CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL SR. ANTONIO TIZZANO
presentadas el 11 de marzo de 2004 [1]

I. Introducción

1. En el presente asunto, iniciado por la Comisión Europea (en lo sucesivo, «Comisión») con arreglo al artículo 226 CE, se solicita al Tribunal de Justicia que declare si la República Portuguesa ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud 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 lo sucesivo, «Directiva»). [2] Debe determinarse si el concepto de despido colectivo previsto en la Directiva comprende todos los despidos por motivos no inherentes a la persona del trabajador o puede limitarse a los despidos por razones de carácter estructural, tecnológico o coyuntural.

II. Marco jurídico

A. *Normativa comunitaria*

2. Sobre la base del artículo 100 del Tratado CE (actualmente artículo 94 CE), la Directiva ha sido promulgada con objeto de mitigar las repercusiones que las diferencias entre las legislaciones nacionales pueden tener sobre el funcionamiento del mercado interior (considerando cuarto). La Directiva pretende 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 establecidos en la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores de 1989 y en el artículo 117 del Tratado CE (los artículos 117 a 120 del Tratado CE han sido sustituidos por los artículos 136 CE a 143 CE) (considerandos segundo y sexto).

3. A efectos del presente asunto, procede citar, en particular, el artículo 1, apartado 1,

1 — Lengua original: italiano.

2 — DO L 225, p. 16. Dicha Directiva constituye una codificación de la Directiva 75/129/CEE, de 17 de febrero de 1975, modificada por la Directiva 92/56/CEE, de 24 de junio de 1992.

párrafo primero, de la Directiva, que dispone:

«A efectos de la aplicación de la presente Directiva:

a) se entenderá por "despidos colectivos" los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros:

i) para un período de 30 días:

— al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores,

— al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores,

— al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo;

ii) o bien, para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados;

[...]»

4. El artículo 1, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva se refiere a los denominados despidos por equiparación. Dicho precepto prevé que «a efectos del cálculo del número de despidos previsto en la letra a) del párrafo anterior se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidas por iniciativa del empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5».

5. A su vez, el artículo 3 dispone:

«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»

6. Por último, el artículo 4 prevé:

«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.»

B. *Normativa nacional*

7. El ordenamiento portugués se adaptó a la Directiva mediante el Decreto Ley nº 64-A/89, de 27 de febrero de 1989, relativo al régimen jurídico de la extinción de los contratos individuales de trabajo y de la conclusión y *expiración* de los contratos de trabajo temporales (en lo sucesivo, «LECT»), en su versión modificada por la Ley nº 32/99, de 18 de mayo de 1999.

8. El Derecho portugués contempla dos formas de despido colectivo: a) «el despido colectivo» en sentido estricto (sección I, artículos 16 y ss. de la LECT) y b) «la extinción de la relación laboral por supresión del puesto de trabajo por motivos de *carácter económico o de mercado, tecnológico o coyuntural* en casos distintos del despido colectivo» [3] (sección II, artículos 26 y ss. de la LECT).

9. El despido colectivo en sentido estricto se define en el artículo 16 de la LECT como:

«la extinción, por iniciativa del empresario, de contratos de trabajo individuales que, simultánea o sucesivamente, afecte, en un plazo de tres meses, a un número de trabajadores como mínimo igual a dos para una empresa que emplee hasta cincuenta trabajadores o a cinco para una empresa que emplee a más de cincuenta trabajadores, siempre que dicha extinción se base en el cierre definitivo de la empresa, de una o varias de sus divisiones o en una reducción del personal *por motivos de carácter estructural, tecnológico o coyuntural*». [4]

10. Se trata, en cambio, de una supresión del puesto de trabajo por motivos de carácter económico o de mercado tecnológico o coyuntural, prevista en la sección II, cuando no concurren los requisitos del artículo 16 de la LECT, es decir, cuando el número de trabajadores despedidos es inferior al mínimo necesario para el despido colectivo.

11. Por cuanto aquí interesa, procede recordar el artículo 3 de la LECT que, después de haber enunciado la prohibición del despido sin justa causa, enumera los motivos de extinción del contrato de trabajo. Entre ellos figura la *expiración* del contrato de trabajo, que determina la extinción automática de la relación laboral. [5]

3 — El subrayado es mío.

4 — El subrayado es mío.

5 — *Caducidade* en la versión original, *expiration* en la traducción a lengua francesa.

12. Entre las formas de *expiración* del contrato de trabajo se encuentra la imposibilidad absoluta y definitiva del trabajador para desarrollar sus prestaciones o del empresario para recibirlas (artículo 4 de la LECT).

13. El contrato de trabajo *expira* asimismo en caso de fallecimiento del empresario, si sus sucesores no prosiguen la actividad para la que fue contratado el trabajador y la empresa no es transmitida (artículo 6 de la LECT).

III. Hechos y procedimiento

14. Mediante escrito de requerimiento de 28 de abril de 1999, la Comisión comunicó a la República Portuguesa que, en su opinión, al limitar el concepto de despido colectivo a los despidos por motivos de carácter estructural, tecnológico o coyuntural, sin incluir otras formas de despido por motivos no inherentes a la persona del trabajador, había incumplido las obligaciones que le incumbían en virtud de la Directiva.

15. El 18 de junio de 1999, el Gobierno portugués respondió al escrito de requerimiento, declarando que cumplía dichas obligaciones.

16. Al no convencerle esa respuesta, el 29 de diciembre de 2000 la Comisión remitió un dictamen motivado a la República Portuguesa reiterando su posición.

17. Mediante escrito de 2 de abril de 2001 las autoridades portuguesas reconocieron la necesidad de modificar parcialmente la legislación nacional. No obstante, dichas autoridades rechazaron las críticas relativas a la posibilidad de aplicar la Directiva a las situaciones en las que el cese definitivo de la actividad empresarial no dependa de la voluntad del empresario.

18. Al no quedar satisfecha con las respuestas de la República Portuguesa, la Comisión interpuso el presente recurso ante el Tribunal de Justicia el 22 de febrero de 2002.

IV. Análisis jurídico

19. Como se ha visto, en el presente asunto la Comisión reprocha a la República Portuguesa no haber adaptado correctamente su Derecho interno a la Directiva, puesto que limitó el concepto de despido colectivo a los despidos por motivos de carácter estructural, tecnológico o coyuntural, confiriendo así a la tutela dispensada por la Directiva un ámbito de aplicación más restringido que el previsto en el artículo 1 de dicha Directiva.

20. En particular, según la Comisión, la legislación portuguesa lleva a excluir tal tutela en los casos de declaración de quiebra, liquidación y procedimientos análogos, expropiación, incendio u otras causas de fuerza mayor, así como en los casos de cese de la actividad empresarial como consecuencia del fallecimiento del empresario.

21. La República Portuguesa reconoce el fundamento de las imputaciones de la Comisión en los casos en que los contratos de trabajo terminan por cese de la actividad empresarial como consecuencia de la declaración judicial de quiebra, cuando el procedimiento de liquidación concluye con el cierre del establecimiento que no ha sido totalmente enajenado.

22. En los demás casos, en cambio, el Gobierno demandado rechaza todas las imputaciones. En efecto, en su opinión, de las demás situaciones mencionadas por la Comisión, algunas no constituyen un despido colectivo ya que no obedecen a la voluntad del empresario, [6] una no está sujeta al régimen de la Directiva puesto que debe considerarse un despido por equiparación [7] y las demás están ya reguladas por la legislación portuguesa sobre el despido colectivo.

23. A mi juicio, he de decir de inmediato que la defensa del Gobierno portugués, por los motivos que explicaré a continuación, no me parece convincente y que, en cambio, estimo fundado el recurso de la Comisión, pese a ciertas imprecisiones argumentativas.

24. No puedo compartir, en primer lugar, lo que me parece que constituye el punto de partida del razonamiento del Gobierno demandado, es decir, la tesis según la cual, dado que la Directiva no especifica el concepto de «despido», debe considerarse que su definición incumbe al legislador nacional.

25. En efecto, me parece evidente que esta tesis conduciría a un resultado paradójico, puesto que si cada Estado miembro tuviera la libertad de fijar de modo autónomo el concepto de despido, el alcance de dicho concepto se delimitaría de modo distinto en las diferentes legislaciones de los Estados miembros, lo que comprometería gravemente la finalidad de armonización perseguida por la Directiva.

6 — Se trata de los siguientes supuestos: venta separada de los bienes de la empresa sometida a quiebra y liquidación cuando los establecimientos cerrados no sean vendidos totalmente; liquidación de las entidades de crédito, de las sociedades financieras, de las empresas de inversión y de las sociedades gestoras de fondos de inversión; disolución por decreto-ley de los organismos públicos económicos, la expropiación de un inmueble que determina el cese definitivo de la actividad ejercitada en él; incendio que destruye el establecimiento de la empresa e imposibilita que el empresario reciba las prestaciones de trabajo.

7 — El Gobierno portugués se refiere al caso en que la relación laboral se extingue como consecuencia del fallecimiento del empresario y de la negativa de los herederos a continuar con la actividad empresarial.

26. Es sabido, por otra parte, que el enfoque del Tribunal de Justicia es totalmente distinto en los supuestos en que una norma comunitaria utiliza conceptos sin facilitar una definición. En efecto, según el Tribunal de Justicia, «tanto a la luz del principio de aplicación uniforme del Derecho comunitario como del principio de igualdad se desprende que el tenor de una disposición de Derecho comunitario que no contenga una remisión expresa al Derecho de los Estados miembros para determinar su sentido y su alcance debe normalmente ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme en toda la Comunidad, que ha de realizarse teniendo en cuenta el contexto de la disposición y el objetivo perseguido por la normativa». [8]

27. El concepto de «despido» contenido en la Directiva debe recibir, por tanto, como todos los conceptos de Derecho comunitario, una interpretación «autónoma» y uniforme, inspirada precisamente en los criterios indicados por el Tribunal de Justicia.

28. En cambio, el Gobierno portugués, partiendo de la errónea premisa antes citada, elabora un concepto propio de despido, entendido como acto *voluntario* del empresario destinado a poner fin a la relación laboral, un concepto, por tanto, en el que la «voluntariedad» de la medida constituye un requisito esencial. De esta premisa el Gobierno portugués extrae la conclusión de que la mayor parte de los supuestos mencionados por la Comisión no pueden considerarse «despidos», puesto que en ellos la relación laboral no termina por la voluntad del empresario, sino en virtud de la ley.

29. Sin embargo, en mi opinión, tal conclusión se opone a una serie de consideraciones que expongo a continuación.

30. En primer lugar, y en líneas generales, no resulta coherente con la finalidad de la Directiva tal y como se enuncia explícitamente en su considerando segundo, en el que se precisa que se adoptó porque «interesa reforzar la protección de los trabajadores [...]». Y ello en consonancia con la Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales, expresamente citada en el considerando sexto de la Directiva, que establece que «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

8 — Sentencia de 18 de enero de 1984, Ekro (327/82, Rec. p. 107), apartado 11; véase, recientemente, la sentencia de 7 de enero de 2004, Wells (C-201/02, Rec. p. I-723), apartado 37, en la que el Tribunal de Justicia ha tenido ocasión de pronunciarse sobre el concepto de autorización a efectos del artículo 1, apartado 2, de la Directiva 85/337: «una disposición de Derecho comunitario que no contenga una remisión expresa al Derecho de los Estados miembros para determinar su sentido y su alcance debe normalmente ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme en toda la Comunidad [...]».

colectivo [...]». Estos objetivos sólo se alcanzarían parcialmente si se privara a los trabajadores de la protección de la Directiva en los casos en que la extinción de la relación laboral viene impuesta por circunstancias ajenas a la voluntad del empresario.

31. En mi opinión, algunos precedentes jurisprudenciales significativos se inspiran en una interpretación dirigida igualmente a fomentar la protección de los trabajadores. En concreto, cabe recordar la sentencia de 16 de octubre de 2003, en la que el Tribunal de Justicia se basó precisamente en el objetivo de la Directiva, tal como se enuncia en su considerando segundo, para interpretar con carácter extensivo el concepto de empresario en el sentido del artículo 1 de la Directiva y, en consecuencia, incluir en él también a las personas que ejercen actividades económicas sin ánimo de lucro. [9]

32. Asimismo procede recordar, como expresión de una orientación no restrictiva del alcance de las disposiciones de la Directiva, la sentencia de 8 de junio de 1994, en la que el Tribunal de Justicia declaró que el Reino Unido había infringido la Directiva al haber limitado su aplicación a los despidos por motivos económicos y, por tanto, a supuestos –plenamente análogos a los despidos de carácter estructural, tecnológico o coyuntural del presente litigio– que no agotaban su alcance. [10]

33. A la luz de tales indicaciones, me inclino a considerar que una restricción del alcance de la protección dispensada por la Directiva no puede presumirse ni deducirse indirectamente, sino que debe resultar claramente del texto de la norma. Lo mismo cabe decir de una interpretación que pretenda privar a los trabajadores de la protección de la Directiva en los casos en que la extinción de la relación laboral viene impuesta por circunstancias ajenas a la voluntad del empresario.

34. Pero sobre todo, y más concretamente, me parece que la propia Directiva contradice la tesis según la cual la voluntariedad constituye un requisito absoluto del concepto de «despido». En efecto, de su considerando noveno y de su artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, se desprende que la extinción de una relación laboral impuesta por una decisión judicial está comprendida en el concepto de despido colectivo de la Directiva. Pues bien, a mi juicio es evidente que ante una decisión de esta índole no puede decirse que exista «voluntariedad» en el despido. Por tanto, si la Directiva tiene en cuenta este supuesto, ello quiere decir que, con arreglo a esta última, la voluntariedad de la extinción de la relación laboral no constituye un requisito del despido. La consecuencia lógica de lo anterior es que, en contra de lo que sostiene el Gobierno portugués, una extinción de una relación laboral no queda excluida del ámbito de aplicación de la Directiva por el mero hecho de haber sido impuesta por circunstancias ajenas a la voluntad del empresario.

9 — Sentencia de 16 de octubre de 2003, Comisión/Italia (C-32/02, Rec. p. I-12063), apartado 26.

10 — Sentencia de 8 de junio de 1994, Comisión/Reino Unido (C-383/92, Rec. p. I-2479), apartado 32: «Basta con señalar que el concepto de "despidos económicos" [...] no comprende todos los casos de "despidos colectivos" que contempla la Directiva».

35. En consecuencia, procede concluir sobre esta cuestión que por «despido» en el sentido de la Directiva debe entenderse cualquier extinción de la relación laboral no querida por el trabajador y debida a causas que pueden también ser ajenas a la voluntad del empresario.

36. En el concepto de despido así definido pueden incluirse sin duda los casos mencionados por la Comisión: declaración de quiebra, liquidación y procedimientos análogos, expropiación, incendio u otras causas de fuerza mayor, así como el cese de la actividad empresarial como consecuencia del fallecimiento del empresario.

37. Habida cuenta de la interpretación del concepto de despido que acaba de darse, es irrelevante que, como objeta el Gobierno portugués, los casos mencionados por la Comisión no se consideren, en Derecho portugués, despidos sino *expiraciones ex lege* del contrato de trabajo. En efecto, aunque con arreglo al Derecho nacional la extinción se produce en virtud de la ley, se trata de una extinción de la relación laboral no querida por el trabajador y, por tanto, de un despido a los efectos de la Directiva.

38. En cualquier caso, insisto, la interpretación de los conceptos de Derecho comunitario no puede depender del Derecho nacional y de sus conceptos correspondientes. Por tanto, el hecho de que los supuestos mencionados por la Comisión no sean considerados en Derecho portugués despidos sino *expiraciones* no afecta a la calificación de tales supuestos como despidos con arreglo a la Directiva.

39. Por otra parte, precisamente por este motivo, el Gobierno portugués no puede invocar su Derecho nacional como causa de justificación de la falta de desarrollo de una directiva comunitaria. En efecto, según la conocida jurisprudencia del Tribunal de Justicia sobre esta materia, un Estado miembro no puede invocar normas de su propio ordenamiento interno ni circunstancias de hecho que tengan lugar en el ámbito nacional para justificar el incumplimiento de las obligaciones y de los plazos previstos en las directivas comunitarias. [11]

40. Me parece también infundada la ulterior alegación del Gobierno portugués que considera que puede limitar el concepto de despido en el sentido de la Directiva remitiéndose al régimen de los despidos por equiparación previstos en el artículo 1, apartado 1, párrafo segundo, de dicha Directiva.

41. Según ese precepto, «a efectos del cálculo del número de despidos previsto en la letra a) del párrafo anterior se asimilarán a

11 — Véase la sentencia de 2 de diciembre de 1980, Comisión/Italia (42/80, Rec. p. 3635), apartado 4.

los despidos las extinciones del contrato de trabajo *producidas por iniciativa del empresario* en base a uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5». [12]

42. El Gobierno portugués parte de la premisa, perfectamente admisible, por otra parte, de que esta disposición debe interpretarse en el sentido de que los denominados despidos por equiparación no están sujetos al régimen de la Directiva, sino que sólo se tienen en cuenta a efectos del cálculo del número mínimo de despedidos necesario para la aplicación de la Directiva.

43. Dicho esto, de las alegaciones del citado Gobierno parece deducirse –en términos contradictorios, por otra parte, con su concepto de despido como acto voluntario del empresario (punto 28)– una interpretación del concepto de despido por equiparación que conduce a considerar como tal cualquier extinción de la relación laboral que se produzca a iniciativa del empresario.

44. Por consiguiente, según el Gobierno portugués, al menos uno de los supuestos mencionados por la Comisión, el de extinción de la relación laboral por la negativa de los herederos del empresario a continuar con la actividad empresarial, no estaría sujeto al régimen de la Directiva.

45. Sin embargo, es preciso señalar, en primer lugar, que la iniciativa del empresario no puede ser el criterio distintivo entre los dos supuestos de despido de que se trata. Así resulta, aunque sólo sea indirectamente, del considerando octavo de la Directiva, según el cual, «con el fin de calcular el número de despidos previsto en la definición de despidos colectivos de la presente Directiva, conviene asimilar a los despidos *otras* formas de extinción del contrato de trabajo efectuadas por iniciativa del empresario». [13] Del adjetivo «otras» insertado entre «despidos» y «formas de extinción del contrato de trabajo efectuadas por iniciativa del empresario» se deduce que también los despidos en sentido propio pueden producirse a iniciativa del empresario.

46. Pero sobre todo, si fuera válida la interpretación del Gobierno portugués, habría que concluir que el párrafo segundo (del artículo 1, apartado 1, de la Directiva) vacía casi totalmente de contenido al párrafo primero de esa disposición, puesto que un «despido efectuado por un empresario» se traduce en general en «extinción del contrato de trabajo [...] por iniciativa del empresario». Por consiguiente, si se quiere dar sentido a la coexistencia de ambas disposiciones es necesario considerar que el

12 — El subrayado es mío.

13 — El subrayado es mío.

párrafo segundo alude a otra cosa. En mi opinión, también a la luz de las difusas orientaciones de la doctrina, este párrafo se refiere a los supuestos en los que la relación laboral se extingue a iniciativa del empresario, pero con el consentimiento del trabajador, cuando se incentiva a este último a prestar dicho consentimiento (por ejemplo, a cambio de prestaciones económicas).

47. Pues bien, si esta interpretación es correcta, el despido por equiparación se diferencia del despido en sentido propio no tanto en que éste se produce a iniciativa del empresario, sino en que el trabajador presta su consentimiento, que, en cambio, falta en el auténtico despido en sentido propio. [14]

48. Dicho esto, procede señalar que el consentimiento del trabajador claramente no existe en el supuesto alegado por el Gobierno portugués (extinción de la relación como consecuencia del fallecimiento del empresario y de la falta de continuación de la actividad empresarial por los herederos), de modo que este supuesto no puede estar comprendido en el concepto de despido por equiparación. Si esto es así, dicho supuesto debe ser considerado un «despido» en el sentido de la Directiva.

14 — Sentencia de 12 de febrero de 1985, Dansk Metalarbejderforbund (284/83, Rec. p. 553), en la que el Tribunal de Justicia excluyó que la resolución del contrato de trabajo a iniciativa del trabajador pudiera calificarse de despido en el sentido de la Directiva (apartado 8).

49. Llegados a este punto, debo señalar que las objeciones del Gobierno portugués anteriormente expuestas, en su conjunto, no pueden estimarse. Por consiguiente, procede llegar a la conclusión de que los supuestos mencionados por la Comisión están efectivamente comprendidos en el concepto de despido del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva y, con carácter más general, que la Directiva no permite a los Estados miembros limitar las garantías de que se trata a los casos de despido colectivo por motivos de carácter estructural, tecnológico o coyuntural.

50. No obstante, contra la conclusión propuesta, el Gobierno portugués alega que diversas disposiciones de la Directiva no son idóneas para ser aplicadas a los supuestos en los que la extinción del contrato de trabajo no depende de la voluntad del empresario. Se refiere, en particular, a las disposiciones de la Directiva (artículos 2 y 3) sobre la obligación del empresario de consultar a los representantes de los trabajadores, de comunicar el plazo durante el que se efectuarán los despidos y de notificar a la autoridad pública competente el proyecto de despido colectivo. Pero también se refiere al artículo 4 de la Directiva, según el cual el despido no puede surtir efecto antes de que transcurran treinta días desde la notificación a la autoridad pública competente.

51. Según el Gobierno portugués, dado que las disposiciones de la Directiva que imponen estas obligaciones de procedimiento no pueden aplicarse a los supuestos controvertidos, debe excluirse en tales supuestos la aplicación de la Directiva en su conjunto.

52. Sin embargo, las obligaciones de procedimiento antes mencionadas parecen ser aplicables, con las adaptaciones oportunas, también en los casos en relación con los cuales la Comisión alega la falta de adaptación del Derecho interno a la Directiva. En efecto, como señala la Comisión, las consultas previstas en el artículo 2 de la Directiva no sólo persiguen reducir o evitar los despidos, sino también mitigar sus consecuencias mediante medidas sociales de acompañamiento dirigidas a facilitar la recolocación y la reconversión de los trabajadores despedidos.

53. Del mismo modo, las obligaciones de notificación a la autoridad pública competente, previstas en el artículo 3 de la Directiva, podrían ser cumplidas también por el titular de una empresa destruida por un incendio y por los sucesores de un empresario fallecido. La interpretación contraria priva a los trabajadores de la protección conferida por el artículo 4 de la Directiva, que fija un plazo en el que dicha autoridad debe buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados.

54. La fijación del plazo de treinta días como período antes del cual el despido no puede surtir efecto (artículo 4, apartado 1, de la Directiva) es aplicable también a los casos mencionados por la Comisión. Permite a los trabajadores al menos percibir un último salario y, por tanto, se atiene plenamente a la finalidad de la Directiva de proteger los derechos de los trabajadores.

55. En conclusión, por los motivos expuestos considero que la República Portuguesa ha incumplido las obligaciones impuestas por la Directiva y por el artículo 249 CE, párrafo tercero, por haber limitado las garantías previstas para los despidos colectivos a los despidos por motivos de carácter estructural, tecnológico o coyuntural, sin extenderlas a los despidos por cualquier motivo no inherente a la persona del trabajador.

V. Costas

56. A tenor del artículo 69, apartado 2, del Reglamento de Procedimiento, la parte que pierda el proceso será condenada en costas, si así lo hubiera solicitado la otra parte. Al haber solicitado la Comisión la condena en costas de la República Portuguesa y haberse desestimado los motivos formulados por ésta, procede condenarla en costas.

VI. Conclusión

57. Por los motivos expuestos, propongo al Tribunal de Justicia:

«1) Declarar que la República Portuguesa ha incumplido las obligaciones impuestas por 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, y por el artículo 249 CE, párrafo tercero, al haber limitado las garantías previstas para los despidos colectivos a los despidos por motivos de carácter estructural, tecnológico o coyuntural, sin extenderlas a los despidos por cualquier motivo no inherente a la persona del trabajador.

2) Condenar en costas a la República Portuguesa.»