad física o la de quiebra del empresario. [...]

Salvo que el administrador concursal o el sucesor del empresario sigan desarrollando dichas actividades, el trabajador tendrá derecho:

1. al mantenimiento de los salarios correspondientes al mes en que se produjo el acontecimiento y al del mes siguiente, y

2. a recibir una indemnización equivalente al cincuenta por ciento de las mensualidades correspondientes al plazo de preaviso que el trabajador habría podido exigir [...]

No obstante, los salarios y las indemnizaciones concedidos al trabajador en virtud del párrafo anterior no podrán exceder del importe de los salarios y las indemnizaciones que habría podido exigir en caso de despido con preaviso.»

15 Los artículos L. 166-1 a L. 166-5 del citado código se refieren al concepto de despido colectivo y a las obligaciones del empresario en ese caso.

16 El artículo 61 de la Ley de 5 de abril de 1993 del sector financiero, en su versión resultante de la Ley de 19 de marzo de 2004, por la que se transpone en la Ley modificada de 5 de abril de 1993 del sector financiero la Directiva 2001/24/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de abril de 2001, relativa al saneamiento y a la liquidación de las entidades de crédito *(Mémorial* A 2004, p. 708), establece:

«1) La disolución y la liquidación pueden producirse cuando:

a) resulte manifiesto que el régimen de suspensión de pagos previsto en el capítulo precedente, decidido anteriormente, no permite corregir la situación que justificó su adopción;

b) la situación financiera del establecimiento sea tan inestable que éste ya no pueda mantener los compromisos adquiridos frente a todos los titulares de derechos de crédito o de participación;

c) se haya retirado la autorización bancaria al establecimiento y dicha decisión haya adquirido carácter definitivo.

2) Únicamente la Comisión [de vigilancia del sector financiero] o el Fiscal del Estado, siendo debidamente convocada [dicha] Comisión, pueden solicitar al Tribunal que declare la disolución y la liquidación de un establecimiento.

[...]

7) Al ordenar la liquidación, el Tribunal nombrará un juez-comisario y uno o varios liquidadores; decidirá el modo de liquidación; podrá aplicar, en la medida que determine, las normas que disciplinan la quiebra. En ese caso, podrá fijar la época en la que dejó de efectuarse el pago en una fecha que sea como máximo seis meses anterior al

depósito de la solicitud contemplada en el artículo 60-2 (3). El modo de liquidación podrá modificarse posteriormente, bien de oficio, bien a petición de los liquidadores o de la Comisión [de vigilancia del sector financiero].

[...]»

Litigios principales y cuestiones prejudiciales

17 Landsbanki es un establecimiento de crédito con domicilio en Luxemburgo.

18 Mediante resolución de 8 de octubre de 2008, el tribunal d'arrondissement de Luxemburgo, a petición de Landsbanki, le permitió acogerse al procedimiento de suspensión de pagos durante un período máximo de seis meses y designó a Deloitte SA como administrador, encargándole de controlar la gestión del patrimonio.

19 Mediante demanda de 27 de noviembre de 2008, el Fiscal del Estado del tribunal d'arrondissement de Luxemburgo solicitó la disolución y liquidación de Landsbanki. La Comisión de vigilancia del sector financiero también solicitó la liquidación judicial del establecimiento.

20 Mediante resolución de 12 de diciembre de 2008, el tribunal d'arrondissement de Luxemburgo, estimando que la situación de Landsbanki no podía corregirse y que ésta no podía mantener sus compromisos, ordenó su disolución. También declaró la liquidación de Landsbanki y nombró a dos liquidadores.

21 Mediante escrito de 15 de diciembre de 2008, los liquidadores, al tiempo que ponían a los empleados de Landsbanki al corriente de la disolución y la liquidación del establecimiento, les informaron de que sus contratos de trabajo quedaban resueltos con arreglo al artículo L. 125-1 del code du travail luxemburgués.

22 El 19 de diciembre de 2008 se retiró a Landsbanki la autorización bancaria.

23 Mediante recurso de 24 de diciembre de 2008, los recurrentes en el litigio principal pidieron a la presidenta del tribunal du travail que declarara que su despido era nulo, dada, respectivamente, su condición de delegados del personal y de mujer embarazada. Los recurrentes solicitaron además su readmisión inmediata.

24 Mediante resoluciones de 10 de febrero de 2009, la presidenta del tribunal du travail declaró infundados los recursos, por considerar que las circunstancias hacían que la readmisión fuera materialmente imposible.

25 Los recurrentes en el litigio principal recurrieron dichas resoluciones.

26 Mediante resoluciones de 4 de junio de 2009, el presidente de la sala competente de la cour d'appel declaró los recursos infundados y confirmó las resoluciones impugnadas, por considerar que en el caso de autos concurrían las razones que llevaron al legislador a establecer en el artículo L. 125-1 del code du travail luxemburgués la resolución de los contratos de trabajo con efectos inmediatos en caso de cese de las actividades como consecuencia de la declaración de quiebra del empresario. Afirmó que, puesto que el cese de las actividades derivaba de un estado de hecho asimilable

a un estado de quiebra, la liquidación judicial debía asimilarse al estado de quiebra previsto en el citado artículo L. 125-1.

27 Los recurrentes en el litigio principal interpusieron recurso de casación contra las resoluciones de 4 de junio de 2009 ante la Cour de cassation, la cual, estimando que era necesario interpretar los artículos 1 a 3 de la Directiva 98/59 para resolver los asuntos de los que conocía, decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales, que están formuladas en términos idénticos en cada uno de esos asuntos:

«1) ¿Deben interpretarse los artículos 1, 2 y 3 de la Directiva 98/59 [...] en el sentido de que se aplican a un cese de actividades como consecuencia de la declaración de quiebra del empresario o de una decisión judicial que ordena la disolución y la liquidación del establecimiento de crédito empresario por insolvencia sobre la base del artículo 61, apartado 1, letras a) y b) de la Ley [...] de 5 de abril de 1993 relativa al sector financiero [en su versión modificada por la Ley de 19 de marzo de 2004], ceses para los que la ley nacional prevé la resolución del contrato de trabajo con efectos inmediatos?

2) En caso de respuesta afirmativa a esta cuestión, ¿deben interpretarse los artículos 1, 2 y 3 de la Directiva 98/59 en el sentido de que el administrador concursal o el liquidador debe asimilarse a un empresario que haya previsto despidos colectivos y que pueda llevar a cabo, con esta finalidad, los actos a que se refieren los artículos 2 y 3 de [dicha] Directiva y efectuar los despidos (sentencia de 10 de diciembre de 2009, Rodríguez Mayor y otros, C-323/08, Rec. p. I-11621, apartados 39, 40 y 41)?»

28 Mediante auto del Presidente del Tribunal de Justicia de 14 de junio de 2010 se acumularon los asuntos C-235/10 a C-239/10 a efectos de las fases escrita y oral del procedimiento, así como de la sentencia.

Sobre las cuestiones prejudiciales

Primera cuestión

29 Mediante su primera cuestión, el órgano jurisdiccional remitente desea saber si los artículos 1 a 3 de la Directiva 98/59 deben interpretarse en el sentido de que se aplican al cese de las actividades de un establecimiento empresario resultante de una decisión judicial que ordena su disolución y su liquidación por insolvencia, aun cuando la legislación nacional disponga en ese caso la resolución con efectos inmediatos de los contratos de trabajo de los trabajadores.

30 La Directiva 75/129 había previsto, en su artículo 1, apartado 2, letra d), que no se aplicaría a los trabajadores afectados por el cese de las actividades del centro de trabajo cuando éste resulte de una decisión judicial. Esta disposición establecía una excepción a la norma contenida en el artículo 1, apartado 1, letra a), de la propia Directiva, el cual establecía, en unos términos idénticos a los de la disposición correspondiente de la Directiva 98/59, que, a efectos de la aplicación de la Directiva 75/129, se entenderá por «despidos colectivos», los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores (sentencia de 12 de octubre de 2004, Comisión/Portugal, C-55/02, Rec. p. I-9387, apartado 55).

31 El artículo 1, número 1, letra b), de la Directiva 92/56 suprimió el citado artículo 1, apartado 2, letra d), de la Directiva 75/129.

32 Esta modificación fue destacada por el legislador de la Unión en el tercer considerando de la Directiva 92/56, según el cual conviene disponer que la Directiva 75/129 se aplique asimismo, en principio, a los despidos colectivos resultantes del cese de actividades del establecimiento declarado por una decisión judicial.

33 El Tribunal de Justicia ha declarado que desde que se produjo esta modificación de la Directiva 75/129, en todos los casos de despidos colectivos resultantes del cese de las actividades de un centro de trabajo, aun cuando tal cese se produjera en virtud de una decisión judicial, el empresario tenía la obligación de informar y consultar a los trabajadores (véase, en este sentido, la sentencia de 7 de septiembre de 2006, Agorastoudis y otros, C-187/05 a C-190/05, Rec. p. I-7775, apartado 33).

34 Recuérdese asimismo que, paralelamente a esta ampliación del ámbito de aplicación de la Directiva 75/129, el legislador de la Unión añadió a ésta dos disposiciones mediante la Directiva 92/56: el artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, y el artículo 4, apartado 4.

35 Por una parte, el citado artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, permite a los Estados miembros 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 deba notificarlo por escrito a la autoridad pública competente a petición de ésta. Esta disposición sólo se refiere a la obligación de notificación de los proyectos de despido.

36 Por otra parte, según el citado artículo 4, apartado 4, los Estados miembros no están obligados a aplicar los apartados 1 a 3 de dicho artículo, relativos a un proyecto de despido colectivo ya notificado a la autoridad pública competente, a los despidos colectivos producidos por el cese de las actividades del establecimiento cuando éste resulte de una decisión judicial. Los apartados 1 a 3 de dicho artículo 4 se refieren a los plazos en los que se hacen efectivos los despidos colectivos cuyo proyecto ha sido notificado.

37 Ambas disposiciones, que figuran en la sección III de la Directiva 75/129, en su versión modificada por la Directiva 92/56, relativa al procedimiento de despido colectivo, conceden ciertas facultades a los Estados miembros. A diferencia de los tres casos en que no se aplica dicha Directiva, previstos en su artículo 1, apartado 2, las mencionadas disposiciones no restringen el ámbito de aplicación de ésta.

38 En consecuencia, sin perjuicio de las tres excepciones previstas en su artículo 1, apartado 2, el ámbito de aplicación de la Directiva 75/129, en su versión modificada por la Directiva 92/56, abarca los despidos colectivos resultantes del cese de actividades del establecimiento declarado por una decisión judicial.

39 La Directiva 98/59 no conlleva ninguna modificación de las disposiciones de la Directiva 75/129 –en su versión modificada por la Directiva 92/56– pertinentes para el presente asunto.

40 En primer lugar, los términos del tercer considerando de la Directiva 92/56 se reproducen en el noveno considerando de la Directiva 98/59.

41 En segundo lugar, los artículos 3, apartado 1, segundo párrafo, y 4, apartado 4, de la Directiva 98/59 figuran en términos idénticos, respectivamente, en las disposiciones correspondientes de la Directiva 75/129, en su versión modificada por la Directiva 92/56.

42 En tercer lugar, la Directiva 98/59 no contiene ninguna disposición relativa a los despidos colectivos resultantes del cese de las actividades del establecimiento declarado por una resolución judicial que no figurara anteriormente en la Directiva 75/129, en su versión modificada por la Directiva 92/56.

43 Por consiguiente, procede señalar que, sin perjuicio de las tres excepciones previstas en su artículo 1, apartado 2, el ámbito de aplicación de la Directiva 98/59 abarca los despidos colectivos resultantes del cese de las actividades del establecimiento declarado por una decisión judicial.

44 En contra de cuanto sostiene Landsbanki, este extremo no resulta desvirtuado por la sentencia Rodríguez Mayor y otros, antes citada, ni por las particularidades del litigio principal.

45 En primer lugar, en el asunto que dio lugar a la sentencia Rodríguez Mayor y otros, antes citada, se discutía si la Directiva 98/59 se opone a que se califique de despido colectivo la resolución de los contratos de trabajo de varios trabajadores –cuyo empresario es una persona física–, consecuencia del fallecimiento de dicho empresario, cuando la empresa no se transmite a ningún heredero.

46 Sin embargo, procede destacar que hay una importante diferencia entre la situación caracterizada por el fallecimiento del empresario persona física, cuya empresa no se transmite a nadie, y la situación del empresario persona jurídica, como la del litigio principal, cuya disolución y liquidación han sido ordenadas por una decisión judicial. En efecto, en este último caso, mientras siga existiendo su personalidad jurídica el empresario está obligado, por una parte, a llevar a cabo los actos contemplados en los artículos 2 y 3 de la Directiva 98/59 y, por otra parte, a efectuar, en su caso, los despidos colectivos.

47 En segundo lugar, en lo que atañe a las particularidades del litigio principal, Landsbanki sostiene incorrectamente que la disolución y la liquidación del establecimiento, así como la resolución de los contratos de trabajo prevista por la legislación nacional, coincidieron, de modo que le resultaba materialmente imposible cumplir las obligaciones relativas a las consultas a los representantes de los trabajadores.

48 A este respecto debe señalarse que una situación jurídica derivada únicamente de la aplicación de las disposiciones del Derecho nacional no puede determinar la interpretación de la normativa de la Unión.

49 En estas circunstancias, procede responder a la primera cuestión que los artículos 1 a 3 de la Directiva 98/59 deben interpretarse en el sentido de que se aplican al cese de las actividades de un establecimiento empresario declarado por una resolución judicial que ordena su disolución y su liquidación por insolvencia, aun cuando la legislación nacional disponga en caso de dicho cese la resolución inmediata de los contratos de trabajo des trabajadores.

Sobre la segunda cuestión

50 Los recurrentes en el litigio principal sostienen que, a pesar de estar en liquidación, Landsbanki seguía siendo la persona jurídica empresario, con la única diferencia de que sus órganos representativos habían cambiado, puesto que el consejo de administración y el dirección habían sido privados de todos sus derechos en favor de los liquidadores. Añaden que los liquidadores actuaron como verdaderos representantes del empresario.

51 La Comisión Europea observa, por una parte, que al declarar la liquidación de Landsbanki, el tribunal d'arrondissement de Luxemburgo nombró dos liquidadores y, por otra parte, que dichos liquidadores mantuvieron a una parte del personal y contrataron al servicio de dicha empresa a personas ajenas a Landsbanki.

52 A este respecto procede recordar que de la respuesta dada a la primera cuestión se desprende que, aun cuando la legislación nacional disponga la resolución con efectos inmediatos de los contratos de trabajo en caso de cese de las actividades de un establecimiento declarado por una decisión judicial que ordena su disolución y su liquidación por insolvencia, dicho despido colectivo está comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 98/59.

53 En caso de insolvencia, la personalidad jurídica del establecimiento cuya disolución y liquidación se ordenan mediante decisión judicial sólo existe con fines limitados, concretamente para cubrir las necesidades de dicho procedimiento y hasta que se publiquen las cuentas del cierre de las operaciones de liquidación. No obstante, hasta la fecha en que se produzca la extinción definitiva de su personalidad jurídica, dicho establecimiento está obligado a cumplir las obligaciones previstas en los artículos 2 y 3 de la Directiva 98/59 que incumben al empresario.

54 En la medida en que la dirección del establecimiento en cuestión siga ocupando su lugar –aun con poderes limitados en lo concerniente a la gestión de dicho establecimiento– debe cumplir las obligaciones que incumben al empresario en virtud de los artículos 2 y 3 de la Directiva 98/59.

55 En cambio, si un liquidador asume la gestión del establecimiento de que se trate, le corresponderá cumplir las obligaciones derivadas de la Directiva 98/59.

56 Recuérdese que las consultas previstas en el artículo 2 de la Directiva 98/59 no se refieren solamente a las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos, sino también a las posibilidades 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 (véase, en este sentido, la sentencia de 10 de septiembre de 2009, Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, C-44/08, Rec. p. I-8163, apartado 64).

57 En caso de que no esté previsto que ninguna persona se encargue de las obligaciones derivadas de la Directiva 98/59, el juez nacional deberá interpretar el Derecho nacional, en la medida de lo posible, a la luz del texto y de los objetivos de la Directiva 98/59, de modo que se respeten y cumplan las obligaciones establecidas en sus artículos 2 y 3.

58 En estas circunstancias, procede responder a la segunda cuestión que las obligaciones derivadas de los artículos 2 y 3 de la Directiva 98/59 deben cumplirse hasta la extinción definitiva de la personalidad jurídica de un establecimiento cuya disolución y liquidación han sido declaradas. Las obligaciones que incumben al empresario en virtud de los citados artículos deben ser cumplidas por la dirección del establecimiento en cuestión, mientras siga ocupando su lugar –aun con poderes limitados en lo concerniente a la gestión de dicho establecimiento–, o por su liquidador, en la medida en que éste asuma por completo la gestión de dicho establecimiento.

Costas

59 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:

1) Los artículos 1 a 3 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 interpretarse en el sentido de que se aplican al cese de las actividades de un establecimiento declarado por una decisión judicial que ordena su disolución y su liquidación por insolvencia, aun cuando la legislación nacional disponga en caso de dicho cese la resolución inmediata de los contratos de trabajo de los trabajadores.

2) Las obligaciones derivadas de los artículos 2 y 3 de la Directiva 98/59 deben cumplirse hasta la extinción definitiva de la personalidad jurídica de un establecimiento cuya disolución y liquidación han sido declaradas. Las obligaciones que incumben al empresario en virtud de los citados artículos deben ser cumplidas por la dirección del establecimiento en cuestión, mientras siga ocupando su lugar –aun con poderes limitados en lo concerniente a la gestión de dicho establecimiento–, o por su liquidador, en la medida en que éste asuma por completo la gestión de dicho establecimiento.

Firmas