CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL SR. ANTONIO TIZZANO
presentadas el 30 de septiembre de 2004 [1]

1. El presente asunto versa sobre dos cuestiones prejudiciales planteadas al Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas por el Arbeitsgericht (Tribunal de trabajo) Berlin (República Federal de Alemania) y relativas a la interpretación 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. [2]

2. En síntesis, el Juez *a quo* solicita al Tribunal de Justicia, por un lado, que precise el significado que deba atribuirse al concepto de «despido» contenido en la Directiva y, por otro, el alcance de las obligaciones de información y de consulta que incumben al empresario en virtud de la citada Directiva.

I. Marco jurídico

Derecho comunitario pertinente

3. Basada en el artículo 100 del Tratado CE (actualmente artículo 94 CE), la Directiva fue adoptada al objeto de atenuar las repercusiones que las diferencias entre las disposiciones nacionales en materia de despidos colectivos pueden tener sobre el funcionamiento del mercado interno (cuarto considerando). Está dirigida a reforzar la protección de los trabajadores, teniendo en cuenta la necesidad de un desarrollo económico y social elevado en la Comunidad, así como los principios de política social consagrados en la Carta comunitaria de los Derechos sociales fundamentales de los trabajadores, adoptada en 1989, y en el artículo 136 CE (considerandos segundo y sexto).

4. El artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva precisa el concepto de despido colectivo definiéndolo como «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 alcance, en un determinado período de tiempo, un cierto porcentaje numérico, calculado por la Directiva sobre la base del número de trabajadores habitualmente empleados en la empresa de que se trate.

1 — Lengua original: italiano.

2 — Directiva del Consejo de 20 de julio de 1998 (DO L 225, p. 16).

5. Los sucesivos artículos 2, 3 y 4 de la Directiva precisan las modalidades procesales que un empresario debe observar si decide proceder a efectuar un despido colectivo.

6. El artículo 2 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.

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.

[...]»

7. Asimismo, el artículo 3 establece:

«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.»

8. Resulta igualmente pertinente el artículo 4 de la Directiva, a cuyo tenor:

«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.»

9. Por último, el artículo 5 de la Directiva dispone:

«La presente Directiva 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.»

Normativa nacional

10. Alemania ha adoptado su Derecho interno a la Directiva mediante la adopción de la Kündingungsschutzgesetz (Ley alemana de protección contra el despido; en lo sucesivo, «KSchG»).

11. En el presente litigio son pertinentes los artículos 17 y 18 de la KSchG y el artículo 102 de la Betriebsverfassungsgesetz (Ley alemana reguladora de la representación de los trabajadores en la empresa; en lo sucesivo, «BetrVG»).

12. El artículo 17 de la KSchG prevé que, siempre que prevea efectuar un determinado número de despidos [3] en el plazo de treinta días naturales, el empresario está obligado a i) proporcionar al comité de empresa toda la información pertinente e inherente, entre otras cuestiones, a los motivos por los que proyecta proceder al despido, el período en el que tal despido deberá tener lugar, el número y las categorías profesionales de los trabajadores que serían despidos y los criterios previstos para la elección de los trabajadores que serían despedidos (apartado 2), y ii) notificar su proyecto a la oficina de empleo, remitiendo a ésta copia de la comunicación enviada al comité de empresa y del dictamen de éste en relación con los despidos (apartados 1 y 3).

13. A su vez, el artículo 18 de la KschG prevé:

«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.

[...]».

14. Por último, el artículo 102 de la BetrVG prevé la ineficacia de un despido efectuado sin la previa consulta del comité de empresa.

II. Hechos y procedimiento

15. La Sra. Junk trabajaba en AWO Gemeinnützige Pflegegesellschaft Südwest mbH (en lo sucesivo, «AWO»), empresa que prestaba servicios de asistencia sanitaria a domicilio y empleaba a unos 430 trabajadores.

3 — En particular, el límite de despidos que pueden efectuarse en el plazo de treinta días, necesario para dar lugar al procedimiento examinado, se establece del modo siguiente:
«1. Más de 5 trabajadores en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 60 trabajadores;
2. El 10 % de los trabajadores habitualmente empleados o más de 25 trabajadores en los centros de trabajo que empleen habitualmente menos de 60 y más de 500 trabajadores;
3. Al menos 30 trabajadores en los centros de trabajo que habitualmente empleen al menos 500 trabajadores.»

16. De los autos se desprende que a resultas de las dificultades en los pagos, el 31 de enero de 2002 la AWO presentó una solicitud de declaración de quiebra. Con efecto a partir del siguiente 1 de febrero, liberó a la totalidad de sus trabajadoras y trabajadores de la obligación de realizar la prestación laboral y dejó de pagar las retribuciones correspondientes al mes de enero de 2002.

17. El 5 de febrero de 2002 se dictó la declaración provisional de quiebra, y el 1 de mayo siguiente, la declaración definitiva. [4]

18. El 23 de mayo del mismo año, el administrador de la quiebra alcanzó con el comité de empresa un compromiso sobre el cese de la actividad empresarial de la AWO y acordó un plan social a efectos del artículo 112 de la BetrVG.

19. Mediante escrito de 19 de junio de 2002, el administrador comunicó al comité de empresa de la AWO que, como consecuencia de la liquidación de la sociedad, tenía la intención de resolver la totalidad de las relaciones laborales todavía en vigor, entre ellas la de la Sra. Junk, en el plazo máximo de tres meses previsto en la declaración de quiebra. A la comunicación se adjuntaba una lista de los trabajadores a los que afectaba el despido colectivo, con indicación de sus nombres, direcciones, fechas de nacimiento, categorías fiscales, los mínimos exentos por hijos consignados en la tarjeta tributaria y las fechas de incorporación a la empresa.

20. El comité de empresa de la AWO recibió este escrito el 19 de junio de 2002.

21. El 26 de junio de 2002, el comité de empresa comunicó al administrador el acuerdo del citado comité sobre la propuesta formulada por el administrador.

22. Mediante escrito de 27 de junio de 2002, recibido por la Sra. Junk el 29 de junio, el administrador de la quiebra manifestaba su intención de resolver el contrato de trabajo de la demandante por causas objetivas con efecto a partir del 30 de septiembre de 2002.

23. El 27 de agosto de 2002, el administrador de la quiebra comunicó a la oficina de empleo el despido de los trabajadores todavía empleados en la AWO con arreglo al artículo 17, apartado 3, de la KschG, adjuntando a esta comunicación el dictamen elaborado por el comité de empresa. La oficina de empleo recibió esta comunicación el mismo día.

4 — De los autos se desprende que en el período posterior a la declaración de quiebra dimitieron numerosos trabajadores, de modo que a mitad de junio de 2002 sólo quedaban 176 trabajadores empleados en la AWO y, a finales de agosto de 2002, el número había descendido a 172.

24. La Sra. Junk ha impugnado el despido ante el Juez *a quo* alegando su ineficacia.

25. A los fines del presente asunto, ha de recordarse que tal ineficacia se debe, según la demandante en el procedimiento principal, al hecho de que el administrador no consultó al comité de empresa antes del despido, de conformidad con el artículo 102 de la BetrVG, y no aplicó debidamente el procedimiento de información y consulta previsto para los despidos colectivos en los artículos 17 y siguientes de la KSchG.

26. Al albergar dudas sobre la interpretación de la Directiva, el Arbeitsgericht ha suspendido el procedimiento de que conoce y planteado al Tribunal de Justicia, de conformidad con el artículo 234 CE, las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1. 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 por "despido" en el sentido del artículo 1, apartado 1, letra a), de dicha Directiva debe entenderse la comunicación del despido como el primer acto destinado a resolver la relación laboral, o significa "despido" la resolución de la relación laboral que se produce al expirar el plazo de preaviso?

2. En caso de que por "despido" deba entenderse la comunicación del despido, ¿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 los despidos?»

27. En el procedimiento así iniciado presentaron observaciones escritas los Gobiernos austriaco y del Reino Unido y la Comisión.

28. En la vista celebrada el 15 de julio de 2004 intervinieron el Gobierno del Reino Unido y la Comisión.

III. Análisis jurídico

A. *Sobre la primera cuestión*

29. Mediante la primera cuestión, el Juez nacional solicita esencialmente que se defina

el concepto de «despido» para poder comprobar si en el procedimiento *a quo* se cumplieron las obligaciones de consulta y notificación fijadas en la Directiva.

30. A juicio del órgano jurisdiccional remitente, el problema se suscita porque la versión alemana de la Directiva utiliza el término «Entlassung».[5] Pero –prosigue dicho órgano jurisdiccional– en el ordenamiento jurídico alemán tal concepto se refiere al momento en que un despido adquiere eficacia y se distingue claramente del concepto «Kündigung», que alude, en cambio, a la «comunicación del despido», es decir, a la manifestación de la voluntad del empresario de poner fin a la relación laboral.

31. Aplicado a las disposiciones en materia de despido colectivo, ello significa que, a los fines del cumplimiento de las obligaciones procesales recogidas en la Directiva, el momento en el que tales obligaciones deben cumplirse no es el de la «comunicación del despido» por parte del empresario, sino el de la *efectiva resolución* de la relación laboral. Con la consecuencia de que el empresario también puede informar y consultar a los representantes de los trabajadores y notificar el proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente *después* de las comunicaciones individuales de despido, siempre que sea antes de la extinción formal de las relaciones laborales.

32. Al estimar que tal interpretación puede ser incompatible con los objetivos de protección de los trabajadores perseguidos por la Directiva, el Juez nacional pregunta si por «despido», en el sentido del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva debe, antes bien, corresponderse con el de «comunicación del despido» («Kündigung»).

33. Una opinión distinta tiene el Gobierno del Reino Unido, en el cual, invocando argumentos de carácter literal y teleológico, sostiene que el concepto de «despido» relevante a los fines de la Directiva hace referencia más bien al momento en que finaliza la relación laboral.

34. Por cuanto respecta al argumento literal, dicho Gobierno observa que la Directiva habla de «despido *efectuado*» por un empresario [«dismissals *effected*», véase el artículo 1, apartado 1, letra a)]. Ahora bien, un despido puede «[surtir] efecto» (artículo 4, apartado 1) sólo en el momento en que la relación laboral se extingue, esto es, cuando el trabajador deja efectivamente de estar sujeto a las instrucciones del empresario.

5 — Véase la versión en lengua alemana del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva:
«Für die Durchführung dieser Richtlinie gelten folgende Begriffsbestimmungen:
a) "Massenentlassungen" sind Entlassungen, die ein Arbeitgeber aus einem oder mehreren Gründen, die nicht in der Person der Arbeitnehmer liegen, vornimmt und bei denen — nach Wahl der Mitgliedstaaten — die Zahl der Entlassungen [...]»

Hasta tal momento, en efecto, puede producirse siempre la revocación de la comunicación de despido.

35. Esta interpretación viene igualmente confirmada, según el Reino Unido, por la explícita distinción que el artículo 4, apartado 1, establece entre el concepto de «despido» y el de «preaviso» («notice of dismissal»). Ahora bien, la distinción entre estos dos conceptos es absolutamente clara, pues uno se refiere al momento en que los despidos «surtirán efecto» («collective redundancies[...] shall take effect»), mientras que el otro indica el momento en que el empresario comunica, mediante el escrito de preaviso, su intención de resolver la relación laboral. Ello excluye toda interpretación que equipare el concepto de «despido» a la manifestación de tal voluntad resolutoria, es decir, a la comunicación del despido.

36. El Gobierno del Reino Unido aduce asimismo que el artículo 2 de la Directiva se limita a exigir que el empresario proceda «en tiempo útil» (artículo 2, apartado 1) a consultar a los representantes de los trabajadores y que determinadas informaciones se comuniquen a éstos «en tiempo útil» (artículo 2, apartado 3), sin hacer referencia alguna más precisa al momento en el cual tales obligaciones deban cumplirse. Tal disposición no se opone, pues, a que los representantes de los trabajadores sean informados y consultados una vez realizadas las respectivas comunicaciones de despido.

37. Por último, la interpretación propuesta por el Gobierno del Reino Unido es, según éste, coherente con los objetivos de la Directiva. En efecto, al permitir al empresario proceder más rápidamente a los despidos, esta interpretación permite, a juicio de dicho Gobierno, satisfacer al mismo tiempo las exigencias de protección de los trabajadores y de preservación de la solidez económica de la empresa. En cambio, la interpretación contraria, al no permitir al empresario proceder a las comunicaciones de despido antes de la conclusión de los procedimientos de consulta y de notificación, prolonga una situación de crisis y puede, por tanto, causar la pérdida de otros puestos de trabajo e incluso comprometer el saneamiento de la empresa misma.

38. En cambio, comparten la orientación del órgano jurisdiccional remitente, sobre la base de argumentos relativos al tenor y al efecto útil de la Directiva, el Gobierno austriaco y, aunque de forma menos explícita, la Comisión.

39. Esta última, si bien sostiene en definitiva que, a los fines de la aplicación de los procedimientos de consulta y de notificación previstos en la Directiva, se debe hacer referencia a la comunicación de despido por parte del empresario, estima no obstante que la primera cuestión prejudicial carece de objeto porque el artículo 1 no contiene definición alguna del concepto de «despido» ni ninguna otra indicación útil a la interpretación de los artículos 2 y 4 de que se trata en

el presente asunto, sino que se limita a definir el carácter «colectivo» de un despido. El Tribunal de Justicia no está obligado, pues, a responder a esta cuestión.

40. Sin embargo, a mi juicio, el hecho de que la Directiva no contenga una definición del concepto de *despido* «tout court» no es motivo suficiente para desestimar la primera cuestión. En efecto, según reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia, que el Gobierno austriaco invoca acertadamente, en los casos en que un texto comunitario utilice un concepto del que no se ofrece una definición y no contenga una remisión expresa al Derecho de los Estados miembros para determinar el sentido y alcance de tal concepto, las exigencias de una aplicación autónoma y uniforme del Derecho comunitario y del principio de igualdad imponen que el concepto de que se trate debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme, inspirado en el contexto de la disposición y en el objetivo perseguido por la normativa. [6]

41. Si tal no fuera el caso, la finalidad de armonización, aunque fuera sólo parcial, perseguida por la Directiva se vería seriamente perjudicada en la medida en que la protección ofrecida por tal normativa a los trabajadores en caso de despidos colectivos podría variar de Estado miembro a Estado miembro en función del significado del concepto de «despido» en los diversos Derechos nacionales.

42. Además, es cierto, como afirma la Comisión, que la solución de la controversia sometida al Juez nacional depende no tanto del concepto de «despido» a efectos del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva como de las modalidades temporales de aplicación de los procedimientos de consulta (artículo 2) y de notificación (artículos 3 y 4). Ahora bien, esos dos aspectos deben ser tratados conjuntamente pues, como demuestran los argumentos formulados por las partes, el momento en que nacen las obligaciones de consulta y de notificación puede variar sustancialmente en función del significado dado al concepto de «despido».

43. La Sra. Junk no pretende, en efecto, que su despido sea porque el administrador de la quiebra no ha observado los procedimientos previstos en la Directiva, sino por el hecho de que el administrador no observó tales procedimientos *antes* de comunicar a la interesada su intención de resolver el contrato de trabajo. Ahora bien, como explica el órgano jurisdiccional remitente, existe una violación de las disposiciones en materia de despidos colectivos si la cesación de la relación laboral constituye el momento relevante a efectos del cumplimiento de las obligaciones de consulta y de notificación; en cambio, tal violación existe si la comunica-

6 — Véanse, por ejemplo, las sentencias de 18 de enero de 1984, Ekro (327/82, Rec. p. 107), apartado 11, y de 7 de enero de 2004, Wells (C-201/02, Rec. p. I-723, apartado 37.

ción de despido representa el momento en el cual el despido es efectuado y, por tanto, el momento en el que tales obligaciones ya deben haberse cumplido.

44. A mi juicio, la definición del concepto de «despido» contenido en la Directiva es pertinente a los presentes fines y, por cuanto respecta al fondo, tal concepto debe ser objeto, al igual que los demás conceptos de Derecho comunitario, de una interpretación autónoma y uniforme inspirada en criterios establecidos por el Tribunal de Justicia.

45. Más precisamente, considero que debo compartir la tesis formulada por el Gobierno austriaco e indirectamente por la Comisión según la cual el concepto o de «despido» debe entenderse como la manifestación de la voluntad del empresario de poner fin a la relación laboral.

46. Tal interpretación se desprende, a mi juicio, tanto de la letra como del espíritu de la disposición examinada.

47. En primer lugar, ha de observarse que la referencia a los despidos colectivos únicamente «previstos» (artículo 2, apartado 1), así como a la notificación de «proyectos» de despido (artículos 3, apartado 1, y 4, apartado 1) indica de forma inequívoca que el empresario debe iniciar las consultas con los representantes y notificar el proyecto de despido a la autoridad pública competente cuando los despidos se hallen todavía en estado *de proyecto.*

48. Por lo demás, si el empresario pudiera comunicar a cada uno de los trabajadores afectados por el procedimiento colectivo su intención de resolver el contrato de trabajo, dando así inicio al plazo de preaviso, antes de consultar a sus representantes y de informar a la autoridad pública competente, no podría hablarse ya de *proyecto* de despido. Como subrayan acertadamente el Gobierno austriaco y la Comisión, la posibilidad de remitirse a un despido ya manifestado privaría a los procedimientos de consulta y de notificación de su efecto útil.

49. En mi opinión, la interpretación que aquí se propone no resulta contradicha por el hecho, subrayado por el Reino Unido (véase el punto 34 *supra),* de que el artículo 1, apartado 1, letra a), habla del despido «efectuado». En realidad, este concepto no reviste el valor autónomo que le atribuye el Reino Unido; sino que es utilizado como nexo necesario con las palabras posteriores. Dicho de otro modo, es utilizado para precisar que la Directiva se aplica única-

mente a los despidos «efectuados *por un empresario*» («effected by an employer») y no a los casos de resolución de la relación laboral por dimisión del trabajador. [7] No me parece, pues, que del uso de tal concepto, que se limita a indicar *quién es* el autor del acto de resolución, se pueda extraer una conclusión diferente acerca de la definición del concepto de «despido» y que, en particular, pueda deducirse que tal concepto deba referirse al momento en que el despido «surtirá efecto» en el sentido del artículo 4, apartado 1 (referencia que, por otro lado, volveré a examinar en la segunda cuestión prejudicial: véanse los puntos 62 y siguientes *infra).*

50. De igual modo, tampoco me parece que la mención de los «plazos de preaviso» contenida en el artículo 4, apartado 1, pueda influir en la definición del concepto de «despido» a los fines de la aplicación de los procedimientos de consulta y de notificación. En efecto, como se desprende de la lectura de tal disposición, la referencia al plazo de preaviso tiene por único objetivo preservar la aplicación de las disposiciones nacionales más favorables a los derechos individuales en materia de preaviso. En otras palabras, tal referencia no versa sobre la definición del concepto de «despido», sino que está dirigida únicamente a señalar que el objetivo de la Directiva es el de armonizar únicamente algunos procedimientos aplicables a los despidos colectivos, sin interferir en la normativa en materia de despidos individuales.

51. Hasta aquí por cuanto respecta a los argumentos de carácter textual. He de añadir que la interpretación del concepto de «despido» que he expuesto aquí me parece además conforme con los objetivos y el espíritu de la Directiva. En efecto, esta Directiva garantiza mejor esa eficaz protección de los trabajadores que la jurisprudencia del Tribunal de Justicia en esta materia ha demostrado siempre querer asegurar, tanto a la hora de definir el ámbito de aplicación de la Directiva [8] como al interpretar de forma restrictiva las excepciones previstas en la misma. [9]

52. Tampoco creo que esta finalidad pueda sacrificarse, como propone el Reino Unido, en aras de los intereses económicos de la empresa de no prolongar una situación de crisis que podría perjudicar su saneamiento. Ello es así no porque tales intereses no merezcan ser tutelados, sino porque estimo que pueden quedar suficientemente garantizados por la facultad, reconocida a las autoridades públicas por el artículo 4 de la

7 — Sobre este aspecto, véase la sentencia de 12 de febrero de 1985, Dansk Metalarbejderforbund/Nielsen & Søn (284/83, Rec. p. 553), apartados 8 y 11.

8 — Véanse, por ejemplo, las sentencias de 8 de junio de 1994, Comisión/Reino Unido (C-383/92, Rec. p. I-2479), sobre el concepto de «despidos colectivos», y de 16 de octubre de 2003, Comisión/Italia (C-32/02, Rec. p. I-12063), sobre el concepto de «empresario».

9 — Véase la sentencia de 17 de diciembre de 1998, Lauge y otros (C-250/97, Rec. p. I-8737), sobre la excepción aplicable a despidos colectivos dependientes del cese de las actividades de un establecimiento en virtud de una decisión judicial.

Directiva, de reducir el período de «congelación» de los despidos, disposición en la que me detendré en el examen de la segunda cuestión.

53. A mi juicio, cabe concluir que el concepto de «despido» previsto en el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva hace referencia a la manifestación de la voluntad del empresario de poner fin a la relación laboral y que, por tanto, el empresario no puede ejercitar su facultad de resolución antes de haber consultado a los representantes de los trabajadores y notificado el proyecto de despido a la autoridad pública competente.

54. En consecuencia, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la primera cuestión en el sentido de que el concepto de «despido» previsto en el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, hace referencia a la manifestación de la voluntad del empresario de poner fin a la relación laboral.

B. *Sobre la segunda cuestión*

55. Mediante la segunda cuestión, el Juez *a quo* pregunta, en esencia, si la Directiva impone que tanto el procedimiento de consulta previsto en el artículo 2 como el procedimiento de notificación previsto en los artículos 3 y 4 se hayan *completado* antes de que el empresario pueda manifestar su voluntad de resolver la relación laboral.

56. A mi juicio, la respuesta a esta cuestión también puede inferirse del tenor de las disposiciones controvertidas.

57. En primer lugar, ha de observarse que de la Directiva se infiere una secuencia procesal que se articula en dos fases distintas y consecutivas.

58. La primera fase consiste en la consulta a los representantes de los trabajadores que, como he intentando demostrar al responder a la primera cuestión, debe preceder a la comunicación de despido.

59. Tal interpretación viene confirmada y reforzada, a mi juicio, por el objetivo de tales consultas, que no se limitan a una mera información «pasiva» de los trabajadores, sino que están dirigidas «a llegar a un acuerdo» (artículo 2, apartado 1) y «versarán, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias» (artículo 2, apar-

tado 2). El artículo 2 impone, pues, cuanto menos una obligación de negociar.

60. Como han observado acertadamente el Gobierno austriaco y la Comisión, la consecución de este objetivo se vería seriamente obstaculizada, cuando no impedida, si el empresario pudiera resolver la relación laboral antes de la finalización de las consultas. En efecto, en tal caso el empresario no estaría en modo alguno predispuesto a una discusión útil con las contrapartes, al objeto de evitar los despidos o de limitar sus efectos negativos, pues ya habría adoptado la decisión de efectuar los despidos. En otras palabras, los trabajadores se verían enfrentados a un hecho consumado y la disposición quedaría privada de todo efecto útil.

61. La segunda fase consiste en la notificación del proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente. Ahora bien, a mi juicio, esta comunicación sólo puede ser posterior a la fase de consultas, dado que el empresario debe dar cuenta de tal fase en la notificación (artículo 3, apartado 1, párrafo tercero).

62. Por otro lado, me parece que esta solución es la única coherente con los objetivos de la fase examinada. Ésta prevé, en efecto, la intervención de la autoridad pública «para buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados» (artículo 4, apartado 2) y, por tanto, principalmente en caso de falta de acuerdo entre las partes.

63. Ha de observarse que, en virtud del artículo 4, apartado 1, de la Directiva, el despido notificado a la autoridad pública no podrá, en principio, «surtir efecto» en los treinta días siguientes a la notificación prevista en el artículo 3, apartado 1, «sin perjuicio de las disposiciones que regulan los derechos individuales en materia de plazos de preaviso».

64. Ahora bien, el Gobierno del Reino Unido y la Comisión hacen una interpretación opuesta del alcance de tal disposición: en opinión del Gobierno del Reino Unido, del tenor del artículo 4, apartado 1, se desprende claramente que tal disposición entraña la congelación de únicamente la eficacia del despido, mientras que para la Comisión, que invoca principalmente el efecto útil del procedimiento de notificación, la congelación afecta también a la facultad de resolución del empresario.

65. He de señalar antes de nada que la tesis de la Comisión no me parece convincente. En mi opinión, a tal interpretación no se opone sólo el hecho de que el citado artículo, como señala acertadamente el Gobierno del Reino Unido, se refiere expresamente al momento en el que los despidos «surtirán efecto», sino también la remisión a las disposiciones nacionales en materia de «pla-

zos de preaviso», remisión que carecería de sentido si el período de suspensión se aplicase a la comunicación de despido en vez de a la cesación efectiva de la relación laboral.

66. En efecto, sin perjuicio de las disposiciones nacionales más favorables en materia de preaviso, esta remisión garantiza la aplicación de plazos de preaviso de duración mayor que los treinta días previstos en la Directiva. Ahora bien, esta cláusula se explica únicamente si el artículo 4, apartado 1, al suspender la eficacia del despido, puede influir en la duración del plazo de preaviso. Sin embargo, ello no sería en modo alguno necesario en caso de suspensión de la comunicación de despido, pues tal suspensión tendría por efecto diferir únicamente la fecha de inicio del plazo de preaviso.

67. En mi opinión, la interpretación que aquí se propone no es tampoco contraria a la finalidad de la fase de notificación que, a diferencia de la fase de consulta de los representantes de los trabajadores, no versa tanto sobre el comienzo del despido como, antes bien, sobre sus consecuencias, es decir, sobre «los *problemas planteados* por los despidos colectivos» (artículo 2, apartado 2). En tal fase de «gestión» de los efectos del despido, la suspensión de la posibilidad de resolver las relaciones laborales es, pues, menos necesaria que en la anterior fase de consultas, que tenía por objetivo principal evitar o reducir los despidos.

68. Estimo, por tanto, que el artículo 4, apartado 1, suspende la eficacia del despido, pero no su comunicación. El empresario puede, pues, realizar tal comunicación a partir de la notificación de despido colectivo a la autoridad pública competente.

69. Esta conclusión no es contraria a la práctica, ya observada por algunos Estados miembros de conformidad con el artículo 5 de la Directiva, de garantizar una mayor protección de los trabajadores interpretando la disposición controvertida en el sentido de que suspende no sólo la eficacia del despido, sino también la manifestación de la voluntad del empresario de resolver la relación laboral.

70. Las observaciones que anteceden me llevan, por tanto, a proponer al Tribunal de Justicia que responda a la segunda cuestión prejudicial en el sentido de que el empresario puede manifestar su voluntad de resolver la relación laboral solamente cuando se hayan completado las consultas previstas en el artículo 2 de la Directiva 98/59 y tras la notificación del proyecto de despido colectivo con arreglo al artículo 3 de la misma.

IV. Conclusión

71. Concluyo, por tanto, proponiendo al Tribunal de Justicia que responda a las cuestiones planteadas por el Arbeitsgericht Berlin del modo siguiente:

«1. El concepto de "despido" previsto en el artículo 1, apartado 1, letra a), 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, hace referencia a la manifestación de la voluntad del empresario de poner fin a la relación laboral.

2. El empresario puede manifestar su voluntad de resolver la relación laboral solamente cuando se hayan completado las consultas previstas en el artículo 2 de la Directiva 98/59 y tras la notificación del proyecto de despido colectivo a la autoridad pública con arreglo al artículo 3 de la misma.»