

SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)

de 11 de julio de 2024 (*)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Directiva 98/59/CE — Despidos colectivos — Artículos 1, apartado 1, letra a), y 2 — Información y consulta a los representantes de los trabajadores — Ámbito de aplicación — Extinciones de contratos de trabajo por jubilación del empresario — Artículos 27 y 30 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea»

En el asunto C-196/23 [Plamaro], (1)

que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, mediante auto de 20 de enero de 2023, recibido en el Tribunal de Justicia el 24 de marzo de 2023, en el procedimiento entre

CL,

GO,

GN,

VO,

TI,

HZ,

DN,

DL

y

DB, que actúa en calidad de heredera universal de FC,

Fondo de Garantía Salarial (Fogasa),

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por la Sra. A. Prechal (Ponente), Presidenta de Sala, y los Sres. F. Biltgen, N. Wahl y J. Passer y la Sra. M. L. Arastey Sahún, Jueces;

Abogado General: Sr. P. Pikamäe;

Secretario: Sr. A. Calot Escobar;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

consideradas las observaciones presentadas:

- en nombre de CL, GO, GN, VO, TI, HZ, DN y DL, por el Sr. J. M. Moragues Martínez, abogado;
- en nombre de DB, que actúa en calidad de heredera universal de FC, por el Sr. L. Sánchez Frías, abogado;
- en nombre del Gobierno español, por la Sra. M. Morales Puerta, en calidad de agente;
- en nombre de la Comisión Europea, por las Sras. F. Clotuche-Duvieusart e I. Galindo Martín, en calidad de agentes;

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

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 La petición de decisión prejudicial tiene por objeto la interpretación de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO 1998, L 225, p. 16).
- 2 Esta petición se ha presentado en el contexto de un litigio entre CL, GO, GN, VO, TI, HZ, DN y DL, por una parte, y DB, que actúa en calidad de heredera universal del antiguo empresario de las demandantes, FC, y el Fondo de Garantía Salarial (Fogasa), por otra, en relación con la extinción de los contratos de trabajo de dichas demandantes con motivo de la jubilación de FC.

Marco jurídico

Derecho de la Unión

- 3 El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59, incluido en su sección I, titulada «Definiciones y ámbito de aplicación», 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;

[...]

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 producidos por iniciativa de 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.»

- 4 El artículo 2 de la referida Directiva, contenido en su sección II, titulada «Información y consulta», establece:

«1. Cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo.

2. Las consultas versarán, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

[...]

3. A fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas, el empresario, durante el transcurso de las consultas y en tiempo hábil, deberá:

- a) proporcionarles toda la información pertinente, y
- b) comunicarles, en cualquier caso, por escrito:
 - i) los motivos del proyecto de despido;
 - ii) el número y las categorías de los trabajadores que vayan a ser despedidos;
 - iii) el número y las categorías de los trabajadores empleados habitualmente;
 - iv) el período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos;

- v) los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos, si las legislaciones o prácticas nacionales confieren al empresario competencias en tal sentido;
- vi) el método de cálculo de las posibles indemnizaciones por despido distintas a las directivas de las legislaciones o prácticas nacionales.

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

[...]»

- 5 El artículo 3 de la Directiva 98/59, incluido en su sección III, titulada «Procedimiento de despido colectivo», tiene el siguiente tenor:

«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 solo deberá notificarlo por escrito a la autoridad pública competente a petición de esta.

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 El artículo 4 de la mencionada Directiva, que también forma parte de la sección III de esta, dispone:

«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.

[...]

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 este resulte de una decisión judicial.»

7 A tenor del artículo 5 de la Directiva 98/59, esta «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».

Derecho español

8 El artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores, en su redacción dada por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (BOE n.º 255, de 24 de octubre de 2015, p. 100224) (en lo sucesivo, «Estatuto de los Trabajadores»), titulado «Extinción del contrato», establece en su apartado 1:

«El contrato de trabajo se extinguirá:

[...]

g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.

En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 [del presente Estatuto].

[...]

i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

[...]»

9 El artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores dispone:

«1. A efectos de lo dispuesto en [el presente Estatuto] se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:

a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.

b) El diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquel se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c), siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

2. El despido colectivo deberá ir precedido de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, 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, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad. La consulta se llevará a cabo en una única comisión negociadora, si bien, de existir varios centros de trabajo, quedará circunscrita a los centros afectados por el procedimiento. La comisión negociadora estará integrada por un máximo de trece miembros en representación de cada una de las partes.

[...]»

Litigio principal y cuestiones prejudiciales

- 10 Las demandantes en el litigio principal estaban empleadas en uno de los ocho centros de trabajo pertenecientes a la empresa de FC. El 17 de junio de 2020, FC les informó de la extinción de sus contratos de trabajo, con efectos a partir del 17 de julio de 2020, por jubilación de este último. Esta jubilación, que se materializó el 3 de agosto de 2020, ocasionó la extinción de los cincuenta y cuatro contratos de trabajo vigentes en esos ocho centros de trabajo, entre ellos los ocho contratos de trabajo de las demandantes en el litigio principal.
- 11 El 10 de julio de 2020, estas últimas presentaron demanda contra FC y el Fogasa ante un Juzgado de lo Social de Barcelona, impugnando el despido irregular del que consideraban haber sido objeto. Mediante sentencia de 12 de enero de 2022, dicho Juzgado desestimó la demanda.
- 12 El Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, que conoce de un recurso de suplicación interpuesto contra esa sentencia, ha de pronunciarse, en particular, sobre si las extinciones de los contratos de trabajo de las demandantes en el litigio principal deben considerarse despidos nulos por no haberse respetado el procedimiento de consulta con los representantes de los trabajadores establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, aun cuando tales extinciones se hayan producido por la jubilación de FC.
- 13 Dicho órgano jurisdiccional expone que, en una situación como esa, las disposiciones del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores relativas a la referida consulta no son aplicables, en principio, como se desprende de lo dispuesto, por un lado, en el apartado 1, párrafo quinto, de dicho artículo 51, que solo autoriza que se tenga en cuenta la extinción de un contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador cuando se hayan producido asimismo despidos por causas económicas, organizativas o de producción en el sentido del párrafo primero de ese mismo apartado, y, por otro lado, en el artículo 49, apartado 1, letra g), del referido Estatuto, que solo prevé la aplicación del procedimiento de consulta contemplado en el citado artículo 51 cuando la extinción de los contratos de trabajo resulte de la extinción de la personalidad jurídica de la otra parte contratante, y no de la jubilación del empresario persona física.
- 14 El mencionado órgano jurisdiccional se pregunta, no obstante, si la exclusión de esta situación del ámbito de aplicación del procedimiento de consulta controvertido es conforme con la Directiva 98/59 y, en caso de respuesta negativa, si los trabajadores afectados pueden invocar dicha Directiva frente a su empresario persona física, aun cuando tal Directiva no haya sido correctamente transpuesta en el Derecho interno. A este último respecto, señala que es consciente de que, por regla general, no se puede reconocer a las disposiciones de una directiva un efecto directo denominado «horizontal» en los litigios entre particulares. No obstante, en la medida en que, a su entender, el Tribunal de Justicia ya ha admitido, en determinados casos, excepciones a esta regla cuando el derecho de que se trata está consagrado también en un principio general del Derecho de la Unión o en una disposición de

la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta») cuya aplicación concreta garantiza una directiva, ese mismo órgano jurisdiccional se pregunta si una excepción análoga podría aplicarse, en el caso de autos, habida cuenta de lo dispuesto en los artículos 27 y 30 de la Carta.

15 En estas circunstancias, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las cuestiones prejudiciales siguientes:

- «1) ¿Es conforme al art. 2 de la Directiva [98/59] una legislación, como la española, que conforme al art. 49.1.[g] del [Estatuto de los Trabajadores] no contempla un período de consultas para los supuestos de extinción de los contratos de trabajo en un número superior al previsto en el art. 1 de la citada Directiva, derivado de la jubilación del empresario, persona física?
- 2) En caso de no ser afirmativa la respuesta a dicha cuestión, ¿tiene la directiva 98/59 efecto directo horizontal, entre particulares?»

Sobre las cuestiones prejudiciales

Sobre la admisibilidad

16 Recordando que los cincuenta y cuatro trabajadores empleados por la empresa de FC estaban repartidos entre los ocho centros de trabajo pertenecientes a esta en la época en que FC se jubiló, la Comisión Europea se pregunta si en el caso de autos se han alcanzado efectivamente los umbrales relativos al número de trabajadores que deben haberse visto afectados por un despido colectivo, tal como se especifican en el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59. En efecto, según la Comisión, dicha disposición define el ámbito de aplicación de la referida Directiva tomando como referencia únicamente el concepto de «centro de trabajo», en el que deben estar empleadas habitualmente al menos veinte personas.

17 A este respecto, ha de recordarse que corresponde exclusivamente al juez nacional, que conoce del litigio y que debe asumir la responsabilidad de la resolución judicial que ha de dictar, 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 de una norma del Derecho de la Unión, en principio el Tribunal de Justicia está obligado a pronunciarse. De ello se deduce que las cuestiones relativas al Derecho de la Unión disfrutan de una presunción de pertinencia. El Tribunal de Justicia solo puede negarse a pronunciarse sobre una cuestión prejudicial planteada por un órgano jurisdiccional nacional cuando resulte evidente que la interpretación de una norma de la Unión que se ha solicitado carece de relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal, cuando el problema sea de naturaleza hipotética o cuando el Tribunal de Justicia no disponga de los datos de hecho o de Derecho necesarios para responder de manera útil a las cuestiones planteadas (sentencia de 29 de mayo de 2018, Liga van Moskeeën en Islamitische

Organisaties Provincie Antwerpen y otros, C-426/16, EU:C:2018:335, apartados 30 y 31 y jurisprudencia citada).

- 18 En el caso de autos, procede señalar, por una parte, que la resolución de remisión no contiene ninguna indicación fáctica o jurídica sobre las características de los centros de trabajo de la empresa de FC en el momento en que se produjeron las extinciones de contratos de trabajo controvertidas en el litigio principal. Por otra parte, mediante sus cuestiones prejudiciales, el órgano jurisdiccional remitente no solicita ninguna interpretación relativa a los umbrales cuantitativos establecidos en el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 ni al alcance del concepto de «centro de trabajo» al que se refiere dicha disposición. Por el contrario, del propio tenor de la primera cuestión prejudicial se desprende que esta se plantea específicamente en relación con supuestos de extinción de los contratos de trabajo «en un número superior al previsto en el [artículo] 1 de la citada Directiva».
- 19 En estas circunstancias, corresponderá al órgano jurisdiccional remitente, en su caso, a la luz de las enseñanzas que se derivan, a este respecto, de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia y, en particular, de la sentencia de 13 de mayo de 2015, Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318), apreciar y calificar los hechos del litigio principal con arreglo al concepto de «centro de trabajo», en el sentido del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, y a los umbrales cuantitativos establecidos en dicha disposición.
- 20 En este contexto, el órgano jurisdiccional remitente también podrá verse llevado a tener en cuenta la circunstancia de que, como se desprende del tenor del artículo 51, apartado 1, del Estatuto de los Trabajadores y como ya señaló el Tribunal de Justicia en la misma sentencia de 13 de mayo de 2015, Rabal Cañas (C-392/13, EU:C:2015:318), y en la sentencia de 10 de diciembre de 2009, Rodríguez Mayor y otros (C-323/08, EU:C:2009:770), basándose, a este respecto, en el artículo 5 de la Directiva 98/59, el legislador español, en este caso, adoptó una definición del concepto de «despidos colectivos» que utiliza, como unidad de referencia para calcular el número de trabajadores que deben resultar afectados por tales despidos, la empresa en vez del centro de trabajo.
- 21 Habida cuenta de lo anterior, no resulta evidente que la interpretación de las disposiciones de la Directiva 98/59 solicitada por el órgano jurisdiccional remitente no guarde relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal o que el problema planteado por dicho órgano jurisdiccional sea de naturaleza hipotética.
- 22 De ello se deduce que las cuestiones prejudiciales son admisibles.

Primera cuestión prejudicial

- 23 Mediante su primera cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si los artículos 1, apartado 1, y 2 de la Directiva 98/59, leídos conjuntamente, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual la extinción de los contratos de trabajo de un número de trabajadores superior al previsto en dicho artículo 1, apartado 1, por jubilación del empresario, no se califica de «despido

colectivo» y, por tanto, no da lugar a la información y consulta a los representantes de los trabajadores previstas en el referido artículo 2.

- 24 En virtud del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, a efectos de la aplicación de esta, se entenderá por «despidos colectivos» los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre que concurren determinados requisitos de índole cuantitativa/temporal (sentencia de 12 de octubre de 2004, Comisión/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, apartado 43).
- 25 A este respecto, procede recordar que, si bien la Directiva 98/59 no define de forma expresa el concepto de «despido», según reiterada jurisprudencia, atendiendo al objetivo perseguido por esta Directiva y al contexto en el que se integra su artículo 1, apartado 1, letra a), este concepto, que constituye un concepto autónomo del Derecho de la Unión que debe ser objeto de una interpretación uniforme y que no puede ser definido mediante remisión a las legislaciones de los Estados miembros, debe interpretarse en el sentido de que engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de noviembre de 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, apartado 48 y jurisprudencia citada).
- 26 El Tribunal de Justicia también ha declarado que, atendiendo a la finalidad de la Directiva 98/59 que pretende en especial, tal como se desprende de su considerando 2, reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, no cabe una interpretación restrictiva de los conceptos que determinan el ámbito de aplicación de dicha Directiva, incluido el concepto de «despido», que figura en su artículo 1, apartado 1, letra a) (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de noviembre de 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, apartado 51 y jurisprudencia citada).
- 27 Con el fin de impugnar tal calificación por lo que respecta a las extinciones de contratos de trabajo de que se trata en el litigio principal, DB alega que un empresario como FC debería, al igual que el trabajador al que emplea, poder jubilarse legítimamente y poner fin a los contratos de trabajo que ha celebrado, lo que, por otra parte, constituye, a su entender, un acontecimiento previsible para el trabajador que se vincula así mediante un contrato de trabajo por tiempo indefinido con una persona física. DB considera, asimismo, que un procedimiento de consulta como el previsto en la Directiva 98/59 no es pertinente cuando las extinciones de contratos de trabajo proyectadas están vinculadas a una jubilación del empresario que, como ocurrió en el caso de autos, hace inevitables los despidos de que se trata.
- 28 A este respecto, procede recordar, no obstante, por una parte, que el concepto de «despido», en el sentido del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, no exige, en particular, que las causas subyacentes a la extinción del contrato de trabajo correspondan a la voluntad del empresario y, por otra parte, que la extinción del contrato de trabajo no está excluida del ámbito de aplicación de dicha Directiva por el mero hecho de que dependa de unas circunstancias ajenas a la voluntad del empresario (sentencia de 12 de octubre de 2004, Comisión/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, apartados 50 y 60).

- 29 Asimismo, el Tribunal de Justicia también ha precisado que, aun en los casos en los que el cese definitivo de la actividad de la empresa no dependa de la voluntad del empresario y se demuestre que no es posible la aplicación íntegra de la Directiva 98/59, no cabe excluir la aplicación global de dicha Directiva (véase, en este sentido, la sentencia de 12 de octubre de 2004, Comisión/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, apartado 57).
- 30 Es preciso señalar además, en particular, que, a tenor del artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva 98/59, las consultas a los representantes de los trabajadores no solamente tendrán por objeto evitar o reducir los despidos colectivos, sino que versan, entre otros extremos, sobre las posibilidades de atenuar las consecuencias de tales despidos mediante el recurso a unas medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos (sentencia de 12 de octubre de 2004, Comisión/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, apartado 58). Por tanto, estas consultas siguen siendo pertinentes cuando las extinciones de los contratos de trabajo proyectadas están vinculadas a la jubilación del empresario.
- 31 Es cierto que, en su sentencia de 10 de diciembre de 2009, Rodríguez Mayor y otros (C-323/08, EU:C:2009:770), que también se refería a disposiciones del Estatuto de los Trabajadores, el Tribunal de Justicia declaró que el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa nacional que establece que la extinción de los contratos de trabajo de varios trabajadores como consecuencia de la muerte del empresario no se considera «despido colectivo» ni está sujeta a las disposiciones nacionales que aplican dicha Directiva.
- 32 Sin embargo, procede subrayar que el Tribunal de Justicia solo llegó a tal interpretación tras haber señalado, en particular, en los apartados 34 a 41 de dicha sentencia, que del tenor del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59, en relación con el de los artículos 1, apartado 1, párrafo segundo, 2, apartados 1 y 3, y 3 de dicha Directiva, se desprendía que el concepto de «despidos colectivos», en el sentido del artículo 1, apartado 1, letra a), de la citada Directiva, presupone la existencia de un empresario que tenga la intención de efectuar esos despidos y que pueda, por una parte, llevar a cabo, con esta finalidad, las acciones previstas en los artículos 2 y 3 de la misma Directiva y, por otra, proceder, en su caso, a tales despidos. Pues bien, en el apartado 42 de la misma sentencia, el Tribunal de Justicia señaló que tales requisitos ya no se cumplían en caso de fallecimiento de un empresario persona física.
- 33 A este respecto, el Tribunal de Justicia también subrayó, en el apartado 44 de la mencionada sentencia de 10 de diciembre de 2009, Rodríguez Mayor y otros (C-323/08, EU:C:2009:770), que el objetivo principal de la Directiva 98/59 —es decir, lograr que los despidos colectivos vayan precedidos de la consulta a los representantes de los trabajadores y de la información a la autoridad pública competente— no puede conseguirse si se califica como «despido colectivo» la extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla de una empresa explotada por una persona física debido al cese de sus actividades como consecuencia de la muerte del empresario, dado que las consultas no podrían tener lugar y,

por lo tanto, no sería posible evitar o reducir las extinciones de los contratos de trabajo ni atenuar sus consecuencias.

34 Por último, el Tribunal de Justicia recordó, en el apartado 48 de la referida sentencia, que las obligaciones de consulta y notificación que recaen sobre el empresario nacen con anterioridad a una decisión de este de extinguir los contratos de trabajo, y señaló, a este respecto, en el apartado 50 de la misma sentencia, que, en caso de muerte del empresario persona física, no existe ni decisión de resolver los contratos de trabajo ni previa intención de proceder a tal resolución.

35 Pues bien, es preciso señalar que las particularidades de una situación en la que se produce el fallecimiento del empresario persona física, recordadas en los apartados 32 a 34 de la presente sentencia, no se dan en el supuesto de que la extinción de los contratos de trabajo sea consecuencia de la jubilación de tal empresario.

36 En efecto, en esta última situación, el empresario que contempla estas extinciones de contratos de trabajo con vistas a su jubilación puede, en principio, realizar los actos previstos en los artículos 2 y 3 de la Directiva 98/59 y, en este contexto, llevar a cabo consultas destinadas, en particular, a evitar dichas extinciones o a reducir su número o, en cualquier caso, atenuar sus consecuencias.

37 Por otra parte, poco importa que, en el Derecho español, situaciones como las controvertidas en el litigio principal no se califiquen de despidos, sino de extinciones de pleno derecho de los contratos de trabajo. En efecto, se trata de extinciones del contrato de trabajo no queridas por el trabajador y, por consiguiente, de despidos a efectos de la Directiva 98/59 (véase, por analogía, la sentencia de 12 de octubre de 2004, Comisión/Portugal, C-55/02, EU:C:2004:605, apartado 62).

38 Así pues, cualquier normativa nacional o interpretación de esta que llevase a considerar que la extinción de los contratos de trabajo causada por la jubilación de un empresario persona física no puede constituir un «despido», en el sentido de la Directiva 98/59, alteraría el ámbito de aplicación de dicha Directiva y la privaría así de su plena eficacia (véase, en este sentido, la sentencia de 11 de noviembre de 2015, Pujante Rivera, C-422/14, EU:C:2015:743, apartado 54 y jurisprudencia citada).

39 Habida cuenta de todas las consideraciones anteriores, procede responder a la primera cuestión prejudicial que los artículos 1, apartado 1, y 2 de la Directiva 98/59, leídos conjuntamente, deben interpretarse en el sentido de que se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual la extinción de los contratos de trabajo de un número de trabajadores superior al previsto en dicho artículo 1, apartado 1, por jubilación del empresario, no se califica de «despido colectivo» y, por tanto, no da lugar a la información y consulta a los representantes de los trabajadores previstas en el referido artículo 2.

Segunda cuestión prejudicial

- 40 Mediante su segunda cuestión prejudicial, el órgano jurisdiccional remitente pregunta, en esencia, si el Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que obliga a un órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre particulares a dejar inaplicada una normativa nacional, como la mencionada en el apartado 39 de la presente sentencia, en caso de que sea contraria a lo dispuesto en los artículos 1, apartado 1, y 2 de la Directiva 98/59.
- 41 Procede recordar, para empezar, que, según reiterada jurisprudencia, al aplicar el Derecho interno, los órganos jurisdiccionales nacionales están obligados 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 esta persigue y atenerse así a lo dispuesto en el artículo 288 TFUE, párrafo tercero (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871, apartado 66 y jurisprudencia citada).
- 42 Asimismo, debe subrayarse a este respecto que el principio de interpretación conforme del Derecho nacional exige que los órganos jurisdiccionales nacionales, tomando en consideración la totalidad de su Derecho interno y aplicando los métodos de interpretación reconocidos por este, hagan todo lo que sea de su competencia a fin de garantizar la plena efectividad de la directiva de que se trate y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871, apartado 67 y jurisprudencia citada).
- 43 No obstante, como ha recordado reiteradamente el Tribunal de Justicia, el principio de interpretación conforme tiene determinados límites. Así, la obligación del juez nacional de utilizar como referencia el Derecho de la Unión cuando interpreta y aplica las normas pertinentes del Derecho interno está limitada por los principios generales del Derecho y no puede servir de base para una interpretación *contra legem* del Derecho nacional (sentencia de 19 de abril de 2016, DI, C-441/14, EU:C:2016:278, apartado 32 y jurisprudencia citada).
- 44 En el caso de autos, DB y el Gobierno español mantienen opiniones divergentes en cuanto a si la normativa controvertida en el litigio principal puede o no ser objeto de una interpretación tal que garantice su conformidad con el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59, en relación con el artículo 2 de la misma Directiva, ya que la primera considera que los términos claros y precisos en los que está redactado el artículo 49, apartado 1, letra g), del Estatuto de los Trabajadores se oponen a esa interpretación conforme y el segundo estima, por el contrario, que tal interpretación es posible y que no tiene carácter *contra legem*.
- 45 Sin embargo, no corresponde al Tribunal de Justicia, sino únicamente a los órganos jurisdiccionales nacionales pronunciarse sobre la interpretación del Derecho nacional, de modo que incumbirá al órgano jurisdiccional remitente, en su caso, resolver la cuestión de si la normativa nacional de que se trata en el litigio principal puede o no ser objeto de una interpretación tal que garantice su conformidad con la Directiva 98/59.
- 46 A continuación, procede recordar que, según reiterada jurisprudencia, una directiva no puede, por sí sola, crear obligaciones a cargo de un particular y, por consiguiente, no puede ser invocada como tal en su contra. En efecto, ampliar la invocabilidad de una disposición de

una directiva no transpuesta, o transpuesta de manera incorrecta, al ámbito de las relaciones entre los particulares equivaldría a reconocer a la Unión Europea la facultad de establecer con efectos inmediatos obligaciones a cargo de los particulares, cuando únicamente tiene dicha competencia en los casos en que se le atribuye la facultad de adoptar reglamentos (sentencia de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871, apartado 76 y jurisprudencia citada).

47 De ello se deduce que lo dispuesto en el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59, en relación con lo dispuesto en el artículo 2 de esta, no puede invocarse, como tal, en una controversia entre particulares como la que es objeto del litigio principal para garantizar el pleno efecto de dichas disposiciones dejando inaplicada una normativa nacional que se considere contraria a ellas (véase, por analogía, la sentencia de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871, apartado 78).

48 Por último, es preciso examinar el alcance respectivo de los artículos 27 y 30 de la Carta para determinar, como solicita el órgano jurisdiccional remitente en su petición de decisión prejudicial, si una u otra de estas disposiciones deben interpretarse en el sentido de que pueden invocarse, por sí solas o en relación con los artículos 1, apartado 1, y 2 de la Directiva 98/59, en una controversia entre particulares como la del litigio principal para obtener del juez nacional que deje inaplicada una normativa nacional que, de ese modo, sea declarada contraria a las referidas disposiciones de la citada Directiva.

49 Por lo que atañe, por una parte, al artículo 27 de la Carta, titulado «Derecho a la información y consulta de los trabajadores en la empresa», que establece que deberá garantizarse a los trabajadores, en los niveles adecuados, la información y consulta en los casos y condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales, basta, en el presente asunto, recordar que el Tribunal de Justicia ha declarado que del texto de esta disposición se desprende claramente que, para que esta produzca plenamente sus efectos, debe ser precisada por disposiciones del Derecho de la Unión o del Derecho nacional (sentencias de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, apartados 44 y 45, y de 6 de noviembre de 2018, Bauer y Willmeroth, C-569/16 y C-570/16, EU:C:2018:871, apartado 84).

50 A este respecto, reglas como las contenidas en las disposiciones de los artículos 1, apartado 1, y 2 de la Directiva 98/59, dirigidas a los Estados miembros y que determinan los supuestos en los que debe llevarse a cabo un procedimiento de información y consulta a los representantes de los trabajadores en caso de despido colectivo de estos, así como los requisitos de fondo y de procedimiento que deben cumplir esa información y consulta, no pueden deducirse, como reglas jurídicas directamente aplicables, del texto del artículo 27 de la Carta (véase, por analogía, la sentencia de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, apartado 46).

51 En consecuencia, el artículo 27 de la Carta no se puede invocar, como tal, en una controversia entre particulares como la que es objeto del litigio principal, para fundamentar la inaplicación de las disposiciones nacionales no conformes con los artículos 1, apartado 1, y 2

de la Directiva 98/59 (véase, por analogía, la sentencia de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, apartado 48).

- 52 La combinación del artículo 27 de la Carta con los artículos 1, apartado 1, y 2 de la Directiva 98/59 no puede desvirtuar esa apreciación, puesto que, no siendo dicho artículo 27 suficiente por sí mismo para conferir a los particulares un derecho subjetivo invocable como tal, tampoco lo podría ser en caso de tal combinación (véase, en este sentido, la sentencia de 15 de enero de 2014, Association de médiation sociale, C-176/12, EU:C:2014:2, apartado 49).
- 53 Por lo que atañe, por otra parte, al artículo 30 de la Carta, que dispone que todo trabajador tiene derecho a una protección en caso de despido injustificado, de conformidad con el Derecho de la Unión y con las legislaciones y prácticas nacionales, procede considerar que los motivos expuestos en los apartados 49 a 52 de la presente sentencia deben llevar, *mutatis mutandis*, a una conclusión análoga a la que se desprende de esos apartados en lo que respecta al artículo 27 de la Carta.
- 54 En efecto, como se ha recordado en el apartado 49 de la presente sentencia por lo que respecta a dicho artículo 27, del texto del artículo 30 de la Carta se desprende claramente que, para que esta última disposición produzca plenamente sus efectos, debe ser precisada por disposiciones del Derecho de la Unión o del Derecho nacional.
- 55 Así pues, con independencia incluso de si el incumplimiento de reglas relativas a la información y consulta a los representantes de los trabajadores en caso de despido colectivo como las establecidas en los artículos 1, apartado 1, y 2 de la Directiva 98/59 puede o no estar comprendido en el ámbito de aplicación material del artículo 30 de la Carta y en el concepto de «despido injustificado», en el sentido de dicha disposición, basta con señalar que tales reglas dirigidas a los Estados miembros, que determinan los supuestos en los que debe llevarse a cabo un procedimiento de información y consulta a los representantes de los trabajadores en caso de despido colectivo, así como los requisitos de fondo y de procedimiento que deben cumplir esa información y consulta, no pueden deducirse, como reglas jurídicas directamente aplicables, del texto del referido artículo 30.
- 56 Por tanto, y de manera análoga a lo expuesto en los apartados 51 y 52 de la presente sentencia en relación con el artículo 27 de la Carta, el artículo 30 de esta no se puede invocar, como tal o en relación con los artículos 1, apartado 1, y 2 de la Directiva 98/59, en una controversia entre particulares como la del litigio principal para fundamentar la inaplicación de disposiciones nacionales no conformes con las antedichas disposiciones de la Directiva 98/59.
- 57 Habida cuenta de lo anterior, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que el Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que no obliga a un órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre particulares a dejar inaplicada una normativa nacional, como la mencionada en el apartado 39 de la presente sentencia, en caso de que sea contraria a lo dispuesto en los artículos 1, apartado 1, y 2 de la Directiva 98/59.

Costas

58 Dado que el procedimiento tiene, para las partes del litigio principal, el carácter de un incidente promovido ante el órgano jurisdiccional remitente, corresponde a este 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 Segunda) declara:

- 1) **Los artículos 1, apartado 1, y 2 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, leídos conjuntamente, deben interpretarse en el sentido de que**

se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual la extinción de los contratos de trabajo de un número de trabajadores superior al previsto en dicho artículo 1, apartado 1, por jubilación del empresario, no se califica de «despido colectivo» y, por tanto, no da lugar a la información y consulta a los representantes de los trabajadores previstas en el referido artículo 2.
- 2) **El Derecho de la Unión debe interpretarse en el sentido de que no obliga a un órgano jurisdiccional nacional que conoce de un litigio entre particulares a dejar inaplicada una normativa nacional, como la mencionada en el punto 1 del presente fallo, en caso de que sea contraria a lo dispuesto en los artículos 1, apartado 1, y 2 de la Directiva 98/59.**

Firmas

* Lengua de procedimiento: español.

¹ La denominación del presente asunto es ficticia. No se corresponde con el nombre de ninguna parte en el procedimiento.