SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta)

de 16 de julio de 2009 *

En el asunto C-12/08,

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 234 CE, por la cour du travail de Liège (Bélgica), mediante resolución de 3 de enero de 2008, recibida en el Tribunal de Justicia el 11 de enero de 2008, en el procedimiento entre

Mono Car Styling SA, en liquidación,

y

Dervis Odemis y otros,

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Cuarta),

integrado por el Sr. K. Lenaerts, Presidente de Sala, y el Sr. T. von Danwitz, la Sra. R. Silva de Lapuerta (Ponente) y los Sres. E. Juhász y J. Malenovský, Jueces;

* Lengua de procedimiento: francés.

Abogado General: Sr. P. Mengozzi;
Secretaria: Sra. M. Ferreira, administradora principal;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos y celebrada la vista el 6 de noviembre de 2008;

consideradas las observaciones presentadas:

— en nombre de Mono Car Styling SA, en liquidación, por M[es] P. Cavenaile y F. Ligot, avocats;

— en nombre del Sr. Odemis y otros, por M[e] H. Deckers, avocat;

— en nombre del Gobierno belga, por la Sra. L. Van den Broeck, en calidad de agente, asistida por M[e] G. Demez, avocat;

— en nombre del Gobierno del Reino Unido, por la Sra. I. Rao, en calidad de agente, asistida por la Sra. K. Smith, Barrister;

— en nombre de la Comisión de las Comunidades Europeas, por los Sres. M. Van Hoof y J. Enegren, en calidad de agentes;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 21 de enero de 2009;

dicta la siguiente

Sentencia

1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de los artículos 2 y 6 de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO L 225, p. 16).

2 Dicha petición se presentó en el marco de un litigio entre Mono Car Styling SA (en lo sucesivo, «Mono Car»), sociedad en liquidación, y algunos de sus antiguos trabajadores con respecto a su despido colectivo.

Marco jurídico

Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales

3 Bajo el epígrafe «Derecho a un proceso equitativo», el artículo 6, apartado 1, del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, firmado en Roma el 4 de noviembre de 1950 (en lo sucesivo, «CEDH»), dispone:

«Toda persona tiene derecho a que su causa sea oída equitativa, públicamente y dentro de un plazo razonable, por un Tribunal independiente e imparcial, establecido por la Ley, que decidirá los litigios sobre sus derechos y obligaciones de carácter civil o sobre el fundamento de cualquier acusación en materia penal dirigida contra ella. […]»

Derecho comunitario

4 La Directiva 98/59 codificó 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).

5 A tenor de los considerandos segundo, sexto, décimo y duodécimo de la Directiva 98/59:

«(2) Considerando que interesa reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, teniendo en cuenta la necesidad de un desarrollo económico y social equilibrado en la Comunidad;

[…]

(6) Considerando que 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 y en el párrafo segundo del punto 7, en el párrafo primero del punto 17 y en el tercer guión del punto 18, que:

"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 […].

Esta mejora lleva consigo igualmente el desarrollo, cuando sea necesario, de ciertos aspectos de la reglamentación laboral, como, por ejemplo, los procedimientos de despido colectivo o los relativos a las quiebras.

[…]

17. La información, la consulta y la participación de los trabajadores deben desarrollarse mediante la utilización de mecanismos adecuados y teniendo en cuenta las prácticas vigentes en los diferentes Estados miembros.

[…]

18. Esta información, consulta y participación deben llevarse a cabo en tiempo hábil y, en particular, en los siguientes casos:

[…]

[…]

— con motivo de los procedimientos de despido colectivo,

[…]";

[…]

(10) Considerando que conviene dar a los Estados miembros la facultad de disponer que los representantes de los trabajadores puedan recurrir a expertos debido a la complejidad técnica de los asuntos sobre los que se les pueda informar y consultar;

[…]

(12) Considerando que conviene que los Estados miembros velen para que los representantes de los trabajadores y/o los propios trabajadores dispongan de procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales para que se respeten las obligaciones establecidas en la presente Directiva».

6 El artículo 2 de la Directiva 98/59 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 [derivadas] de las legislaciones o prácticas nacionales.

El empresario deberá transmitir a la autoridad pública competente una copia de la comunicación escrita, que contenga, al menos, los elementos previstos en los incisos i) a v) de la letra b) del párrafo primero.

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.»

7 Según el artículo 3 de la Directiva 98/59:

«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.

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 A tenor del artículo 5 de la Directiva 98/59:

«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.»

9 El artículo 6 de la Directiva 98/59 dispone:

«Los Estados miembros procurarán que los representantes de los trabajadores o los trabajadores dispongan de procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales con objeto de hacer cumplir las obligaciones establecidas en la presente Directiva.»

Derecho nacional

10 El Derecho belga se adaptó a las disposiciones de la Directiva 75/129 mediante el convenio colectivo de trabajo nº 24, de 2 de octubre de 1975, relativo al procedimiento de información y de consulta de los representantes de los trabajadores en materia de despidos colectivos, que adquirió fuerza vinculante en virtud del Real Decreto de 21 de enero de 1976 *(Moniteur belge* de 17 de febrero de 1976, p. 1716), en su versión modificada por el convenio colectivo de trabajo nº 24 *quater,* de 21 de diciembre de 1993, que adquirió fuerza vinculante en virtud del Real Decreto de 28 de febrero de 1994 *(Moniteur belge* de 15 de marzo de 1994, p. 6345) (en lo sucesivo, «convenio colectivo nº 24»).

11 A tenor del artículo 6 del convenio colectivo nº 24:

«Cuando un empresario tenga la intención de proceder a un despido colectivo, deberá informar previamente a los representantes de los trabajadores y entablar consultas con ellos; estas informaciones y consultas tendrán lugar en el consejo de empresa o, en defecto de éste, con la delegación sindical […]

Si no existe consejo de empresa ni delegación sindical, dichas informaciones y consultas tendrán lugar con el personal o sus representantes.

Las consultas versarán sobre las posibilidades de evitar o de reducir el despido colectivo, así como sobre la posibilidad de atenuar sus consecuencias con medidas sociales de acompañamiento tendentes, en particular, a contribuir a la recolocación o reconversión de los trabajadores despedidos.

A tal efecto, el empresario estará obligado a facilitar a los representantes de los trabajadores cualquier información útil y en todo caso, mediante comunicación escrita, los motivos del proyecto de despido, los criterios adoptados para seleccionar a los trabajadores que serán despedidos, el número y las categorías de los trabajadores que serán despedidos, el número y las categorías de los trabajadores habitualmente empleados, así como el método de cálculo previsto para toda posible indemnización por despido que no se derive de la Ley o de un convenio colectivo de trabajo, y el período durante el que se efectuarán los despidos, para permitir que los representantes de los trabajadores formulen sus observaciones y sugerencias a fin de que éstas puedan ser tomadas en consideración.»

12 La Loi portant des dispositions en faveur de l'emploi (Ley belga de medidas a favor del empleo), de 13 de febrero de 1998 *(Moniteur belge* de 19 de febrero de 1998, p. 4643; en lo sucesivo, «Ley de 1998»), contiene un capítulo VII, titulado «despidos colectivos». A tenor del artículo 66 de dicha Ley:

«§ 1. El empresario que tenga la intención de proceder a un despido colectivo deberá seguir el procedimiento de información y de consulta previsto en materia de despido colectivo, tal como se establezca en un convenio colectivo de trabajo celebrado en el seno del Conseil national du travail [Consejo nacional de trabajo].

A este respecto, el empresario tendrá que cumplir los siguientes requisitos:

1° deberá presentar al consejo de empresa o, en defecto de éste, a la delegación sindical o, en defecto de ésta, a los trabajadores, un informe escrito en el que exprese su intención de proceder a un despido colectivo;

2° deberá estar en condiciones de demostrar que, en relación con la intención de proceder a un despido colectivo, se ha reunido con el consejo de empresa o, en defecto de éste, con la delegación sindical o, en defecto de ésta, con los trabajadores;

3° deberá permitir que los representantes de los trabajadores en el consejo de empresa o, en defecto de éste, los miembros de la delegación sindical o, en defecto de ésta, los trabajadores formulen preguntas acerca del despido colectivo proyectado y que presenten observaciones o contrapropuestas al respecto;

4° deberá examinar las preguntas, observaciones y contrapropuestas a los que se refiere el punto tercero y responder a los mismos.

El empresario deberá demostrar que ha cumplido los requisitos establecidos en el párrafo anterior.

§ 2. El empresario notificará la intención de proceder al despido colectivo al funcionario designado por el Rey. Esa notificación confirmará que se han cumplido los requisitos establecidos en el apartado 1, párrafo segundo.

En la fecha de su remisión al funcionario mencionado en el primer párrafo, se facilitará una copia de la notificación al consejo de empresa o, en defecto de éste, a la delegación sindical, y se expondrá una copia en el tablón de anuncios de la empresa. Además, en la fecha de la exposición de dicho anuncio se enviará una copia por correo certificado a los trabajadores que sean objeto del despido colectivo y cuyo contrato de trabajo ya se haya extinguido el día de la exposición del anuncio.»

13 El artículo 67 de la Ley de 1998 dispone:

«El trabajador despedido sólo podrá impugnar la regularidad del procedimiento de información y de consulta si el empresario no ha cumplido los requisitos establecidos en el artículo 66, apartado 1, párrafo segundo.

El trabajador despedido ya no podrá impugnar la regularidad del procedimiento de información y de consulta si los representantes del personal en el seno del consejo de empresa o, en defecto de éste, los miembros de la delegación sindical o, en defecto de ésta, los trabajadores que debían ser informados y consultados no han notificado

objeciones al empresario acerca del cumplimiento de uno o varios de los requisitos establecidos en el artículo 66, apartado 1, párrafo segundo, en un plazo de treinta días a contar desde la fecha del anuncio mencionado en el artículo 66, apartado 2, párrafo segundo.

En un plazo de treinta días a contar desde la fecha de su despido o a partir de la fecha en que los despidos hayan adquirido el carácter de despido colectivo, el trabajador despedido comunicará al empresario, mediante carta certificada, que impugna la regularidad del procedimiento de información y de consulta.»

14 En caso de que determinados trabajadores despedidos impugnen, actuando a título individual, la regularidad del procedimiento de información y de consulta, y siempre que la impugnación sea fundada, los artículos 68 y 69 de la Ley de 1998 prevén respectivamente que se suspenda el plazo de preaviso o que se readmita al trabajador en su puesto de trabajo.

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

15 El órgano jurisdiccional remitente conoce de un recurso de apelación interpuesto por Mono Car contra una resolución dictada, respecto a las partes del litigio principal, por el tribunal du travail de Liège el 3 de febrero de 2006. El Sr. Odemis y otros se han adherido a dicho recurso.

16 Mono Car, filial del grupo Mono International, se dedicaba a la fabricación de piezas y accesorios de decoración y de revestimiento interior para varias empresas constructoras de automóviles. En 2004, a raíz de importantes pérdidas, el consejo de administración de Mono Car decidió estudiar la posibilidad de proceder a la liquidación voluntaria de la sociedad o a una reducción sustancial de su plantilla.

17 Mono Car informó al consejo de empresa de su situación financiera y de la posibilidad de proceder a despidos colectivos. A continuación, firmó con todos los representantes de las organizaciones sindicales un proyecto de acuerdo por escrito sobre un plan social, que fue confirmado ulteriormente mediante un convenio colectivo de trabajo, en el que se establecía la forma de reestructuración de la empresa y las condiciones del despido colectivo, entre las que se encontraban la falta de preaviso, los criterios para calcular la indemnización por despido y el importe de la indemnización para compensar los daños morales. En dicho convenio colectivo de trabajo se precisa que Mono Car cumplió el procedimiento de información y de consulta sobre el despido colectivo.

18 La asamblea general del personal de Mono Car adoptó el plan social antes mencionado y el consejo de empresa ratificó la votación celebrada en dicha asamblea.

19 El 14 de junio de 2004, Mono Car comunicó a la autoridad pública competente la lista de los 30 trabajadores afectados por el despido colectivo, así como los criterios que había empleado para seleccionarlos, y despidió a dichos trabajadores con efectos a 21 de junio de 2004. Los representantes del personal en el consejo de empresa no formularon objeción alguna sobre el cumplimiento de uno o varios de los requisitos establecidos en el artículo 66 de la Ley de 1998.

20 El 15 de junio de 2004, la autoridad pública competente acordó reducir a un día el plazo de espera previo al despido y declaró que se había cumplido el procedimiento de información y de consulta.

21 Sin embargo, con posterioridad a una reunión celebrada entre Mono Car y los trabajadores despedidos, veintiuno de ellos impugnaron ante el tribunal du travail de Liège, con arreglo al artículo 67, párrafo tercero, de la Ley de 1998, la regularidad del referido procedimiento y solicitaron, por una parte, su readmisión en la empresa y el pago de la remuneración que habían dejado de percibir desde la fecha del cese de su contrato y, por otra parte, una indemnización por los daños materiales y morales.

22 Mediante resolución de 3 de febrero de 2006, el tribunal du travail de Liège declaró admisible la acción entablada, estimó parcialmente las pretensiones y condenó a Mono Car a pagar una indemnización por el perjuicio material sufrido al no haberse respetado el procedimiento de información y de consulta. Como incumplimientos, el tribunal señaló la falta de un informe escrito y de discusión en el seno del consejo de empresa, el incumplimiento del plazo de espera previo al despido y el desarrollo de la concertación social fuera del consejo de empresa.

23 Mono Car interpuso recurso de apelación contra dicha resolución ante la cour du travail de Liège y solicitó su entera modificación. Los trabajadores apelados se adhirieron al recurso de apelación, solicitando el incremento del importe concedido como resarcimiento del daño material y el reconocimiento de que habían sufrido un daño moral.

24 En este contexto, la cour du travail de Liège, tras declarar la admisibilidad del recurso de apelación principal y de la adhesión a la apelación, decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) […]

¿Debe interpretarse el artículo 6 de la Directiva 98/59 […] en el sentido de que se opone a una disposición nacional, como el artículo 67 de la Ley [de 1998], que prevé que un trabajador sólo podrá impugnar la regularidad del procedimiento de información y de consulta basándose en que el empresario no ha cumplido los requisitos establecidos en el artículo 66, [apartado] 1, párrafo segundo, de dicha Ley y siempre que los representantes del personal en el seno del consejo de empresa o, en defecto de éste, los miembros de la delegación sindical o, en defecto de ésta, los trabajadores que deban ser informados y consultados hayan notificado objeciones al empresario acerca del cumplimiento de uno o varios de los requisitos establecidos en el [referido] artículo 66, [apartado] 1, párrafo segundo, en un plazo de treinta días a contar desde la fecha del anuncio previsto en el artículo 66, [apartado] 2, párrafo segundo, de dicha Ley y que, además, el trabajador despedido haya comunicado al empresario, mediante carta certificada, que impugnaba la regularidad del procedimiento de información y de consulta y que solicitaba su

readmisión en su puesto de trabajo[, en un plazo de treinta días a contar desde la fecha de su despido] o a partir de la fecha en la que los despidos hayan adquirido el carácter de despido colectivo?

2) […]

En el supuesto de que el artículo 6 de la Directiva 98/59 […] pueda interpretarse en el sentido de que permite a un Estado miembro adoptar una disposición nacional como el artículo 67 de la Ley [de 1998], ¿es compatible ese régimen con los derechos fundamentales de las personas que forman parte integrante de los principios generales del Derecho cuyo respeto garantiza el juez comunitario, y más en particular con el artículo 6 del [CEDH]?

3) […]

Un juez nacional que conoce de un litigio entre dos particulares, en el presente caso un trabajador y su antiguo empresario, ¿puede dejar de aplicar una disposición de Derecho interno, como el artículo 67 de la Ley [de 1998], contraria a las disposiciones de una directiva comunitaria, con objeto de dar eficacia a otras disposiciones de Derecho interno que, como hipótesis, adaptan éste correctamente a una directiva comunitaria, como las disposiciones contenidas en el convenio colectivo de trabajo [nº 24], pero a cuya aplicación efectiva se opone la disposición de Derecho interno contraria a las disposiciones de una directiva comunitaria, en el presente caso, el artículo 67 de la Ley [de 1998]?

4) […]

a) El artículo 2 de la Directiva 98/59 […], en particular sus apartados 1, 2 y 3, ¿debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional, como el artículo 66, [apartado] 1, de la Ley [de 1998], conforme a la cual el empresario que se proponga atenerse a las obligaciones que le incumben en el marco de un despido colectivo únicamente está obligado a aportar la prueba de que ha cumplido los requisitos siguientes […]:

1° haber presentado al consejo de empresa o, en defecto de éste, a la delegación sindical o, en defecto de ésta, a los trabajadores un informe escrito en el que conste su intención de proceder a un despido colectivo;

2° […] demostrar que, en relación con la intención de proceder a un despido colectivo, se ha celebrado una reunión del consejo de empresa o, en defecto de éste, que el empresario se ha reunido con la delegación sindical o, en defecto de ésta, con los trabajadores;

3° haber permitido que los representantes del personal en el consejo de empresa o, en defecto de éste, los miembros de la delegación sindical o, en defecto de ésta, los trabajadores formulen preguntas acerca del despido colectivo proyectado y presenten observaciones o contrapropuestas al respecto;

4° haber examinado las preguntas, observaciones y contrapropuestas a los que se refiere el punto 3 y haber respondido a los mismos?

b) ¿Debe interpretarse la misma disposición [de la Directiva nº 98/59] en el sentido de que se opone a una disposición nacional, como el artículo 67, párrafo segundo, de la Ley [de 1998], que establece que el trabajador despedido sólo puede impugnar la regularidad del procedimiento de información y de consulta

basándose en que el empresario no cumplió los requisitos previstos en el artículo 66, [apartado] 1, párrafo segundo, a los que se refiere la letra [a)] de la presente cuestión?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la admisibilidad

25 El Gobierno belga propuso una excepción de inadmisibilidad de las cuestiones formuladas por el órgano jurisdiccional remitente. Por una parte, sostiene que las disposiciones de la Ley de 1998 no resultan aplicables en el asunto principal, ya que entiende que dicha Ley sólo tiene por objeto solicitudes, reguladas en los artículos 68 y 69, de readmisión en el puesto de trabajo o de suspensión del plazo de preaviso de los trabajadores, mientras que no se habían formulado este tipo de solicitudes en el marco del procedimiento de apelación. Por otra parte, alega que la Directiva 98/59 no armoniza las vías de recurso contra los despidos colectivos.

26 Dicho Gobierno considera también que la petición de decisión prejudicial es inadmisible porque versa sobre la interpretación del Derecho nacional y porque el órgano jurisdiccional remitente no expuso correctamente el alcance del Derecho nacional aplicable.

27 A este respecto, procede recordar que, en el procedimiento establecido por el artículo 234 CE, corresponde exclusivamente al juez nacional, que conoce del litigio y que debe asumir la responsabilidad de la decisión jurisdiccional que debe adoptarse,

apreciar, a la luz de las particularidades del asunto, tanto la necesidad de una decisión prejudicial para poder dictar sentencia como la pertinencia de las cuestiones que plantea al Tribunal de Justicia. Por consiguiente, cuando las cuestiones planteadas se refieren a la interpretación del Derecho comunitario, en principio el Tribunal de Justicia está obligado a pronunciarse (véanse, en particular, las sentencias de 18 de julio de 2007, Lucchini, C-119/05, Rec. p. I-6199, apartado 43, y de 22 de diciembre de 2008, Magoora, C-414/07, Rec. p. I-10921, apartado 22).

28 Así, la negativa del Tribunal de Justicia a pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional sólo es posible cuando resulte evidente que la interpretación del Derecho comunitario solicitada no guarda relación alguna ni con la realidad ni con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los elementos de hecho y de Derecho necesarios para responder adecuadamente a las cuestiones que se le hayan planteado (véanse, en particular, las sentencias de 13 de marzo de 2001, PreussenElektra, C-379/98, Rec. p. I-2099, apartado 39; de 5 de diciembre de 2006, Cipolla y otros, C-94/04 y C-202/04, Rec. p. I-11421, apartado 25, así como Magoora, antes citada, apartado 23).

29 En lo que se refiere al presente procedimiento prejudicial, es preciso declarar, en primer lugar, que la resolución de remisión expone detalladamente el marco jurídico y fáctico del litigio principal, así como las razones por las cuales el órgano jurisdiccional remitente consideró que necesitaba una respuesta a las cuestiones planteadas para poder emitir su fallo.

30 En segundo lugar, si bien es cierto que la petición de decisión prejudicial pone de manifiesto la existencia de divergencias en la jurisprudencia nacional sobre el alcance del Derecho nacional aplicable, no lo es menos que las cuestiones planteadas tienen por objeto la interpretación del Derecho comunitario y que tal interpretación resulta necesaria para poder resolver el litigio principal.

31 Por consiguiente, procede declarar la admisibilidad de la petición de decisión prejudicial.

Sobre la primera cuestión y la segunda parte de la cuarta cuestión

32 Mediante estas cuestiones, que procede examinar conjuntamente, el órgano jurisdiccional remitente pregunta en esencia si el artículo 6 de la Directiva 98/59, en relación con el artículo 2, apartados 1 a 3, de dicha Directiva, se opone a una disposición nacional, como el artículo 67 de la Ley de 1998, que, en caso de que determinados trabajadores impugnen a título individual el modo en que el empresario ha aplicado el procedimiento de información y de consulta previsto en dicha Directiva, por una parte, limita las imputaciones que pueden formularse a los incumplimientos de las obligaciones establecidas en una disposición como el artículo 66, apartado 1, párrafo segundo, de dicha Ley, y, por otra parte, supedita la admisibilidad de tal impugnación a la notificación previa al empresario, por los representantes del personal en el seno del consejo de empresa, de sus objeciones sobre el cumplimiento de dichas obligaciones y a la comunicación previa al empresario, por el trabajador afectado, de que impugna la regularidad del procedimiento de información y de consulta.

33 A tenor del artículo 6 de la Directiva 98/59, los Estados miembros procurarán que los representantes de los trabajadores o los trabajadores dispongan de procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales con objeto de hacer cumplir las obligaciones establecidas en dicha Directiva.

34 En consecuencia, del tenor de dicha disposición resulta que los Estados miembros están obligados a establecer procedimientos que permitan garantizar el cumplimiento de las obligaciones previstas en la Directiva 98/59. En cambio, y en la medida en que dicha Directiva no desarrolla en mayor detalle tal obligación, incumbe a los Estados miembros regular concretamente dichos procedimientos.

35 Sin embargo, procede recordar que, si bien es cierto que la Directiva 98/59 sólo garantiza una armonización parcial de las normas de protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, no lo es menos que el carácter limitado de dicha armonización no puede privar de eficacia a las disposiciones de dicha Directiva (véase en este sentido, en lo que se refiere a la Directiva 75/129, la sentencia de 8 de junio de 1994, Comisión/Reino Unido, C-383/92, Rec. p. I-2479, apartado 25).

36 Por consiguiente, aunque incumbe a los Estados miembros regular los procedimientos que permitan garantizar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en la Directiva 98/59, tal regulación no puede privar de eficacia a las disposiciones de dicha Directiva.

37 En el caso de autos, consta que la legislación belga otorga a los representantes de los trabajadores un derecho de impugnación que, por una parte, no está limitado en cuanto a las imputaciones que pueden formularse y, por otra, no está sujeto al cumplimiento de requisitos específicos, salvo los requisitos generales de Derecho interno relativos a la admisibilidad de una acción judicial. Asimismo, consta que el artículo 67 de la Ley de 1998 confiere a los trabajadores un derecho de impugnación individual, pero limitado en cuanto a las imputaciones que pueden formularse y sujeto a la notificación previa de objeciones por los representantes de los trabajadores y a la comunicación previa al empresario, por el trabajador afectado, de que impugna la regularidad del procedimiento de información y de consulta. Se plantea entonces la cuestión de si tal restricción del derecho de impugnación individual de los trabajadores o la sujeción del ejercicio de dicho derecho al cumplimiento de tales requisitos puede privar de eficacia a las disposiciones de la Directiva 98/59 o, como el Sr. Odemis y otros sostienen, limitar la protección de los trabajadores prevista en dicha Directiva.

38 A este respecto, en primer lugar, resulta del tenor y de la lógica interna de la Directiva 98/59 que el derecho de información y de consulta que regula está destinado a los representantes de los trabajadores, y no a los trabajadores a título individual.

39 Así, el décimo considerando y el artículo 2, apartado 2, párrafo segundo, de la Directiva 98/59 hacen referencia a los expertos a los que los representantes de los trabajadores pueden recurrir debido a la complejidad técnica de los asuntos sobre los que se les pueda informar y consultar. Asimismo, el artículo 1, apartado 1, de dicha Directiva, que contiene las definiciones a efectos de la aplicación de la misma, define el concepto de «representantes de los trabajadores», pero no el de los trabajadores. Del mismo modo, el artículo 2 de la Directiva describe las obligaciones del empresario y el derecho de información y de consulta sólo con respecto a los representantes de los trabajadores. Igualmente, el artículo 3 de esta misma Directiva establece la obligación de que se notifique a la autoridad pública competente cualquier proyecto de despido colectivo con toda la información útil referente a dicho proyecto y a las consultas a los representantes de los trabajadores, que deberán recibir del empresario una copia de

dicha notificación y que podrán dirigir sus eventuales observaciones a dicha autoridad, pero no se conceden tales posibilidades a los trabajadores.

40 En segundo lugar, la naturaleza colectiva del derecho de información y de consulta se desprende también de una interpretación teleológica de la Directiva 98/59. En la medida en que con la información y la consulta previstas en dicha Directiva se pretende, en particular, que sea posible, por una parte, la formulación de propuestas constructivas, al menos, sobre las posibilidades de evitar o de reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias y, por otra parte, la presentación de eventuales observaciones a la autoridad pública competente, los representantes de los trabajadores se encuentran en la mejor situación para alcanzar el objetivo perseguido por la referida Directiva.

41 Por último, el Tribunal de Justicia ya ha tenido la oportunidad de declarar que el derecho de información y de consulta, anteriormente regulado de forma idéntica en la Directiva 75/129, se ejercita a través de los representantes de los trabajadores (véanse, en este sentido, las sentencias Comisión/Reino Unido, antes citada, apartados 17 y 23, y de 18 de enero de 2007, Confédération générale du travail y otros, C-385/05, Rec. p. I-611, apartado 48).

42 En consecuencia, es preciso declarar que el derecho de información y de consulta previsto en la Directiva 98/59, en particular en su artículo 2, está concebido en beneficio de los trabajadores como colectivo y tiene pues una naturaleza colectiva.

43 Pues bien, el nivel de protección de este derecho colectivo exigido por el artículo 6 de la referida Directiva se alcanza en un contexto como el del asunto principal, dado que la normativa nacional aplicable confiere a los representantes de los trabajadores un derecho a actuar que, como se señala en el apartado 37 de la presente sentencia, no está limitado ni sujeto al cumplimiento de requisitos específicos.

44 Por consiguiente, y sin perjuicio de las vías de recurso de Derecho interno previstas para garantizar la protección de los derechos individuales de los trabajadores en caso de despido improcedente, no cabe sostener válidamente que la protección de los trabajadores quede restringida o que la Directiva 98/59 se vea privada de eficacia por el hecho de que, en el marco de los procedimientos a través de los cuales los trabajadores que actúan a título individual pueden exigir el control del cumplimiento de las obligaciones de información y de consulta establecidas en dicha Directiva, las imputaciones que estos trabajadores pueden formular estén limitadas o su derecho a ejercer una acción esté supeditado a la notificación previa de objeciones por los representantes de los trabajadores y a la comunicación previa al empresario, por el trabajador afectado, de que impugna la regularidad del procedimiento de información y de consulta.

45 A la luz de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión y a la segunda parte de la cuarta cuestión que el artículo 6 de la Directiva 98/59, en relación con el artículo 2 de dicha Directiva, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que establece procedimientos con los que se pretende que tanto los representantes de los trabajadores como estos últimos individualmente puedan exigir el control del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la referida Directiva, pero que limita el derecho individual de los trabajadores a ejercer una acción en cuanto a las imputaciones que pueden formularse y lo supedita al cumplimiento del requisito de que los representantes de los trabajadores hayan notificado previamente objeciones al empresario y de que el trabajador afectado haya comunicado previamente al empresario que impugna la regularidad del procedimiento de información y de consulta.

Sobre la segunda cuestión

46 Mediante su segunda cuestión, el órgano jurisdiccional remitente desea averiguar si, a la luz de la respuesta a la primera cuestión y a la segunda parte de la cuarta cuestión, resulta compatible con los derechos fundamentales, en particular con el derecho a una tutela judicial efectiva consagrado en el artículo 6 del CEDH, un sistema, como el analizado en el marco del examen de dichas cuestiones, en el que el derecho individual de los trabajadores a ejercer una acción para que se controle el cumplimiento de las obligaciones de información y de consulta establecidas en dicha Directiva está limitado en cuanto a las imputaciones que pueden formularse y está supeditado a la notificación previa de objeciones por los representantes de los trabajadores y por la comunicación

previa al empresario, por el trabajador afectado, de que impugna la regularidad del procedimiento de información y de consulta.

47 A este respecto, procede recordar de entrada que el principio de tutela judicial efectiva es un principio general del Derecho comunitario, que resulta de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros y ha sido consagrado en los artículos 6 y 13 del CEDH, y que por otra parte ha sido reafirmado en el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, proclamada el 7 de diciembre de 2000 en Niza (DO C 364, p. 1) (véanse, en particular, las sentencias de 13 de marzo de 2007, Unibet, C-432/05, Rec. p. I-2271, apartado 37, y de 3 de septiembre de 2008, Kadi y Al Barakaat International Foundation/Consejo y Comisión, C-402/05 P y C-415/05 P, Rec. p. I-6351, apartado 335).

48 Por otra parte, es jurisprudencia reiterada que, ante la inexistencia de una normativa comunitaria en la materia, corresponde al ordenamiento jurídico interno de cada Estado miembro designar los órganos jurisdiccionales competentes y configurar la regulación procesal de los recursos destinados a garantizar la salvaguardia de los derechos que el Derecho comunitario confiere a los justiciables, si bien los Estados miembros tienen la responsabilidad de garantizar, en cada caso, una protección efectiva de estos derechos (véase la sentencia de 15 de abril de 2008, Impact, C-268/06, Rec. p. I-2483, apartados 44 y 45 y jurisprudencia citada).

49 Aunque, en principio, incumbe al Derecho nacional determinar la legitimación y el interés de un justiciable para ejercitar una acción judicial, el Derecho comunitario exige, no obstante, además de que se respeten los principios de equivalencia y de efectividad, que la normativa nacional no vulnere el derecho a una tutela judicial efectiva (véanse en este sentido, en particular, las sentencias de 11 de julio de 1991, Verholen y otros, C-87/90 a C-89/90, Rec. p. I-3757, apartado 24; de 11 de septiembre de 2003, Safalero, C-13/01, Rec. p. I-8679, apartado 50, y Unibet, antes citada, apartado 42).

50 Con respecto al derecho de información y de consulta establecido en la Directiva 98/59, procede señalar que, como resulta de los apartados 38 a 42 de la presente sentencia, dicho derecho está concebido en beneficio de los trabajadores como colectivo y, por

ende, posee una naturaleza colectiva. El hecho de que el artículo 6 de la Directiva 98/59 permita a los Estados miembros establecer procedimientos a favor de los trabajadores a título individual no puede cambiar la naturaleza colectiva de dicho derecho.

51 En estas circunstancias, un sistema nacional, como el controvertido en el litigio principal, que prevé a favor de los representantes de los trabajadores un procedimiento que les permite exigir el control del cumplimiento por el empresario del conjunto de las obligaciones de información y de consulta enunciadas en la Directiva 98/59 y que, además, reconoce en beneficio del trabajador un derecho individual a ejercer una acción, supeditándolo a límites y requisitos específicos, puede garantizar una tutela judicial efectiva de los derechos colectivos consagrados en dicha Directiva en materia de información y de consulta.

52 A la luz de las consideraciones anteriores, procede responder a la segunda cuestión planteada que la circunstancia de que una normativa nacional, que establece procedimientos que permiten a los representantes de los trabajadores exigir el control del cumplimiento por el empresario del conjunto de las obligaciones de información y de consulta establecidas en la Directiva 98/59, imponga límites y requisitos al derecho individual a ejercitar una acción que además reconoce a cada trabajador afectado por un despido colectivo no vulnera el principio de tutela judicial efectiva.

Sobre la tercera cuestión

53 Teniendo en cuenta las respuestas dadas a las cuestiones primera y segunda, no procede responder a la tercera cuestión, ya que el órgano jurisdiccional remitente la formuló en caso de que la Directiva 98/59 se opusiera a una disposición nacional como el artículo 67 de la Ley de 1998.

Sobre la primera parte de la cuarta cuestión

54 Mediante esta cuestión, el órgano jurisdiccional remitente desea averiguar si el artículo 2 de la Directiva 98/59 se opone a una disposición, como el artículo 66, apartado 1, párrafo segundo, de la Ley de 1998, que reduce las obligaciones del empresario que tiene la intención de proceder a un despido colectivo.

55 A este respecto, es preciso señalar, como ha hecho el Abogado General en el punto 73 de sus conclusiones, que no hay duda de que las obligaciones impuestas por el artículo 66, apartado 1, párrafo segundo, de la Ley de 1998 al empresario que tiene la intención de proceder a un despido colectivo no se corresponden con todas las establecidas en el artículo 2 de la Directiva 98/59.

56 En consecuencia, el artículo 2 de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición nacional que, como el artículo 66, apartado 1, párrafo segundo, de la Ley de 1998, considerado aisladamente, puede reducir las obligaciones de información y de consulta del empresario que desee proceder a despidos colectivos con respecto a las obligaciones establecidas en dicho artículo 2.

57 Sin embargo, es preciso observar que del artículo 66, apartado 1, párrafo primero, de la Ley de 1998 se desprende que el empresario que desee proceder a tales despidos colectivos debe respetar el procedimiento de información y de consulta en materia de despido colectivo de conformidad con los convenios colectivos aplicables. Pues bien, según la información facilitada por el órgano jurisdiccional remitente, el convenio colectivo nº 24 reproduce íntegramente las obligaciones que el artículo 2 de la Directiva 98/59 prevé imponer a dicho empresario.

58 En estas circunstancias, incumbe al órgano jurisdiccional remitente comprobar si el artículo 66, apartado 1, párrafo segundo, de la Ley de 1998 puede interpretarse, habida cuenta de su párrafo anterior, en el sentido de que dicha disposición, al remitirse al

convenio colectivo nº 24, no exime al referido empresario del deber de cumplir el conjunto de las obligaciones establecidas en el artículo 2 de la Directiva 98/59.

59 Ahora bien, a este respecto, es cierto que, según jurisprudencia reiterada, una directiva no puede, por sí sola, imponer obligaciones a un particular y no puede por tanto ser invocada, como tal, contra dicha persona, de modo que incluso una disposición clara, precisa e incondicional de una directiva que tiene por objeto conferir derechos o imponer obligaciones a los particulares no puede aplicarse como tal en el marco de un litigio en el que sólo se enfrentan particulares (véase, en este sentido, la sentencia de 5 de octubre de 2004, Pfeiffer y otros, C-397/01 a C-403/01, Rec. p. I-8835, apartados 108 y 109).

60 Sin embargo, al aplicar el Derecho nacional, el órgano jurisdiccional nacional está obligado a interpretarlo, en la medida de lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la directiva de que se trate para alcanzar el resultado que ésta persigue y, por lo tanto, a atenerse al artículo 249 CE, párrafo tercero (véase, en este sentido, la sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 113).

61 Esta obligación de interpretación conforme afecta al conjunto de disposiciones del Derecho nacional y tiene sus límites en los principios generales del Derecho, en particular en el de seguridad jurídica, en el sentido de que no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional (véanse, en este sentido, las sentencias de 8 de octubre de 1987, Kolpinghuis Nijmegen, 80/86, Rec. p. 3969, apartado 13; de 4 de julio de 2006, Adeneler y otros, C-212/04, Rec. p. I-6057, apartado 110; Impact, antes citada, apartado 100, y de 23 de abril de 2009, Angelidaki y otros, C-378/07, Rec. p. I-3071, apartado 199).

62 El principio de interpretación conforme del Derecho nacional, impuesto de este modo por el Derecho comunitario, requiere que el órgano jurisdiccional nacional tome en consideración todo el Derecho nacional para apreciar en qué medida puede éste ser objeto de una aplicación que no lleve a un resultado contrario al perseguido por la Directiva controvertida (véase, en este sentido, la sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 115).

63 A este respecto, si el Derecho nacional, mediante la aplicación de los métodos de interpretación reconocidos por éste, permite, en determinadas circunstancias, interpretar una disposición del ordenamiento jurídico interno de tal manera que se evite un conflicto con otra norma de Derecho interno o reducir con este fin el alcance de dicha disposición aplicándola sólo en la medida en que resulte compatible con la referida norma, el órgano jurisdiccional tiene la obligación de utilizar los mismos métodos con objeto de alcanzar el resultado perseguido por la directiva controvertida (véase la sentencia Pfeiffer y otros, antes citada, apartado 116).

64 En el caso de autos, el referido principio requiere, por tanto, que el órgano jurisdiccional remitente garantice, en el marco de sus competencias y tomando en consideración el conjunto de normas del Derecho nacional, la eficacia de la Directiva 98/59, a fin de evitar que las obligaciones que debe cumplir el empresario que desee proceder a despidos colectivos se reduzcan con respecto a las establecidas en el artículo 2 de dicha Directiva.

65 A la luz de las consideraciones anteriores, procede responder a la primera parte de la cuarta cuestión que el artículo 2 de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que reduce las obligaciones del empresario que tiene la intención de proceder a despidos colectivos con respecto a las obligaciones establecidas en dicho artículo 2. Al aplicar el Derecho interno, el órgano jurisdiccional nacional debe, en virtud del principio de interpretación conforme del Derecho nacional, tomar en consideración el conjunto de normas de dicho Derecho e interpretarlo, en la medida de lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la Directiva 98/59 para alcanzar el resultado que ésta persigue. En consecuencia, le incumbe garantizar, en el marco de sus competencias, que las obligaciones que debe cumplir tal empresario no se reduzcan con respecto a las establecidas en el artículo 2 de dicha Directiva.

Costas

66 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional nacional, corresponde a éste resolver sobre las costas. Los gastos efectuados por quienes, no siendo partes del litigio principal, han presentado observaciones ante el Tribunal de Justicia no pueden ser objeto de reembolso.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) declara:

1) **El artículo 6 de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, en relación con el artículo 2 de dicha Directiva, debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que establece procedimientos con los que se pretende que tanto los representantes de los trabajadores como estos últimos individualmente puedan exigir el control del cumplimiento de las obligaciones establecidas en la referida Directiva, pero que limita el derecho individual de los trabajadores a ejercer una acción en cuanto a las imputaciones que pueden formularse y lo supedita al cumplimiento del requisito de que los representantes de los trabajadores hayan notificado previamente objeciones al empresario y de que el trabajador afectado haya comunicado previamente al empresario que impugna la regularidad del procedimiento de información y de consulta.**

2) **La circunstancia de que una normativa nacional, que establece procedimientos que permiten a los representantes de los trabajadores exigir el control del cumplimiento por el empresario del conjunto de las obligaciones de información y de consulta establecidas en la Directiva 98/59, imponga límites y requisitos al derecho individual a ejercitar una acción que además reconoce a cada trabajador afectado por un despido colectivo no vulnera el principio de tutela judicial efectiva.**

3) **El artículo 2 de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que reduce las obligaciones del empresario que tiene la intención de proceder a despidos colectivos con respecto a las obligaciones establecidas en dicho artículo 2. Al aplicar el Derecho interno, el órgano jurisdiccional nacional debe, en virtud del principio de interpretación conforme del Derecho nacional, tomar en consideración el conjunto de normas de dicho Derecho e interpretarlo, en la medida de lo posible, a la luz de la letra y de la finalidad de la Directiva 98/59 para alcanzar el resultado que**

ésta persigue. En consecuencia, le incumbe garantizar, en el marco de sus competencias, que las obligaciones que debe cumplir tal empresario no se reduzcan con respecto a las establecidas en el artículo 2 de dicha Directiva.

Firmas