SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda)
de 12 de octubre de 2004 *

En el asunto C-55/02,

que tiene por objeto un recurso por incumplimiento interpuesto, con arreglo al artículo 226 CE,

el 22 de febrero de 2002,

Comisión de las Comunidades Europeas, representada por los Sres. J. Sack y M. França, en calidad de agentes, que designa domicilio en Luxemburgo,

parte demandante,

contra

República Portuguesa, representada por los Sres. L. Fernandes y F. Ribeiro Lopes, en calidad de agentes, que designa domicilio en Luxemburgo,

parte demandada,

* Lengua de procedimiento: portugués.

EL TRIBUNAL DE JUSTICIA (Sala Segunda),

integrado por el Sr. C.W.A. Timmermans, Presidente de Sala, y el Sr. C. Gulmann, las Sras. F. Macken y N. Colneric (Ponente) y el Sr. J.N. Cunha Rodrigues, Jueces;

Abogado General: Sr. A. Tizzano;

Secretario: Sr. R. Grass;

habiendo considerado los escritos obrantes en autos;

oídas las conclusiones del Abogado General, presentadas en audiencia pública el 11 de marzo de 2004;

dicta la siguiente

Sentencia

- 1 Mediante su recurso, la Comisión de las Comunidades Europeas solicita al Tribunal de Justicia que declare que la República Portuguesa ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del Tratado CE y de los artículos 1, 6 y 7 de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO L 225, p. 16), al haber limitado el concepto de despidos colectivos a los despidos por motivos de índole estructural, tecnológica o coyuntural y al no haber extendido dicho concepto a los despidos por todas las razones no inherentes a la persona de los trabajadores.

Marco normativo

Legislación comunitaria

- 2 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), fue derogada con vistas a su codificación por la Directiva 98/59 (en lo sucesivo, «Directiva»). En esta ocasión, no se concedió ningún plazo nuevo para la adaptación del Derecho interno.
- 3 A tenor del segundo considerando de la Directiva, «interesa reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos, teniendo en cuenta la necesidad de un desarrollo económico y social equilibrado en la Comunidad».
- 4 El tercer considerando de la Directiva señala que «a pesar de una evolución convergente, subsisten diferencias entre las disposiciones en vigor en los Estados miembros en lo que se refiere a las modalidades y al procedimiento de los despidos colectivos, así como a las medidas capaces de atenuar las consecuencias de estos despidos para los trabajadores».
- 5 A tenor del cuarto considerando de la Directiva, «estas diferencias pueden tener una incidencia directa en el funcionamiento del mercado interior».
- 6 El séptimo considerando de la Directiva establece que «es necesario [...] promover esta aproximación por la vía del progreso, en el sentido del artículo 117 del Tratado».

- 7 El octavo considerando de la Directiva dispone «que, 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, siempre y cuando los despidos sean como mínimo cinco».
- 8 A tenor del noveno considerando de la Directiva, «conviene disponer que la presente Directiva se aplique asimismo, en principio, a los despidos colectivos resultantes del cese de actividades del establecimiento declarado por una decisión judicial».
- 9 El artículo 1 de la Directiva está redactado en los siguientes términos:

«1. 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;

- b) se entenderá por “representantes de los trabajadores” los representantes de los trabajadores previstos por la legislación o la práctica de los Estados miembros.

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 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.

2. La presente Directiva no se aplicará:

- a) a los despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de esos contratos;

[...]»

10 El artículo 2 de la Directiva establece un procedimiento de información y consulta de los representantes de los trabajadores.

11 El artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva dispone:

«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.»

12 Los artículos 3 y 4 de la Directiva dictan las normas aplicables al procedimiento de despido colectivo.

13 El artículo 3, apartado 1, de dicha Directiva dispone:

«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.»

14 A tenor del artículo 4 de la Directiva:

«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.

[...]

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.»

15 El artículo 6 de la Directiva aclara:

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

16 El artículo 7 de la Directiva está redactado en los siguientes términos:

«Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las disposiciones esenciales de Derecho interno ya adoptadas o que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.»

Normativa nacional

17 El artículo 53 de la Constitución Portuguesa establece:

«Los trabajadores tienen garantizada la seguridad del puesto de trabajo. Quedan prohibidos los despidos injustificados o por motivos políticos o ideológicos.»

18 El ordenamiento jurídico 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 celebración y expiración de los contratos de trabajo temporales (*Diário da República* I, serie I, nº 48, de 27 de febrero de 1989; en lo sucesivo, «LECT»). La Ley nº 32/99, de 18 de mayo de 1999

(*Diário da República* I, serie I-A, nº 115, de 18 de mayo de 1999), modificó el régimen de los despidos colectivos, establecido en el régimen jurídico de la extinción del contrato individual y de la celebración del contrato temporal, aprobado mediante el citado Decreto-Ley.

- 19 El artículo 3 de la LECT, que lleva el encabezamiento «Modalidades de extinción del contrato de trabajo», forma parte del capítulo I de la citada Ley, denominado «Principios generales». Este precepto dispone:

«1. Quedan prohibidos los despidos sin justa causa.

2. El contrato de trabajo podrá extinguirse por:

a) expiración;

b) resolución por mutuo acuerdo entre las partes;

c) despido decidido por el empresario;

d) resolución, fundada o infundada, por iniciativa del trabajador;

e) resolución por cualquiera de las partes durante el período de prueba;

f) supresión de puestos de trabajo por razones de índole estructural, tecnológica o coyuntural relativos a la empresa.»

- 20 El artículo 4 de la LECT, que lleva el encabezamiento «Causas de la expiración», forma parte del capítulo II de la citada Ley, denominado «Extinción del contrato de trabajo». Este precepto dispone:

«El contrato de trabajo se extingue conforme a lo que disponen las normas jurídicas de carácter general, en particular:

[...]

b) en caso de imposibilidad absoluta y definitiva, producida tras la celebración del contrato, para el trabajador, de cumplir las prestaciones derivadas del contrato de trabajo o para el empresario de recibirlas».

- 21 El artículo 6 de la LECT relativo al fallecimiento del empresario individual o a la disolución de la sociedad que actúe como empresario, el cual figura asimismo en el capítulo II de la citada Ley, dispone:

«1. El fallecimiento del empresario individual ocasionará la expiración del contrato de trabajo, salvo si los sucesores del difunto prosiguen la actividad para la cual haya sido contratado el trabajador o si la empresa es objeto de una cesión, en cuyo caso se aplicará el artículo 37 del régimen jurídico del contrato individual de trabajo, aprobado por el Decreto-Ley nº 49408, de 24 de noviembre de 1969.

2. En caso de expiración del contrato en virtud de las normas a que se refiere el punto anterior, el trabajador tendrá derecho a una indemnización equivalente a un mes de retribución, por año de servicio o fracción de año, que deberá abonarse con cargo al patrimonio de la empresa.

3. La disolución de la sociedad que actúe como empresario, de no existir una cesión del establecimiento, provocará la expiración de los contratos según lo dispuesto en los puntos anteriores.»

22 El capítulo V de la LECT se refiere a la extinción de los contratos de trabajo fundada en la supresión de puestos de trabajo por razones objetivas de índole estructural, tecnológica o coyuntural relativas a la empresa. Dicho capítulo comprende dos secciones denominadas «Despido colectivo» (sección I) y «Extinción del contrato de trabajo por supresión de puestos de trabajo, no incluidos en un despido colectivo» (sección II).

23 El artículo 16 de la LECT, que lleva el encabezamiento «Concepto», que es el primer artículo de la referida sección I, prevé:

«Se entenderá por despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo individuales, por iniciativa del empresario, que afecte simultánea o sucesivamente, durante un período de tres meses, por lo menos a 2 o 5 empleados, según que se trate de una empresa de 2 a 50 empleados o de más de 50 empleados, siempre que dicha extinción se funde en el cierre definitivo de la empresa, de uno de varios departamentos o en una reducción del número de empleados por razones de índole estructural, tecnológica o coyuntural.»

24 Además, la sección I del capítulo V de la LECT prevé en particular las comunicaciones y consultas que deberá efectuar el empresario en los artículos 17 y 18, la intervención de la autoridad pública competente en el artículo 19, los derechos de los trabajadores en el artículo 23, y las consecuencias del carácter ilícito de los despidos en el artículo 24.

- 25 La sección II del capítulo V de la LECT enumera, entre otras, las razones de supresión de puestos de trabajo en el artículo 26, los requisitos para la extinción del contrato de trabajo en el artículo 27, las comunicaciones que deberá efectuar el empresario en el artículo 28, el procedimiento que deberá seguirse en el artículo 29, la extinción del contrato de trabajo en el artículo 30 y los derechos de los trabajadores en el artículo 32.
- 26 Conforme al artículo 27, apartado 1, letras b) y c), de la LECT, la extinción del contrato de trabajo estará sujeta en particular al requisito de que sea imposible en la práctica conservar la relación laboral y de que no existan contratos de duración determinada para funciones que correspondan a las del puesto de trabajo suprimido.
- 27 En el capítulo VIII de la LECT, que lleva el encabezamiento «Supuestos especiales de extinción del contrato de trabajo», el artículo 56, relativo a las situaciones de quiebra o de insolvencia del empresario, dispone:

«1. La declaración judicial de quiebra o de insolvencia del empresario no pondrá fin a los contratos de trabajo. El administrador de la masa de la quiebra deberá continuar cumpliendo íntegramente las obligaciones derivadas de los contratos antes citados para los trabajadores, mientras no se haya cerrado definitivamente el establecimiento.

2. No obstante, antes del cierre definitivo del establecimiento, el administrador podrá resolver los contratos de trabajo de los empleados cuya colaboración en el funcionamiento de la empresa no sea indispensable, conforme al régimen establecido en los artículos 16 a 25.»

- 28 El artículo 172 del Código portugués de los procedimientos especiales de suspensiones de pagos y de quiebras, aprobado por el Decreto-Ley nº 132/93, de 23 de abril de 1993 (*Diário da República* I, serie I-A, nº 95, de 23 de abril de 1993), y modificado por el Decreto-Ley nº 315/98, de 20 de octubre de 1998 (*Diário da República* I, serie I-A, nº 242, de 20 de octubre de 1998), establece:

«Los trabajadores de la empresa en quiebra estarán acogidos, para el mantenimiento de su contrato, después de la declaración de quiebra, al régimen general de extinción del contrato de trabajo, sin perjuicio de la extinción de los contratos de trabajo provocada por la venta de establecimientos industriales y comerciales.»

Procedimiento administrativo previo

- 29 Al considerar que la LECT era parcialmente incompatible con lo dispuesto en la Directiva, la Comisión dio comienzo al procedimiento por incumplimiento. Después de haber requerido a la República Portuguesa para que presentara sus observaciones, la Comisión, el 29 de diciembre de 2000, emitió un dictamen motivado en el cual instaba al citado Estado miembro a adoptar las medidas necesarias para atenerse al mismo en un plazo de dos meses contados a partir de su notificación.

- 30 Al estimar que las informaciones comunicadas por las autoridades portuguesas ponían de manifiesto que seguía existiendo el incumplimiento mencionado en el dictamen motivado, la Comisión decidió interponer el presente recurso.

Sobre el recurso

- 31 La Comisión considera que el concepto de despido colectivo en Derecho portugués no incluye todos los casos de despidos colectivos a los que se refiere la Directiva. En

consecuencia, las disposiciones de Derecho portugués tienen un ámbito de aplicación más restringido que el de la Directiva.

- 32 La Comisión aclara que la definición del concepto de «despido colectivo», que figura en el artículo 16 de la LECT, no incluye, por ejemplo, los supuestos de despidos llevados a cabo por un empresario por motivos no inherentes a la persona de los trabajadores en caso de declaración de quiebra, de procedimientos de liquidación análogos al de la quiebra, de expropiación, de incendio u otros casos de fuerza mayor; así como en caso de cese de la actividad de una empresa a raíz del fallecimiento del empresario.
- 33 El Gobierno portugués afirma que el recurso de la Comisión carece de fundamento, salvo por lo que atañe a la parte relativa a la extinción de los contratos de trabajo, en la fase final de liquidación de los bienes del procedimiento de quiebra, resultante del cierre definitivo de los establecimientos que no se hayan vendido en su totalidad. En efecto, en circunstancias determinadas, las situaciones mencionadas por la Comisión no se hallan cubiertas por el concepto de despido colectivo previsto en la Directiva y, en los demás casos, se hallan acogidas al régimen de despido colectivo previsto en la legislación portuguesa.

Concepto de «despido colectivo» previsto en la Directiva

Alegaciones de las partes

- 34 El Gobierno portugués sostiene que la Directiva se abstuvo de definir el concepto de «despido» por cuanto la mayor parte de los ordenamientos jurídicos de los Estados miembros adoptan el concepto común de acto voluntario del empresario destinado a hacer extinguir la relación laboral y comunicado al trabajador.

35 La Directiva no prevé que se califique de «despido» cualquier extinción del contrato de trabajo por razones no inherentes a la persona de los trabajadores.

36 Por otra parte, es imposible aplicar el conjunto del régimen previsto en la Directiva a los supuestos de expiración de los contratos de trabajo resultantes de la extinción definitiva de la actividad de la empresa que no dependa de la voluntad del empresario. Este hecho viene a confirmar que dichas situaciones no se califican de despido colectivo. La Directiva no fue concebida para ser aplicada a tales situaciones.

37 Según el Gobierno portugués, se plantea un dilema entre la aplicación íntegra de la Directiva o su exclusión. Dado que numerosas e importantes obligaciones impuestas por la Directiva no son aplicables en determinadas situaciones de extinción definitiva de la actividad de la empresa que sean independientes de la voluntad del empresario, es forzoso concluir afirmando que el conjunto de la Directiva no es de aplicación a tales situaciones.

38 La Comisión reconoce que la Directiva no define el concepto de «despido». Sin embargo, en su opinión, la inexistencia de una definición de esta índole no autoriza a los Estados miembros a excluir del ámbito de aplicación de la Directiva situaciones como las que están sujetas a un régimen de expiración del contrato de trabajo en el Derecho portugués.

39 Según la Comisión, el Gobierno portugués, ante el supuesto «dilema» de la elección entre una «aplicación íntegra de la Directiva o su exclusión», optó por no aplicar la Directiva, contraviniendo claramente el Derecho comunitario.

- 40 La Comisión observa que, por lo que atañe a los supuestos de expropiación, incendio u otros casos de fuerza mayor, el Gobierno portugués pone de manifiesto una interpretación incorrecta del régimen de protección establecido por la Directiva, consecuencia probable de una lectura selectiva de las secciones II «Información y consulta», y III, «Procedimiento de despido colectivo», de la Directiva.
- 41 Sobre este particular, la Comisión afirma, entre otras cosas, que es de todo punto coherente que la consulta a los representantes de los trabajadores verse sobre los medios de atenuar las consecuencias de los despidos mediante el examen de las medidas sociales de acompañamiento destinadas en particular a facilitar la integración o la reconversión de los trabajadores despedidos, aun cuando no sea posible evitar el cierre definitivo de la empresa y, por consiguiente, el cese de los contratos de trabajo.
- 42 En opinión de la Comisión, el Gobierno portugués formula una interpretación del procedimiento de despido colectivo que priva de todo efecto útil a las distintas disposiciones de la Directiva. Esto es lo que ocurre en particular con la obligación establecida en el artículo 3 de dicha Directiva, que obliga al empresario a notificar por escrito a la autoridad pública competente cualquier proyecto de despido colectivo. Tanto el empresario cuya empresa haya sido destruida por un incendio como los sucesores de un empresario fallecido se hallan en condiciones de respetar la citada obligación.

Apreciación del Tribunal de Justicia

- 43 En virtud del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva, a efectos de la aplicación de ésta, 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.

44 La Directiva no define expresamente el concepto de «despido». Sin embargo, el citado concepto debe ser objeto de una interpretación uniforme a los fines de la Directiva.

45 Tanto de las exigencias de la aplicación uniforme del Derecho comunitario como del principio de igualdad se desprende que el tenor literal de una disposición de Derecho comunitario que no contenga remisión expresa alguna 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 debe realizarse teniendo en cuenta el contexto de la disposición y el objetivo perseguido por la normativa de que se trata (sentencias de 19 de septiembre de 2000, *Linster*, C-287/98, Rec. p. I-6917, apartado 43, y de 11 de marzo de 2003, *Ansul*, C-40/01, Rec. p. I-2439, apartado 26).

46 En el presente caso, contrariamente al artículo 1, apartado 1, letra b), de la Directiva, el cual dispone expresamente que se entenderá por «representantes de los trabajadores» los representantes de los trabajadores previstos por la legislación o la práctica de los Estados miembros, el artículo 1, apartado 1, letra a), de la propia Directiva no contiene ninguna remisión expresa al Derecho de los Estados miembros por lo que atañe a la definición del despido.

47 Además, tanto del título como de los considerandos tercero, cuarto y séptimo de la Directiva se desprende que la finalidad de ésta es fomentar la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en materia de despidos colectivos.

48 Al armonizar las normas aplicables a los despidos colectivos, el legislador comunitario ha querido, a la vez, garantizar una protección comparable de los derechos de los trabajadores en los diferentes Estados miembros y equiparar las cargas que estas normas de protección suponen para las empresas de la Comunidad (sentencia de 8 de junio de 1994, *Comisión/Reino Unido*, C-383/92, Rec. p. I-2479, apartado 16).

- 49 Por lo tanto, no puede definirse el concepto de «despido», a que se refiere el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva, mediante una remisión a las legislaciones de los Estados miembros, sino que tiene un alcance comunitario.
- 50 El citado concepto debe interpretarse en el sentido de que engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no pretendida por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento. Tal concepto no exige que las causas subyacentes correspondan a la voluntad del empresario.
- 51 Esta interpretación del concepto de «despido» a los fines de la Directiva es consecuencia de la finalidad pretendida por ésta y del contexto en el cual se enmarca la disposición en cuestión.
- 52 De esta forma, a tenor del segundo considerando de la Directiva, ésta pretende reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos. Según los considerandos tercero y séptimo de la propia Directiva, lo que debe ser objeto de una aproximación de las legislaciones son principalmente las diferencias que siguen existiendo entre las disposiciones en vigor en los distintos Estados miembros por lo que atañe a las medidas capaces de atenuar las consecuencias de los despidos colectivos.
- 53 Los objetivos perseguidos por la Directiva sólo se alcanzarían parcialmente si la extinción del contrato de trabajo, que no depende de la voluntad del empresario, se hallase excluida del régimen de la Directiva.

- 54 En lo que se refiere al contexto de la disposición controvertida, del noveno considerando y del artículo 3, apartado 1, párrafo segundo, de la Directiva se desprende que ésta se aplica también, en principio, a los despidos colectivos a raíz de un cese de las actividades del establecimiento resultante de una decisión judicial. Pues bien, en ese caso, la extinción de los contratos de trabajo resulta de unas circunstancias no queridas por el empresario.
- 55 En este contexto, procede añadir que la Directiva, en su versión inicial, a saber, la Directiva 75/129, había previsto, en su artículo 1, apartado 2, letra d), que no se aplicaría a los trabajadores afectados por el cese de las actividades del centro de trabajo cuando éste resulte de una decisión judicial. El referido artículo hacía una excepción a la norma contenida en el artículo 1, apartado 1, letra a), de la propia Directiva, el cual establecía, en unos términos idénticos a los de la disposición correspondiente de la Directiva 98/59, que, a efectos de la aplicación de dicha Directiva, se entenderá por «despidos colectivos», los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores. No hubiera sido necesario introducir una excepción de esta índole si se interpretara el concepto de «despido» en el sentido de un «acto voluntario del empresario».
- 56 Según ha señalado con razón el Sr. Abogado General, en los puntos 46 y 47 de sus conclusiones, los despidos se distinguen de las extinciones del contrato de trabajo, que, en las condiciones mencionadas en el artículo 1, apartado 1, último párrafo, de la Directiva, se equiparan a los despidos por falta del consentimiento del trabajador.
- 57 No se puede objetar a la interpretación seguida en el apartado 50 de la presente sentencia que la aplicación íntegra de la Directiva no es posible, por ejemplo, en determinados casos en los que el cese definitivo de la actividad de la empresa no dependa de la voluntad del empresario. En cualquier caso, no cabe excluir en tales casos la aplicación global de la Directiva.

- 58 A tenor del artículo 2, apartado 2, párrafo primero, de la Directiva, 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. Sería contrario a la finalidad de la Directiva reducir el ámbito de aplicación de esta disposición mediante una interpretación restrictiva del concepto de «despido».
- 59 Pueden hacerse consideraciones análogas por lo que atañe a las obligaciones de notificación a la autoridad pública competente, previstas en el artículo 3 de la Directiva. Tales obligaciones, modificadas, en su caso, conforme a la facultad conferida a los Estados miembros por el apartado 1, párrafo segundo, de dicho artículo, bien las puede cumplir un empresario en aquellos casos en los que venga exigida la extinción de los contratos de trabajo por unas circunstancias ajenas a su voluntad. Una interpretación contraria privaría a los trabajadores de la protección prevista en dicha disposición así como en el artículo 4 de la Directiva.
- 60 De todas las consideraciones anteriores se desprende que la extinción del contrato de trabajo no está excluida del ámbito de aplicación de la Directiva por el mero hecho de que dependa de unas circunstancias ajenas a la voluntad del empresario.

Valoración jurídica de la normativa portuguesa

- 61 Todas las situaciones contempladas en el apartado 32 de la presente sentencia, que como ha reconocido el Gobierno portugués, se califican en el ordenamiento jurídico portugués de «expiración del contrato», se hallan comprendidas dentro del ámbito de aplicación de la Directiva, por cuanto están incluidas en la definición de «despido» a efectos de ésta.

62 Poco importa que, en Derecho portugués, tales situaciones no se califiquen de despidos sino de expiraciones de pleno Derecho del contrato de trabajo. En efecto, se trata de extinciones del contrato de trabajo no queridas por el trabajador, por consiguiente, de despidos a efectos de la Directiva.

63 En consecuencia, la República Portuguesa no ha adaptado correctamente su Derecho interno al artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva.

64 También tiene fundamento la imputación fundada en un incumplimiento de las obligaciones derivadas del artículo 6 de la Directiva. Nada indica que la República Portuguesa, aunque haya dado al concepto de «despido» una interpretación más restrictiva que la que figura en dicha Directiva, haya sin embargo velado por que los trabajadores en todos los casos de despido colectivo en el sentido de la Directiva antes citada, dispongan de unos procedimientos administrativos y/o judiciales encaminados a hacer cumplir las obligaciones previstas en ésta.

65 En la medida en que el recurso versa sobre el artículo 7 de la Directiva, es forzoso reconocer que la Comisión no ha señalado de qué forma la República Portuguesa ha infringido la citada disposición.

66 Procede, pues, por un lado, declarar que la República Portuguesa ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de los artículos 1 y 6 de la Directiva, al haber limitado el concepto de despidos colectivos a los despidos por motivos de índole estructural, tecnológica o coyuntural y al no haber ampliado el citado concepto a los despidos por todas las razones no inherentes a la persona de los trabajadores, y, por otro lado, desestimar el recurso en todo lo demás.

Costas

- 67 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. Puesto que la Comisión ha pedido que se condene en costas a la República Portuguesa y al haber sido desestimados en lo esencial los motivos formulados por esta última, procede condenarla en costas.

En virtud de todo lo expuesto, el Tribunal de Justicia (Sala Segunda) decide:

- 1) **Declarar que la República Portuguesa ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud de los artículos 1 y 6 de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, al haber limitado el concepto de despidos colectivos a los despidos por motivos de índole estructural, tecnológica o coyuntural y al no haber ampliado el citado concepto a los despidos por todas las razones no inherentes a la persona de los trabajadores.**
- 2) **Desestimar el recurso en todo lo demás.**
- 3) **Condenar en costas a la República Portuguesa.**

Firmas.