Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. PAOLO MENGOZZI
presentadas el 22 de marzo de 2012 [1]

Asunto C-583/10

United States of America
contra
Christine Nolan

[Petición de decisión prejudicial planteada por la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Reino Unido)]

«Directiva 98/59/CE — Admisibilidad — Protección de los trabajadores — Despidos colectivos — Información y consulta de los trabajadores — Cierre de una base militar americana — Ámbito de aplicación — Inicio de la obligación de llevar a cabo consultas»

I. Introducción

1. Mediante la presente petición de decisión prejudicial la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) (Reino Unido) solicita aclaraciones sobre el inicio de la obligación de llevar a cabo consultas con los representantes de los trabajadores en el contexto de un despido colectivo previsto por un empresario, en aplicación 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. Esta petición se presentó en el marco de un litigio entre los Estados Unidos de América y la Sra. Nolan, empleada civil de una base militar americana ubicada en el Reino Unido, y versa sobre la obligación de llevar a cabo consultas en tiempo hábil con el personal civil de dicha base antes de proceder a los despidos colectivos realizados el 30 de junio de 2006, de conformidad con la Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act (Ley consolidada de Sindicatos y Relaciones Laborales) de 1992, por la que se transpone la Directiva 98/59 al Derecho interno. [3]

3. En particular, de la información comunicada por el órgano jurisdiccional remitente se desprende que la decisión de cerrar la base militar a partir de finales del mes de septiembre de 2006 fue adoptada por el Secretary of the US Army, y aprobada por el Secretary of Defence, a más tardar el 13 de marzo de 2006. Dicha decisión fue comunicada a las autoridades militares británicas informalmente en abril de 2006 y hecha pública por los medios de comunicación el 21 de abril de 2006. El 24 de abril de 2006, el oficial al mando de la base convocó una reunión con los trabajadores en parte para explicarles la decisión de cerrar la base y en parte para disculparse por la forma en que se había hecho pública la noticia del cierre.

1 — Lengua original: francés.

2 — DO L 225, p. 16.

3 — La diferencia de fechas entre el acto de transposición en el Reino Unido (1992) y la adopción de la Directiva 98/59 (1998) se explica porque esta última es una mera «codificación» de la Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO L 48, p. 29; EE 05/02, p. 54), en su versión modificada por la Directiva 92/56/CEE del Consejo, de 24 de junio de 1992 (DO L 245, p. 3).

4. El Gobierno del Reino Unido fue informado oficialmente el 9 de mayo siguiente de que la base sería restituida al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte el 30 de septiembre de 2006.

5. En junio de 2006, las autoridades americanas remitieron a los representantes del personal civil de la base militar un informe en el que se señalaba que todos los miembros de dicho personal, aproximadamente 200 trabajadores, debían ser despedidos. En una reunión celebrada el 14 de junio de 2006, las autoridades americanas comunicaron a los representantes de los trabajadores que consideraban que las consultas se habían iniciado el 5 de junio de 2006.

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

7. En dichas circunstancias, la Sra. Nolan, representante de los trabajadores afectados, promovió un procedimiento por responsabilidad contra los Estados Unidos de América ante el Southampton Employment Tribunal, que estimó la demanda declarando en particular que el empresario no había consultado a los trabajadores en tiempo hábil ni había explicado los motivos por los que las consultas se habían retrasado hasta el 5 de junio de 2006 ni los motivos por los que no pudieron iniciarse antes de la decisión del 13 de marzo de 2006 o, en todo caso, bien a partir del 24 de abril de 2006 o incluso a partir de la comunicación oficial realizada el 9 de mayo de 2006. Dicho órgano jurisdiccional acogió asimismo una petición de indemnización formulada por la Sra. Nolan.

8. El recurso interpuesto por los Estados Unidos de América ante el Employment Appeal Tribunal fue desestimado.

9. Los Estados Unidos de América recurrieron entonces ante la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division).

10. Al examinar los argumentos ya invocados por los Estados Unidos de América ante el Employment Appeal Tribunal, la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) consideró que procedía desestimarlos. No obstante, al estar también llamada a pronunciarse sobre un motivo que versaba sobre el alcance de la sentencia del Tribunal de Justicia Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros,[4] dictada con posterioridad a la resolución del Employment Appeal Tribunal, el órgano jurisdiccional remitente estimó que dicha sentencia planteaba ciertas dudas sobre la interpretación de las disposiciones de la Directiva 98/59, que convenía aclarar antes de dictar su sentencia.

11. En estas circunstancias, la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division) decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia la siguiente cuestión prejudicial:

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

12. Presentaron observaciones escritas la Sra. Nolan, la Comisión Europea y el Órgano de Vigilancia de la AELC. Estas partes interesadas fueron igualmente oídas en la vista celebrada el 18 de enero de 2012.

4 — Sentencia de 10 de septiembre de 2009 (C-44/08, Rec. p. I-8163).

II. Análisis

A. *Sobre la aplicabilidad de la Directiva 98/59 y la competencia del Tribunal de Justicia para responder a la cuestión planteada*

13. Aunque la Comisión ha propuesto que se responda a la cuestión planteada, ha manifestado no obstante ciertas dudas, incluso reservas, sobre la aplicabilidad de la Directiva 98/59 en caso de despidos colectivos llevados a cabo en una base militar, y aún más cuando dicha base, a pesar de estar situada en el territorio de un Estado miembro, está sujeta a la autoridad de un tercer Estado. En sus observaciones escritas, esta parte interesada fundamentó sus dudas en el artículo 1, apartado 2, letra b), de la Directiva 98/59, que excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores de las administraciones públicas o de las instituciones de Derecho público (o las entidades equivalentes en los Estados miembros en que no se reconoce ese concepto), y entiende que podría extenderse a las bases militares. En respuesta a una pregunta escrita formulada por el Tribunal de Justicia y en la vista, la Comisión alegó que, en todo caso, aplicar la Directiva 98/59 a una situación como la del asunto principal carecería de efectos prácticos pues los motivos que llevan a un tercer Estado a decidir cerrar una base militar están comprendidos en el ámbito del *ius imperii*. En consecuencia, tales motivos no pueden ser objeto de consultas previas con los representantes de los trabajadores. En su respuesta a dicha pregunta escrita, los Estados Unidos de América comparten, en esencia, esta opinión.

14. Estas observaciones no carecen totalmente de fundamento y comprendo perfectamente, en particular, el interés jurídico, de carácter general, en determinar el alcance exacto del artículo 1, apartado 2, letra b), de la Directiva 98/59, disposición que el Tribunal de Justicia no ha tenido aún la oportunidad de interpretar.

15. Sin embargo, no considero en absoluto necesario ni oportuno entrar en ese debate al objeto de determinar la competencia del Tribunal de Justicia para responder a la cuestión planteada por el órgano jurisdiccional remitente a la luz de las circunstancias del presente asunto.

16. A este respecto, procede señalar que la Directiva 98/59 sólo armoniza parcialmente las reglas de protección de los trabajadores en caso de despido colectivo,[5] pues su artículo 5 indica expresamente que no afecta a la facultad de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores.

17. En consecuencia, los Estados miembros conservan la potestad de aplicar normas nacionales de protección de los trabajadores en caso de despido colectivo a situaciones que no están comprendidas *stricto sensu* en las disposiciones de la Directiva 98/59. Así, de conformidad con el artículo 5 de la Directiva 98/59, un Estado miembro podría perfectamente ampliar el ámbito de aplicación de la protección concedida a los trabajadores en caso de despido colectivo al personal contratado por las administraciones públicas o por instituciones de Derecho público, en el sentido del artículo 1, apartado 2, letra b), de la Directiva 98/59.

18. De hecho, ese parece haber sido el planteamiento del legislador del Reino Unido al trasponer la Directiva 98/59, y el Employment Appeal Tribunal y el órgano jurisdiccional remitente así lo han puesto de manifiesto en sus respectivas resoluciones.

5 — Véase, en lo que respecta a la Directiva 75/129 según su modificación por la Directiva 92/56, la sentencia de 8 de junio de 1994, Comisión/Reino Unido (C-383/92, Rec. p. I-2479), apartado 25, y en lo que atañe a la Directiva 98/59, las sentencias de 16 de julio de 2009, Mono Car Styling (C-12/08, Rec. p. I-6653), apartado 35, y Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, antes citada (apartado 60).

19. En efecto, por una parte, de los fundamentos de la resolución del primer órgano jurisdiccional antes citado, en particular de los apartados 71 y 84, reproducidos por la Sra. Nolan y el Órgano de Vigilancia de la AELC en sus respectivas respuestas a la pregunta escrita formulada por el Tribunal de Justicia, se desprende que el Reino Unido ha optado, en virtud del artículo 5 de la Directiva 98/59, por no excluir de su ámbito de aplicación a los organismos enumerados en el artículo 1, apartado 2, letra b), de la citada Directiva.

20. Por otra parte, según el órgano jurisdiccional remitente, el único supuesto pertinente en el que un empresario podría quedar exonerado de cumplir sus obligaciones de consulta previstas en el artículo 188 de la Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 es aquel, enunciado en el apartado 7 del citado artículo, en el que el empresario puede demostrar que existen circunstancias particulares que ya no hacen «razonablemente factible» el cumplimiento de tales obligaciones. El órgano jurisdiccional remitente ha señalado que los Estados Unidos de América no invocaron sin embargo esta excepción en el litigio principal. [6]

21. Además, ninguno de estos órganos jurisdiccionales ha considerado que la situación de los trabajadores civiles de una base militar de un tercer Estado ubicada en el Reino Unido pueda excluirse del ámbito de aplicación del artículo 188 de la Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 en virtud de otras exclusiones concretas establecidas en dicha norma, como las previstas en los artículos 273, apartado 2, y 274 de esa misma Ley, atinente a los miembros del personal de la corona británica («Crown employment»). En el marco del reparto de competencias entre los órganos jurisdiccionales y el Tribunal de Justicia establecido en el artículo 267 TFUE, no compete a éste poner en duda la aplicación del Derecho nacional llevada a cabo en un caso concreto.

22. Por último, el órgano jurisdiccional remitente también ha subrayado que la cuestión de la inmunidad del Estado, que fue invocada extemporáneamente por los Estados Unidos de América ante el Southampton Employment Tribunal porque únicamente se planteó en el marco de la demanda de reparación de la Sra. Nolan y no con anterioridad en el procedimiento de responsabilidad, no era objeto del recurso del que conocía [7] y que no podía apreciarse, en todo caso, al margen de la cláusula de excepción prevista en el artículo 188, apartado 7, de la Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, que no se invocó en el litigio principal. [8] Así, de los autos se desprende claramente que la aplicación de la obligación de consultar a los representantes de los trabajadores, prevista en la legislación del Reino Unido que traspone la Directiva 98/59, no carece en absoluto de efectos en circunstancias como las del litigio principal. [9]

23. Así pues, resulta que, suponiendo que la situación de una base militar, que además pertenece a un tercer Estado, pueda asimilarse a la de una administración pública o a la de una institución de Derecho público en el sentido del artículo 1, apartado 2, letra b), de Directiva 98/59, el legislador del Reino Unido ha pretendido incluir en el ámbito de aplicación personal de la Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 situaciones que quedan fuera del ámbito de la Directiva 98/59, ateniéndose, en lo que respecta a la solución que ha de darse a tales situaciones, a la prevista en la citada Directiva, a saber, la obligación de que el empresario realice con carácter previo y en tiempo hábil una consulta con los representantes de los trabajadores antes de un despido colectivo.

6 — Véase el apartado 42 de la resolución de remisión. La compatibilidad de dicha cláusula de exención con las disposiciones de la Directiva 98/59 no es objeto de este procedimiento.

7 — Véase el apartado 29 de la resolución de remisión.

8 — Véase el apartado 42 de la resolución de remisión.

9 — Por lo demás, aun limitándome únicamente a la Directiva 98/59, no comparto la opinión de la Comisión de que la aplicación de esta Directiva carecería de efectos prácticos porque, de todas formas, no podría consultarse a los representantes de los trabajadores sobre los motivos que llevaron al cierre por parte de los Estados Unidos de América de una de sus bases militares. En efecto, conviene no olvidar que según el artículo 2, apartado 2, de la Directiva 98/59, las consultas no sólo versan sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos, sino también sobre la *posibilidad de atenuar sus consecuencias*. En consecuencia, la aplicación de esta Directiva podría tener un efecto parcial no despreciable.

24. Ahora bien, es jurisprudencia reiterada que, cuando una normativa nacional se atenga, en cuanto a las soluciones que ofrece a situaciones internas, a las previstas en el Derecho de la Unión, el Tribunal de Justicia es competente para pronunciarse acerca de las cuestiones planteadas por un órgano jurisdiccional nacional sobre la interpretación de dichas disposiciones o conceptos del Derecho de la Unión para garantizar su interpretación uniforme, cualesquiera que sean las condiciones en que tengan que aplicarse. [10]

25. Por otra parte, esta es la solución que el Tribunal de Justicia adoptó en el asunto Rodríguez Mayor y otros [11] en relación con una petición de decisión prejudicial que versaba sobre la interpretación de la Directiva 98/59 en un contexto en el que el legislador nacional había decidido incluir en el concepto de despidos colectivos supuestos de terminación de la relación laboral no comprendidos en el ámbito de aplicación de la Directiva 98/59 y dejando al margen de este concepto el supuesto de que conocía el órgano jurisdiccional nacional, pero que, en su opinión, debería haber estado comprendido en él.

26. No veo, *a fortiori*, qué consideraciones podrían llevar al Tribunal de Justicia a adoptar un razonamiento distinto en este asunto.

27. Además, ningún elemento de los autos del presente asunto permite suponer que el órgano jurisdiccional remitente tenga la facultad de apartarse de la interpretación que el Tribunal de Justicia da a las disposiciones de la Directiva 98/59. [12] Por el contrario, el órgano jurisdiccional remitente ha señalado en varias ocasiones que su deber es interpretar el artículo 188 de la Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992, en la medida de lo posible, de forma conforme con la Directiva 98/59, según la interpreta el Tribunal de Justicia. [13]

28. En estas circunstancias, propongo al Tribunal de Justicia que declare que procede responder a la cuestión planteada.

B. *Sobre la cuestión prejudicial*

29. Se pregunta al Tribunal de Justicia acerca de la determinación del inicio de la obligación de llevar a cabo consultas previas que incumbe al empresario en caso de despido colectivo.

30. En concreto, el órgano jurisdiccional remitente se pregunta si dicha obligación nace cuando el empresario tiene intención de adoptar una decisión estratégica u organizativa que previsible o inevitablemente desembocará en despidos colectivos o únicamente cuando se ha adoptado realmente tal decisión y entonces, como consecuencia de la misma, el empresario se propone realizar despidos colectivos.

31. Aunque la Sra. Nolan considera que sólo la primera alternativa permite preservar el efecto útil de la Directiva 98/59, la Comisión y el Órgano de Vigilancia de la AELC adoptan una postura más matizada. En efecto, ambos estiman, en esencia, en particular a la luz de la sentencia Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, antes citada, y habida cuenta de los hechos del procedimiento principal, que la obligación del empresario de llevar a cabo consultas en relación con despidos colectivos nace cuando se adopta una decisión estratégica o comercial que le obligue a prever o proyectar despidos colectivos.

10 — Véanse, en este sentido, las sentencias de 18 de octubre de 1990, Dzodzi (C-297/88 y C-197/89, Rec. p. I-3763), apartado 37; de 15 de enero de 2002, Andersen og Jensen, (C-43/00, Rec. p. I-379), apartado 18; de 16 de marzo de 2006, Poseidon Chartering (C-3/04, Rec. p. I-2505), apartado 16; de 28 de octubre de 2010, Volvo Car Germany (C-203/09, Rec. p. I-10721), apartado 25, y de 31 de marzo de 2011, Aurubis Balgaria (C-546/09, Rec. p. I-2531), apartado 24.

11 — Sentencia de 10 de diciembre de 2009 (C-323/08, Rec. p. I-11621), apartado 27.

12 — Véanse, en este sentido, las sentencias Poseidon Chartering (apartado 18), y Volvo Car Germany (apartado 27), antes citadas.

13 — Véanse, por ejemplo, los apartados 45 y 60 de la resolución de remisión.

32. Comparto igualmente esa interpretación de la Directiva 98/59.

33. En primer lugar, ha de señalarse que, según el artículo 2, apartado 1, de la Directiva 98/59, cuando un 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.

34. Según el apartado 2 de dicho artículo, estas consultas versarán no sólo sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos, sino también sobre las posibilidades de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas en especial a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

35. Las obligaciones que incumben al empresario en virtud de la Directiva 98/59 deben nacer pues en un momento en el que aún sea posible preservar el efecto útil de dichas consultas, en particular la posibilidad de evitar o reducir los despidos colectivos o, al menos, atenuar sus consecuencias. [14] Por lo tanto, la consulta no puede iniciarse demasiado tarde. Así sucedería si el empresario iniciara las consultas tras haber adoptado la decisión de resolver los contratos de trabajo. [15]

36. De ello se desprende, como en particular señaló el Tribunal de Justicia en el apartado 41 de la sentencia Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, antes citada, que la obligación establecida en el artículo 2 de la Directiva 98/59 se considerará nacida cuando el empresario tenga la intención de efectuar un despido colectivo o elabore un proyecto de despido colectivo. [16]

37. En esa misma sentencia, a la que el órgano jurisdiccional remitente se ha referido en muchas ocasiones, el Tribunal de Justicia tuvo también la ocasión de precisar el alcance de las obligaciones de llevar a cabo consultas que incumben al empresario en el contexto de un grupo de empresas y en el que la perspectiva de un despido colectivo no era elección directa del empresario, sino de una empresa que ejercía el control sobre él, tal como prevé el artículo 2, apartado 4, de la Directiva 98/59. [17]

38. Como se desprende del razonamiento del Tribunal de Justicia en esta sentencia, éste era perfectamente consciente de que este tipo de circunstancias exige proceder con particular prudencia a la hora de determinar el inicio de la obligación de llevar a cabo consultas.

39. En primer lugar, el Tribunal de Justicia observó en dicha sentencia que la obligación de llevar a cabo consultas no puede nacer de forma prematura. Así, retomando las preocupaciones manifestadas por el Gobierno del Reino Unido en este asunto, señaló en el apartado 45 de la misma sentencia que un nacimiento prematuro de la obligación de llevar a cabo consultas podría conducir a resultados contrarios al objetivo de la Directiva 98/59, tales como la restricción de la flexibilidad de las empresas para su reestructuración, aumentando las cargas administrativas y la provocación inútil de inquietud de los trabajadores respecto a la seguridad de su empleo. También en relación con las dificultades derivadas del inicio prematuro de las consultas con los representantes de los trabajadores, el Tribunal de Justicia añadió, en esencia, en el apartado 46 de la sentencia antes citada, que la razón de ser y la eficacia de éstas requieren que estén decididos los factores que han de tenerse en cuenta en el transcurso de éstas, lo que es imposible si dichos factores no son conocidos.

14 — Véase, en este sentido, la sentencia Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, antes citada (apartado 38).

15 — Véanse, en este sentido, la sentencia de 27 de enero de 2005, Junk (C-188/03, Rec. p. I-885), apartados 36 y 37, y la sentencia Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, antes citada (apartado 38).

16 — Sentencia Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, antes citada (apartado 41 y jurisprudencia citada).

17 — Este artículo establece: «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».

40. A continuación, el Tribunal de Justicia recordó que la obligación de llevar a cabo consultas establecidas en el artículo 2 de la Directiva 98/59 tampoco puede nacer de forma tardía. En efecto, en el contexto de la adopción de una decisión estratégica o comercial por una sociedad que ejercía el control sobre el empresario, el Tribunal de Justicia declaró, en el apartado 47 de esa misma sentencia Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, que una consulta que se inicie cuando ya se haya adoptado una decisión que haga necesarios tales despidos colectivos no podría referirse eficazmente al examen de posibles alternativas para intentar evitar estos. Concluyó en el apartado 48 de la misma sentencia que la obligación de llevar a cabo consultas con los representantes de los trabajadores nace en el seno de un grupo de empresas en el momento en el que se ha adoptado una decisión estratégica o empresarial *que obligue al empresario a prever o proyectar despidos colectivos*.

41. En resumen, bien la perspectiva de un despido colectivo es elección directa del empresario, en cuyo caso, con arreglo al apartado 41 de la sentencia Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros antes citada, el nacimiento de la obligación de llevar a cabo consultas se produce cuando el empresario tenga la intención de efectuar un despido colectivo o elabore un proyecto de despido colectivo, o bien la perspectiva de dicho despido no deriva de una elección directa del citado empresario, sino de otra entidad vinculada, en cuyo caso, con arreglo al apartado 48 de la misma sentencia, la obligación de llevar a cabo consultas que incumbe al empresario nacerá cuando dicha otra entidad haya adoptado una decisión estratégica o empresarial que obligue al empresario a prever o proyectar despidos colectivos.

42. Procede añadir, aun cuando ello se deduce implícitamente de los puntos anteriores de las presentes conclusiones, que de la sentencia referida, también se desprende que en una situación en la que una filial de un grupo de sociedades tiene la condición de «empresario» en el sentido de la Directiva 98/59, le incumbe en todo caso la obligación de llevar a cabo las consultas con los representantes de los trabajadores, al margen de que los despidos colectivos sean previstos o proyectados a raíz de una decisión (estratégica o empresarial) de su matriz. [18] No obstante, para lograr los objetivos asignados a las consultas con los representantes de los trabajadores es preciso que, en tal supuesto, se haya identificado con carácter previo a la filial en la que se prevé llevar a cabo los despidos colectivos. [19] Por último, el Tribunal de Justicia señaló igualmente que una decisión de la sociedad matriz cuya consecuencia sea obligar a una de sus filiales a extinguir los contratos de los trabajadores afectados por los despidos colectivos sólo puede adoptarse una vez finalizado el procedimiento de consulta dentro de dicha filial, ya que lo contrario expondría a ésta, como empresario, a las consecuencias del incumplimiento de este procedimiento. [20]

43. En el litigio principal, procede señalar que aunque la base militar en la que se preveía llevar a cabo los despidos colectivos ha sido identificada, el órgano jurisdiccional remitente no ha indicado no obstante cual de los organismos citados en la resolución de remisión (mando de la base militar, cuartel general del ejército americano en Europa con sede en Mannheim, que envió las cartas de despido, o incluso, aunque sea improbable, el Secretary of the US Army), debe ser considerado el «empresario» al que incumbía la obligación de llevar a cabo consultas en aplicación de la Directiva 98/59 y de la Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

44. La explicación parece residir en la vaguedad del concepto de «empresario» utilizado en el procedimiento principal, a saber, el que designa, con carácter general, a las fuerzas armadas de los Estados Unidos de América, concepto que quizá tampoco es ajeno a las dificultades que el órgano jurisdiccional remitente encuentra para interpretar las obligaciones que incumben al citado empresario. En efecto, al leer de nuevo la cuestión prejudicial planteada, *a la luz de los hechos como los expone el órgano jurisdiccional remitente*, éste parece designar con la denominación «empresario» dos entidades distintas. Así, «el empresario [que] tiene intención de adoptar una decisión estratégica

18 — Véase la sentencia Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, antes citada (apartado 62).

19 — *Ibidem* (apartado 64).

20 — *Ibidem* (apartado 71).

comercial u organizativa […] pero aún no ha adoptado tal decisión», mencionado en la primera alternativa en el inciso i) de la citada cuestión, no es, con toda probabilidad, la misma entidad que el «empresario» que «como consecuencia de la misma, […] se propone realizar despidos colectivos», mencionado en la segunda alternativa en el inciso ii).

45. No obstante, de la resolución de remisión se desprende claramente, como la Comisión y el Órgano de Vigilancia de la AELC han alegado en sus observaciones escritas, que el procedimiento principal está comprendido en el segundo supuesto previsto en el punto 41 de las presentes conclusiones, es decir, que se corresponde con una situación en la que el empresario –a saber, probablemente el mando de la base militar, o el cuartel general del United States Army Europe (Usareur) del jefe de estado mayor adjunto en Mannheim– no es quien proyectó originalmente los despidos colectivos, sino que éstos derivan, como ha señalado el órgano jurisdiccional remitente, de una decisión adoptada en un «nivel muy superior» al del comandante local. [21]

46. En efecto, no pienso, a la luz de la elección adoptada por el legislador de Reino Unido con ocasión de la transposición de la Directiva 98/59 en el territorio de dicho Estado miembro, que existan obstáculos para aplicar el razonamiento desarrollado por el Tribunal de Justicia en la sentencia Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros, antes citada, en lo que respecta a las obligaciones de llevar a cabo consultas que incumbían a una filial que tenía la condición de empresario, en el sentido de la citada Directiva, tras una decisión estratégica o empresarial de su matriz, a la situación de una base militar en la que el despido colectivo de sus trabajadores civiles se prevé tras adoptarse una decisión de reestructuración de las actividades militares en un nivel jerárquico muy superior que tenga por consecuencia el cierre del citado establecimiento.

47. En este punto, y en relación con el segundo supuesto previsto en el punto 41 de las presentes conclusiones, la única cuestión que queda por aclarar es si, en el procedimiento principal, se ha adoptado una decisión estratégica que obliga al empresario a prever o proyectar despidos colectivos.

48. El reparto de competencias entre el Tribunal de Justicia y los órganos jurisdiccionales nacionales que caracteriza el procedimiento de remisión prejudicial supone, desde luego, que corresponde al órgano jurisdiccional remitente realizar esta comprobación. Este último deberá pues asegurarse a la luz del criterio anteriormente indicado de si, como han considerado los órganos jurisdiccionales inferiores, las consultas iniciadas el 5 de junio de 2006 se iniciaron extemporáneamente, de modo que no han podido alcanzar el objetivo de la Directiva 98/59 y de la legislación de Reino Unido que la transpone.

49. A este respecto, desde el punto de vista metodológico, el órgano jurisdiccional remitente deberá identificar, en mi opinión, cuál de los acontecimientos relacionados en la resolución de remisión anteriores al 5 de junio de 2006 constituye una decisión estratégica y es de naturaleza vinculante para el empresario a efectos de generar la obligación de llevar a cabo consultas, así como el momento en que se adoptó dicha decisión.

50. Superada esa fase, el órgano jurisdiccional remitente podrá determinar si las consultas llevadas a cabo con los representantes de los trabajadores de la base militar el 5 de junio de 2006 se iniciaron en «tiempo hábil», en el sentido del artículo 2 de la Directiva 98/59 y del artículo 188 de la Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992.

51. Esta respuesta entraña, a la luz de los hechos del litigio principal, que no puede privilegiarse ninguno de los dos supuestos planteados en la cuestión prejudicial. En efecto, las consultas serían prematuras si, como sugiere el primero, incumbía al empresario iniciarlas aunque no se hubiera adoptado ninguna «decisión estratégica u operativa». En otras palabras, lo importante es saber si

21 — Véase el memorándum del comandante de la base militar citado en el apartado 21 de la resolución de remisión.

cuando se ha adoptado una decisión de estas características, ésta obliga al empresario a prever despidos colectivos o no. Por el contrario, las consultas se habrían iniciado de forma tardía si dicha decisión estratégica se hubiese adoptado, sin dejar al empresario ningún margen de maniobra que le permita prever despidos colectivos, pero su inicio se hubiera demorado, según se desprende de la cronología de los hechos que originaron el litigio principal recordada en la resolución de remisión, varias semanas después de la adopción de la citada decisión.

52. Por consiguiente, a la vista de los hechos del litigio principal, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a la cuestión prejudicial: la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que la obligación del empresario de llevar a cabo consultas con los representantes de los trabajadores nace cuando el órgano o la entidad que ejerce el control sobre él ha adoptado una decisión estratégica o comercial que le obliga a prever o proyectar despidos colectivos. Compete al órgano jurisdiccional remitente identificar, a la luz de los hechos que originaron el procedimiento principal, cuál de los acontecimientos mencionados en la resolución de remisión, anteriores al día en el que se iniciaron realmente las consultas con los representantes de los trabajadores de la base militar de que se trata, constituye una decisión estratégica y es de naturaleza vinculante para el empresario a efectos de generar la obligación de llevar a cabo consultas, así como el momento en el que se adoptó dicha decisión.

III. Conclusión

53. Por todos los motivos expuestos, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a la cuestión prejudicial planteada por la Court of Appeal (England & Wales) (Civil Division):

«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 la obligación del empresario de llevar a cabo consultas con los representantes de los trabajadores nace cuando el órgano o la entidad que ejerce el control sobre él ha adoptado una decisión estratégica o comercial que le obliga a prever o proyectar despidos colectivos.

Compete al órgano jurisdiccional remitente identificar, a la luz de los hechos que originaron el procedimiento principal, cuál de los acontecimientos mencionados en la resolución de remisión, anteriores al día en el que se iniciaron realmente las consultas con los representantes de los trabajadores de la base militar de que se trata, constituye una decisión estratégica y es de naturaleza vinculante para el empresario a efectos de generar la obligación de llevar a cabo consultas, así como el momento en el que se adoptó dicha decisión».