Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. NILS WAHL
presentadas el 5 de febrero de 2015 [1]

Asunto C-182/13

Valerie Lyttle
Sarah Louise Halliday
Clara Lyttle
Tanya McGerty
contra
Bluebird UK Bidco 2 Ltd[Petición de decisión prejudicial planteada por los Industrial Tribunals (Northern Ireland) (Reino Unido)]
Asunto C-392/13
Andrés Rabal Cañas
contra
Nexea Gestión Documental, S.A.
Fondo de Garantía Salarial(Petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona)
Asunto C-80/14
Union of Shop, Distributive and Allied Workers (USDAW)
B. Wilson
contra
WW Realisation 1 Ltd, en liquidación
Ethel Austin Ltd
Secretary of State for Business, Innovation and Skills

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

«Directiva 98/59/CE — Artículo 1 — Despidos colectivos — Concepto de "centro de trabajo" — Método de cálculo del número de despidos»

1. Los tres asuntos examinados plantean en esencia la misma cuestión, y, en consecuencia, los abordaré simultáneamente en estas conclusiones a pesar de que no han sido acumulados formalmente. La cuestión que se plantea en cada uno de estos asuntos es la siguiente: ¿Cuál es el alcance exacto del concepto «centro de trabajo» al que se hace referencia en el artículo 1, apartado 1, letra a),[2] de la Directiva 98/59/CE[3] a efectos de determinar si se ha producido un despido colectivo?

1 — Lengua original: inglés.

2 — La cuestión se complica por el hecho de que se hace referencia a dicho concepto en los incisos i) y ii) del referido artículo. Por tanto, a lo largo de las presentes conclusiones me referiré a dicho concepto como el «concepto de que se trata» pero indicaré, cuando sea necesario, si mis consideraciones se refieren específicamente a uno de dichos incisos.

3 — Directiva 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 255, p. 16).

2. De hecho, el Tribunal de Justicia ya ha interpretado el concepto de que se trata en relación con el inciso i) del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59. Lo ha interpretado en el sentido de que se refiere a «aquella unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido».[4] En los asuntos dirimidos anteriormente tal interpretación resultaba favorable a los trabajadores en cuestión. Sin embargo, en los presentes asuntos, la misma interpretación parece *prima facie* conllevar un efecto adverso para los trabajadores afectados. En este contexto, se plantea ahora la cuestión de si la referida línea jurisprudencial debe también aplicarse en lo que respecta al inciso ii) del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59.

3. En mi opinión, resulta vital que el Tribunal de Justicia dé una interpretación coherente del concepto de que se trata, facilitando así la aplicación uniforme del Derecho de la Unión.

I. Marco jurídico

A. *Directiva 98/59*

4. Las disposiciones de la Directiva 75/129/CEE[5] y de la Directiva 92/56/CEE,[6] que modifica a la primera, fueron codificadas por la Directiva 98/59, la cual derogó al mismo tiempo ambas Directivas anteriores.

5. El artículo 1 de la Directiva 98/59, que se halla en la sección 1, titulada «Definiciones y ámbito de aplicación», dispone:

«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;

[…]

4 — Véanse las sentencias Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:420), apartado 32, y Athinaïki Chartopoïia (C-270/05, EU:C:2007:101), apartado 25.

5 — Directiva 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).

6 — Directiva del Consejo, de 24 de junio de 1992, por la que se modifica la Directiva 75/129/CEE referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos (DO L 245, p. 3).

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.

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; […]»

B. *Marcos jurídicos nacionales*

1. Normativa del Reino Unido

6. El Capítulo II de la Parte IV de la Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 (Ley consolidada de sindicatos y relaciones laborales de 1992; en lo sucesivo, «TULRCA») da cumplimiento a las obligaciones que incumben al Reino Unido en virtud de la Directiva 98/59 en relación con Inglaterra, Gales y Escocia.

7. El artículo 188, apartado 1, de la TULRCA dispone que el empresario que tenga la intención de despedir a 20 trabajadores o más en un solo centro de trabajo, en un período de 90 días o menos, deberá consultar acerca de los despidos a todas las personas que sean representantes legítimos de cualquiera de los trabajadores que puedan resultar afectados por los despidos proyectados o por las medidas adoptadas en relación con tales despidos.

8. En el caso de que un empresario haya incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 188 de la TULRCA, los Juzgados de lo Social podrán imponer una indemnización de protección conforme al artículo 189, apartado 2, la cual, con arreglo al artículo 189, apartado 3, obliga al empresario a pagar la retribución durante el período de protección definido en el artículo 189, apartado 4.

9. En Irlanda del Norte, la Directiva 98/59 fue transpuesta mediante la Parte XIII de la Employment Rights (Northern Ireland) Order (Orden de Derechos laborales de Irlanda del Norte; en lo sucesivo, «ERO»). El artículo 216 de la ERO es esencialmente similar al artículo 188, apartado 1, de la TULRCA.

2. Normativa española

10. La Directiva 98/59 fue transpuesta al ordenamiento jurídico español mediante la Ley del Estatuto de los Trabajadores[7], de 29 de marzo de 1995 (en lo sucesivo, «ET»). El artículo 51, apartado 1, del ET, titulado «Despido colectivo», dispone:

«A efectos de lo dispuesto en la presente Ley 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.

7 — BOE nº 75, de 29 de marzo de 1995, p. 9654, en su versión modificada.

b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas 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 [...].

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) de esta Ley, [8] siempre que su número sea, al menos, de cinco [...]».

II. Hechos, procedimiento y cuestiones prejudiciales planteadas

A. *Cuestiones prejudiciales planteadas y hechos que dieron lugar a las peticiones de decisión prejudicial*

1. Asunto C-182/13, *Lyttle y otros*

11. Bluebird UK Bidco 2 Ltd («Bluebird») es el actual propietario de la empresa «Bonmarché». En enero de 2012, Bonmarché contaba con 394 tiendas de ropa en todo el Reino Unido y la Isla de Man, en las que empleaba a cerca de 4 000 trabajadores. En Irlanda del Norte y en la Isla de Man (que se consideran una única unidad administrativa) Bonmarché disponía en aquel entonces de 20 tiendas con 180 trabajadores.

12. Al haber incurrido en insolvencia el anterior propietario de Bonmarché y haber sido sometido a procedimiento concursal, dicha empresa fue transferida a Bluebird el 20 de enero de 2012. En la primavera de 2012 Bluebird inició un procedimiento de regulación de empleo en todo Reino Unido y la Isla de Man. Como consecuencia Bonmarché cuenta en la actualidad únicamente con 265 tiendas y aproximadamente con 2 900 trabajadores en el Reino Unido, y con 8 tiendas y 75 trabajadores en Irlanda del Norte. El procedimiento que culminó con los despidos no comenzó antes de enero de 2012 y no incluyó ninguna consulta colectiva que cumpliera los requisitos establecidos en la Directiva 98/59. Todos los despidos pertinentes fueron efectivos el 12 de marzo de 2012.

13. Las cuatro demandantes en el asunto C-182/13 forman parte de un grupo de 19 trabajadores del Bonmarché de Irlanda del Norte que fueron despedidos durante la primavera de 2012 y que han interpuesto recursos ante los Northern Ireland Industrial Tribunals. Las cuatro demandantes trabajaban en cuatro tiendas de Bonmarché distintas en varios lugares de Irlanda del Norte, cada tienda con menos de 20 trabajadores.

8 — El artículo 49, apartado 1, letra c), del ET, que lleva por título «Extinción del contrato» dispone: «El contrato de trabajo se extinguirá... b) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato [...]».

14. Al albergar dudas sobre la adecuada interpretación de la Directiva 98/59, los Industrial Tribunals acordaron suspender el procedimiento y plantear las siguientes cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia:

«1) ¿La expresión "centro de trabajo" tiene el mismo significado en el contexto del artículo 1, apartado 1, letra a), inciso ii), de la [Directiva 98/59] que en el contexto del artículo 1, apartado 1, letra a), inciso i), de la misma Directiva?

2) En caso de respuesta negativa a la primera cuestión, ¿puede un "centro de trabajo" a los efectos del artículo 1, apartado 1, letra a), inciso ii), consistir en una subunidad organizativa de una empresa que comprenda o incluya más de una unidad local de empleo?

3) ¿La expresión "al menos igual a 20" recogida en el artículo 1, apartado 1, letra a), inciso ii), de la Directiva se refiere al número de despidos entre todos los centros de trabajo del empresario o al número de despidos en cada centro de trabajo? (En otras palabras, ¿la cifra "20" se refiere a 20 en un concreto centro de trabajo o a 20 en total?)»

2. Asunto C-392/13, *Rabal Cañas*

15. Nexea Gestión Documental, S.A. («Nexea») es una empresa que forma parte de un grupo de sociedades que pertenece íntegramente a una entidad pública empresarial adscrita al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.

16. El Sr. Rabal Cañas empezó a trabajar para Nexea el 14 de enero de 2008.

17. A 20 julio de 2012, Nexea tenía dos centros de trabajo: uno en Madrid (administración y centro de producción), con 164 empleados, y uno en Barcelona (centro de operaciones), con 20 empleados. El 20 de julio de 2012 Nexea procedió a 14 extinciones individuales de contrato en el centro de trabajo de Madrid. Las razones aducidas fueron el descenso en la facturación durante tres trimestres consecutivos, a partir del cuarto trimestre de 2011, con pérdidas en dicho ejercicio, y previsión de pérdidas para 2012. Diversas sentencias dictadas por los juzgados de lo social de Madrid desestimaron sendas demandas en impugnación de dichas extinciones de contrato.

18. Posteriormente, en Agosto de 2012, se produjeron dos extinciones de contrato en el centro de trabajo de Barcelona. En septiembre de 2012, tuvo lugar una extinción de contrato en Madrid. En octubre de 2012 se produjo una nueva extinción de contrato en Barcelona. En noviembre de 2012 se puso fin a tres contratos de trabajo en el centro de trabajo de Madrid y a uno en el de Barcelona. El órgano jurisdiccional remitente puntualiza que las cinco extinciones de los meses de octubre y noviembre fueron por finalización de contrato eventual.

19. El 20 de diciembre de 2012 se notificó por escrito al Sr. Rabal Cañas y a otros 12 empleados del centro de Barcelona la extinción individual de sus contratos de trabajo, con efectos a partir de la misma fecha de notificación. Las razones aducidas fueron causas económicas, productivas y organizativas similares a las alegadas en las 14 extinciones de contrato producidas el 20 de julio de 2012 en el centro de trabajo de Madrid. Según Nexea, tales motivos le obligaron a cerrar el centro de operaciones de Barcelona. Los tres empleados restantes del centro de trabajo de Barcelona (el responsable y dos comerciales) pasaron a depender del centro de trabajo de Madrid.

20. Mediante demanda interpuesta ante el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona contra Nexea y el Fondo de Garantía Salarial, el Sr. Rabal Cañas impugna la extinción de su contrato de trabajo. Al albergar dudas sobre la adecuada interpretación de la Directiva 98/59, el órgano jurisdiccional remitente acordó suspender el procedimiento y plantear las siguientes cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia:

«1) ¿El concepto de "despido colectivo" establecido en el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, al comprender en su ámbito a todos "los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores", según el umbral numérico que se establece, debe ser interpretado —dado su alcance [en toda la Unión]— en el sentido que impide o se opone a que la norma de traslación o trasposición nacional restrinja el ámbito del mismo a solamente determinado tipo de extinciones, las que respondan a causas "económicas, técnicas, organizativas o productivas", como hace el artículo 51.1 del [ET]?

2) A efectos del cálculo del número de despidos computables en orden a determinar la posible concurrencia del "despido colectivo" en los términos definidos en el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59, ya sea como "despido efectuado por un empresario" [en su letra a)], ya sea como "extinción del contrato de trabajo producidos por iniciativa del empresario en base a uno o varios motivos no inherentes a la apersona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5" ([artículo 1, apartado 1, párrafo segundo]), ¿deben computarse las extinciones individuales por finalización del contrato de duración determinada (por tiempo, obra o servicio convenido) como las contempladas en el artículo 49.1.c) del [ET]?

3) El concepto "despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas", en orden a la regla de inaplicación de la Directiva 98/59 establecido en su artículo 1, apartado 2, letra a), ¿se define exclusivamente por el criterio estrictamente cuantitativo del artículo 1, apartado 2, letra a), o, requiere, además, que la causa de la extinción colectiva derive de un mismo marco de contratación colectiva por una misma duración, servicio u obra?

4) ¿Admite el concepto de "centro de trabajo", como "concepto de Derecho [de la Unión]" esencial para la definición de lo que deba entenderse como "despido colectivo" en el contexto del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 y dado el carácter de norma mínima de la misma establecido en su artículo 5, una interpretación que permita que la norma de trasposición o traslación a la normativa interna del Estado miembro, el artículo 51.1 del [ET] en el caso de España, refiera el ámbito del cómputo del umbral numérico, exclusivamente, al conjunto de la "empresa", con exclusión de aquellas situaciones en las que —de haberse acogido el "centro de trabajo" como unidad de referencia— habrían superado el umbral numérico establecido en dicho precepto?»

3. Asunto C-80/14, *USDAW y Wilson*

21. WW Realisation 1 Limited (en liquidación) y Ethel Austin Limited, eran empresas de comercio minorista a nivel nacional que operaban con los nombres comerciales de «Woolworths» y «Ethel Austin» respectivamente. Al caer en una situación de insolvencia, fueron declaradas en concurso de acreedores, lo cual dio lugar al despido de miles de empleados en todo el Reino Unido.

22. USDAW es un sindicato que cuenta con más de 430 000 afiliados en el Reino Unido. Los afiliados de USDAW trabajan en diversos sectores y empleos, y comprenden empleados de comercios, empleados de fábricas y almacenes, conductores y empleados de centros de atención telefónica. La Sra. Wilson trabajaba en un establecimiento de Woolworths en St. Ives, Cornualles, y era la representante de USDAW en el foro nacional de trabajadores de Woolworths.

23. A raíz de la insolvencia de Woolworths y de Ethel Austin, dichas empresas fueron demandadas ante el Liverpool employment tribunal y el London Central employment tribunal en nombre de varios miles de afiliados del USDAW que habían trabajado en las referidas empresas y habían sido despedidos por causas objetivas. Se reclamó a los empresarios el pago de indemnizaciones de protección debido a que no habían consultado a los empleados sobre los despidos previstos tal y como exigían las disposiciones pertinentes de la TULRCA.

24. El Secretary of State fue citado como parte en el procedimiento incoado contra Woolworths ante el London Central employment tribunal puesto que, habida cuenta de la insolvencia de los empresarios, tiene una responsabilidad potencial por las indemnizaciones de protección que se concedan en virtud de la normativa nacional que transpone la Directiva 2008/94/CE.[9] La Court of Appeal explica que, en caso de que en el procedimiento principal se condene a Ethel Austin o a Woolworths al pago de una indemnización de protección, si el empresario no abona tal indemnización y el trabajador presenta una solicitud por escrito al Secretary of State, éste deberá abonar el importe al que tenga derecho el trabajador en relación con tal deuda hasta el límite legal. Si el Secretary of State no abona la totalidad o parte del importe adeudado el trabajador tendrá derecho a presentar una demanda ante un employment tribunal, que estará facultado para fijar mediante resolución declarativa el importe que deba pagar el Secretary of State.

25. Los días 2 de noviembre de 2011 y 18 de enero de 2012 respectivamente, los órganos jurisdiccionales anteriormente mencionados ordenaron el pago de indemnizaciones de protección a favor de los antiguos trabajadores de Woolworths y Ethel Austin, pero denegaron su pago a aproximadamente 4 500 empleados debido a que habían trabajado en tiendas con menos de 20 trabajadores y cada una de esas tiendas se consideraba un centro de trabajo separado. El 30 de mayo de 2013, en la fase de apelación, el Employment Appeal Tribunal (en lo sucesivo, «EAT») declaró que, a fin de interpretar el artículo 188, apartado 1, de la TULRCA de modo conforme con la Directiva 98/59, era necesario suprimir las palabras «en un solo centro de trabajo». El EAT añadió que los trabajadores despedidos podían invocar directamente la Directiva y declaró que el Secretary of State era responsable del pago de las indemnizaciones de protección a todos los trabajadores.

26. El Secretary of State fue autorizado a interponer recurso de apelación contra la resolución del EAT ante la Court of Appeal. Al albergar dudas sobre la correcta interpretación de la Directiva 98/59, dicho órgano jurisdiccional acordó suspender el procedimiento y plantear las siguientes cuestiones prejudiciales al Tribunal de Justicia:

«1) a) ¿La expresión “al menos igual a 20” recogida en el artículo 1, apartado 1, letra a), inciso ii), de la [Directiva 98/59] se refiere al número de despidos entre todos los centros de trabajo del empresario en los que se han efectuado despidos durante un período de 90 días, o bien se refiere al número de despidos en cada uno de los centros de trabajo?

b) Si el artículo 1, apartado 1, letra a), inciso ii), hace referencia al número de despidos en cada uno de los centros de trabajo, ¿cuál es el significado del concepto de “centro de trabajo”? En concreto, ¿debe interpretarse el concepto de “centro de trabajo” en el sentido de que comprende la totalidad de la empresa de comercio minorista de que se trate, entendida como una única unidad económica empresarial, o bien la parte de tal empresa que prevé efectuar despidos, en lugar de como la unidad a la que un trabajador se halle adscrito [para desempeñar] su cometido, como sería el caso de cada tienda concreta?

9 — Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de octubre de 2008, relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empresario (Versión codificada) (DO L 283, p. 36).

2) En el supuesto de que un trabajador reclame una indemnización de protección a un empresario privado, ¿puede el Estado miembro invocar o alegar que la Directiva no concede derechos directamente exigibles frente al empresario en las siguientes circunstancias:

i) el empresario privado, de no ser por la transposición incorrecta de la Directiva por el Estado miembro, habría estado obligado a abonar una indemnización de protección al trabajador, por no haber realizado dicho empresario las consultas previstas en la Directiva, y

ii) dado que dicho empresario es insolvente, en caso de que se conceda una indemnización de protección a cargo del empresario privado y éste no la abone, y se presente una solicitud al Estado miembro, dicho Estado miembro estará obligado a pagar al trabajador esa indemnización de protección en virtud de la normativa nacional que transpone la [Directiva 2008/94], sin perjuicio de que se haya establecido una eventual limitación a la obligación de pago de las instituciones de garantía del Estado miembro en virtud del artículo 4 de dicha Directiva?»

B. *Procedimientos ante el Tribunal de Justicia*

27. Bluebird presentó observaciones escritas en el asunto C-182/13, al igual que hicieron USDAW y la Sra. Wilson en el asunto C-80/14. El Gobierno del Reino Unido también presentó observaciones en ambos asuntos. El Gobierno español presentó observaciones en los asuntos C–392/13 y C-80/14 mientras que el Gobierno húngaro y la Comisión presentaron observaciones en los tres asuntos.

28. El 20 de noviembre de 2014 se celebró una audiencia conjunta en la que USDAW y la Sra. Wilson, Bluebird, los Gobiernos español y húngaro y la Comisión, formularon oralmente sus alegaciones.

III. Análisis

A. *Observaciones preliminares*

29. De estos asuntos se desprende que, con carácter principal, se solicita al Tribunal de Justicia que determine la unidad pertinente, *desde el punto de vista del empresario*, a efectos de calcular si se alcanzan los umbrales establecidos en el artículo 1 de la Directiva 98/59. Concretamente, la tercera cuestión prejudicial planteada en el asunto C-182/13 parece ser idéntica en esencia a la primera cuestión prejudicial, letra a), planteada en el asunto C-80/14, ya que ambas se centran en la expresión «al menos igual a 20» contenida en el artículo 1, apartado 1, letra a), inciso ii), de la referida Directiva. Del mismo modo, las cuestiones prejudiciales primera y segunda planteadas en el asunto C-182/13, la cuarta cuestión prejudicial planteada en el asunto C-392/13 y la primera cuestión prejudicial, letra b), planteada en el asunto C-80/14 se refieren todas ellas a la correcta interpretación del concepto de que se trata.

30. No obstante, en mi opinión, ambos extremos (las repercusiones de la expresión «al menos igual a 20» y el significado de «centro de trabajo») están relacionados, como se deduce de la manera en que la Court of Appeal ha formulado la primera cuestión prejudicial, letra b). En efecto, a mi parecer, en lo que atañe a los umbrales establecidos en el artículo 1, apartado 1, letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59, que desencadenan el procedimiento de consulta, la pregunta de si es necesario tomar en consideración el número de despidos acaecidos en todos los centros de trabajo del empresario no es sino otra manera de solicitar que se clarifique el tamaño exacto del «centro de trabajo». Por consiguiente, opino que las cuestiones prejudiciales primera, segunda y tercera planteadas en el asunto C-182/13, la cuarta cuestión prejudicial planteada en el asunto C-392/13 y la primera cuestión prejudicial, letras a) y b), planteadas en el asunto C-80/14 pueden abordarse conjuntamente, como haré en los puntos 36 a 63 *infra*.

31. Además de esta cuestión principal, dos de los asuntos (asuntos C-392/13 y C-80/14) suscitan distintas cuestiones secundarias.

32. En primer lugar, la mayor parte de las cuestiones prejudiciales planteadas por el órgano jurisdiccional español en el asunto C-392/13 se refieren en realidad a otros aspectos del concepto de «despidos colectivos» tal y como se utiliza en la Directiva 98/59. En efecto, las tres primeras cuestiones prejudiciales se refieren a la interpretación de dicho concepto *desde el punto de vista de los trabajadores*. En mi opinión, la respuesta a estas cuestiones se desprende claramente de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia o es evidente.

33. En segundo lugar, la segunda cuestión prejudicial planteada en el asunto C-80/14 se refiere a otro tema, esto es, las consecuencias en Derecho de la Unión de la incorrecta transposición de la Directiva 98/59. Si bien no se desprende directamente del tenor de dicha cuestión, cualquier respuesta que se dé presupondría que el Reino Unido no ha interpretado adecuadamente el concepto de que se trata y que, en consecuencia, no ha transpuesto correctamente la referida Directiva en el ordenamiento jurídico nacional.

34. Además, antes de abordar la cuestión principal, Bluebird aduce que procede declarar la inadmisibilidad del asunto C-182/13, puesto que, a su parecer, el significado de «centro de trabajo» está claro. Asimismo, el Gobierno español sostiene que las circunstancias del asunto C-392/13 no dan lugar a una situación de despido colectivo con arreglo a la Directiva 98/59 puesto que, a su juicio, no se alcanzan los umbrales. En consecuencia, el Gobierno español opina que la cuarta cuestión prejudicial planteada en dicho asunto es hipotética.

35. Debe recordarse nuevamente que las cuestiones relativas a la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional disfrutan de una presunción de pertinencia. [10] No parece que las solicitudes de interpretación de la Directiva 98/59 formuladas en ambos casos no guarden relación con las circunstancias de los casos pendientes ante los órganos jurisdiccionales remitentes ni que sean hipotéticas; además, tampoco parece que las resoluciones de remisión estén desprovistas de los datos de hecho o de Derecho necesarios para permitir al Tribunal de Justicia responder de manera útil a las cuestiones planteadas. Más concretamente, la alegación de Bluebird es infundada, ya que los órganos jurisdiccionales nacionales conservan plena libertad para someter cuestiones al Tribunal de Justicia si lo consideran oportuno, sin que el hecho de que las disposiciones cuya interpretación se solicita hayan sido interpretadas ya por el Tribunal de Justicia obligue a declarar la inadmisibilidad de una cuestión prejudicial. [11] Además, a mi juicio, en contra de lo que sostiene el Gobierno español, el Juzgado de lo Social nº 33 desea saber cuál es la correcta interpretación del concepto de que se trata y de los umbrales establecidos en la Directiva 98/59 en los litigios de que conoce. Ante una situación similar que se le planteó en otra ocasión, el Tribunal de Justicia no declaró la inadmisibilidad de las cuestiones prejudiciales presentadas. [12] No veo ningún motivo por el que en el presente asunto deba resolverse de otro modo.

10 — Véase, en particular, la sentencia Gruslin (C-88/13, EU:C:2014:2205), apartado 28 y jurisprudencia citada.

11 — Véase, en este sentido, la sentencia Torresi (C-58/13 y C-59/13, EU:C:2014:2088), apartado 32 y la jurisprudencia citada.

12 — Véase la sentencia Rodríguez Mayor y otros (C-323/08, EU:C:2009:770), apartados 21 a 28.

B. *El concepto de que se trata*

1. El paradigma: las sentencias Rockfon [13] y Athinaïki Chartopoiïa [14]

36. Procede comenzar recordando que el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 define, ante todo, el concepto clave de «despidos colectivos». Este concepto ha permanecido más o menos inalterado desde mediados de los años setenta, cuando se adoptó la primera Directiva sobre despidos colectivos. [15]

37. En virtud de la Directiva 98/59, la definición de «despidos colectivos» se divide en dos partes. La primera parte se refiere a los tipos de despidos individuales [16] que, cuando se realizan en número suficiente, se convierten en un despido colectivo (en lo sucesivo, «despidos pertinentes a efectos de la Directiva»). La segunda parte se refiere a los umbrales numéricos cuya superación en un determinado periodo de tiempo genera la obligación del empresario de informar y consultar a los trabajadores con arreglo al artículo 2 de la Directiva 98/59 y la inmediata aplicación del procedimiento establecido en los artículos 3 y 4 de dicha Directiva (en lo sucesivo, «procedimiento de protección»). El concepto de que se trata se emplea a efectos de determinar dichos umbrales. A este respecto, la Directiva 98/59 permite a los Estados miembros elegir entre *dos métodos diferentes*, expuestos respectivamente en el inciso i) y en el inciso ii) del artículo 1, apartado 1, letra a). [17]

38. Tal y como se ha mencionado en los apartados anteriores, el Tribunal de Justicia ya ha interpretado el concepto de que se trata en relación con el inciso i) del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 en el sentido de que se refiere a «aquella unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido». [18] Evidentemente, un término debe tener en general el mismo significado, ya que ello fomenta la seguridad jurídica. [19] En consecuencia, puesto que el Tribunal de Justicia no restringió en modo alguno dichas resoluciones, la interpretación del Derecho que realizó en la sentencia Rockfon en un procedimiento prejudicial, y que fue confirmada en la sentencia Athinaïki Chartopoiïa, debe aplicarse con carácter general. Sería manifiestamente absurdo plantearse la posibilidad de una interpretación variable de un concepto que sirve de base a un artículo que figura en una sección titulada «Definiciones y ámbito de aplicación», pues ello privaría manifiestamente de sentido a dicho artículo y sería contrario al principio de seguridad jurídica.

13 — EU:C:1995:420.

14 — EU:C:2007:101.

15 — Véase el artículo 1 de la Directiva 75/129.

16 — Es preciso señalar que en la versión inglesa de la Directiva 98/59 se emplea el término «redundancy» en la expresión «collective redundancies» (que aparecer, en particular, en el título de la Directiva), pero en el artículo 1, apartado 1, letra a), de ésta se utiliza la palabra «dismissal» para la definición de los «despidos colectivos». Sin embargo, en la versión francesa de dicho artículo se emplea la misma palabra («licenciement»). Para evitar cualquier posible duda, es preciso señalar que en el texto original de las presentes conclusiones emplearé indistintamente los términos «redundancy» y «dismissal».

17 — Más concretamente, el *primer método* establecido en el artículo 1, apartado 1, letra a), inciso i), de la Directiva 98/59 [en lo sucesivo, «método del inciso i)»] contiene tres alternativas, cuya utilización depende del número total de trabajadores en el centro de trabajo de que se trate. Este método exige poner en relación el número de despidos pertinentes a efectos de la Directiva en un período de tiempo más reducido (30 días), expresado como fracción o como valor absoluto, con el número total de trabajadores. En cambio, el *segundo método*, establecido en el artículo 1, apartado 1, letra a) inciso ii) [en lo sucesivo, «método del inciso ii)], parece, al menos a primera vista, más directo. Requiere determinar si el número de despidos pertinentes a efectos de la Directiva en un centro de trabajo determinado en un período de tiempo más largo (90 días) supera un valor absoluto (19), independientemente del número total de trabajadores de dicho centro.

18 — Véase la nota 4 anterior.

19 — Véase el Acuerdo interinstitucional de 22 de diciembre de 1998 relativo a las directrices comunes sobre la calidad de la redacción de la legislación comunitaria (DO 1999, C 73, p. 1), apartado 6.

39. Así pues, resulta evidente que la interpretación del concepto de que se trata se aplica *erga omnes*, incluso en relación con el inciso ii) del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59. No obstante, habida cuenta de que la jurisprudencia existente solo interpreta el concepto de que se trata en relación con el método del inciso i), y de que esta interpretación podría resultar en definitiva perjudicial para los trabajadores en los asuntos de que se trata, la cuestión que ahora se plantea es si existe una buen razón para modificar dicha interpretación a la luz de las circunstancias de los presentes asuntos.

2. Este paradigma no requiere modificación alguna

40. En los asuntos C-182/13 y C-80/14, específicamente, los demandantes proponen que se matice la actual interpretación del concepto de que se trata en lo que respecta al método del inciso ii), basándose esencialmente en una interpretación teleológica de la Directiva 98/59.

a) Reflexiones sobre la finalidad de la Directiva 98/59

41. A este respecto, la *finalidad* declarada de la Directiva 98/59 es fomentar la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en materia de despidos colectivos. [20] En dicho proceso aparecen dos objetivos distintos. Es el primero de estos dos objetivos el que podría quizá servir de base a las críticas o a la impugnación de la actual interpretación del concepto de que se trata (me referiré al segundo objetivo en el punto 51 *infra*).

42. Con la Directiva 98/59 se pretende, *por un lado*, establecer una protección mínima en materia de información y consulta a los trabajadores en caso de despidos colectivos, pese a que los Estados miembros siguen disponiendo de la posibilidad de adoptar medidas nacionales más favorables para los trabajadores (en lo sucesivo, «objetivo de protección social»). [21] En consecuencia, el Tribunal de Justicia ha dado una definición muy «amplia» del concepto de «centro de trabajo» —o, dicho de otro modo, muy finalista— con el fin de limitar en la medida de lo posible los casos de despidos colectivos que no estén sujetos a la Directiva 98/59 debido a la calificación jurídica de dicho concepto a nivel nacional. [22]

43. Resulta pertinente para los asuntos C-182/13 y C-80/14 el hecho de que el Reino Unido optase por el método del inciso ii) cuando transpuso la Directiva 98/59. Por ello, podría argumentarse que las sentencias del Tribunal de Justicia Rockfon y Athinaïki Chartopoiïa se referían únicamente al método del inciso i), o, cuando menos, que versaban únicamente sobre los despidos realizados en un único centro de trabajo. [23] Con el fin de fomentar la protección de los trabajadores, el Tribunal de Justicia podría adoptar una interpretación en la que se considerasen incluidos en la misma categoría todos los despidos pertinentes a efectos de la Directiva llevados a cabo en la totalidad de un grupo en el contexto de un único proceso de reestructuración. Cabría alegar que tal interpretación ni siquiera supondría interpretar de distinta manera los incisos i) y ii) del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, esto es, si se considera que la *ratio decidendi* del Tribunal de Justicia en dichas sentencias era que se aplicasen únicamente en casos relativos a un único centro de trabajo.

44. No obstante, me temo que dicha interpretación es errónea.

20 — Sentencia Comisión/Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605), apartado 47.

21 — Véase la sentencia Confédération générale du travail y otros (C-385/05, EU:C:2007:37), apartado 44. Véase igualmente, en relación con la Directiva 75/129, la sentencia Rockfon (EU:C:1995:420), apartado 29.

22 — Véase, en particular, la sentencia Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101), apartado 26.

23 — En el asunto Rockfon (EU:C:1995:420), la sociedad del mismo nombre pertenecía al grupo Rockwell, que contaba con más de 300 trabajadores y un departamento de personal compartido. Rockfon A/S tenía una plantilla de 162 trabajadores, de los cuales 24 o 25 fueron despedidos. En el asunto Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101), el consejo de administración de Athinaïki Chartopoïïa AE decidió cerrar una de las tres unidades de producción con una plantilla de 420 trabajadores.

45. En la sentencia Rockfon, el Tribunal de Justicia era plenamente consciente de que el concepto de que se trata podía interpretarse de varias maneras.[24] A pesar de las diferencias entre las distintas versiones lingüísticas de las Directivas 75/129 y 98/59, hay una idea que puede extraerse de las sentencias Rockfon y Athinaïki Chartopoïïa. Al declarar que un «centro de trabajo» es la unidad local de empleo, el Tribunal de Justicia descartó la interpretación propuesta por los empresarios, es decir, las sociedades que dan su nombre a esas sentencias. En particular, no consideró adecuado equiparar el concepto de que se trata con el concepto de «empresa» del capítulo 1 del título VII del Tratado FUE, o con el de entidad corporativa con personalidad jurídica, como por ejemplo una sociedad de responsabilidad limitada. El Tribunal de Justicia tampoco estimó adecuado atribuir a dicho concepto el mismo significado que él asocia al derecho de establecimiento consagrado en el artículo 49 TFUE.

46. Por tanto, una de las enseñanzas de las sentencias Rockfon (EU:C:1995:420) y Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101) es que el Tribunal de Justicia no presta ninguna atención a la manera en que la entidad que emplea a los trabajadores está estructurada internamente, sino que se centra en la unidad local de empleo.[25] Cambiar ahora de postura porque un empresario tenga varias unidades locales de empleo con menos de 20 empleados abriría la vía, a diferencia de lo que ocurría anteriormente, a una interpretación maleable de dicho concepto en función de la estructura interna de la entidad que emplea a los trabajadores, lo que sería contrario al undécimo considerando de la exposición de motivos de la Directiva 98/59.[26]

47. En efecto, la interpretación propuesta por los demandantes en los asuntos C-182/13 y C-80/14 consiste en ampliar el procedimiento de protección a *todos los trabajadores* despedidos en un mismo proceso de reestructuración, independientemente del tamaño del centro de trabajo en el que trabajasen. Evidentemente, conferir el máximo nivel de protección restando importancia al método aplicado resultaría ventajoso para aquellos trabajadores que, con arreglo a la actual interpretación del concepto de que se trata, no tienen derecho a una indemnización de protección. Sin embargo, esta interpretación no sería conforme con el objetivo de armonización mínima perseguido por la Directiva 98/59, que, tal y como manifestó acertadamente la Comisión en la vista, no contempla como punto de partida una protección total generalizada, ni tan siquiera en los casos en los que el número de despidos supera los umbrales, puesto que también deben concurrir los requisitos temporales.[27]

48. Además, por mi parte, no puedo aceptar la idea, expuesta durante la vista, de que podría utilizarse la misma unidad de referencia tanto para el método del inciso i) como para el método del inciso ii), esto es, el «centro de trabajo» en lugar de la «empresa», y continuar sin embargo incluyendo con arreglo al método del inciso ii) todos los despidos pertinentes a efectos de la Directiva acaecidos en la totalidad del grupo derivados del mismo proceso de restructuración. De hecho, ello supondría crear una ficción jurídica con consecuencias desconocidas para el método del inciso i). Sería más sincero proponer la revocación de las sentencias Rockfon (EU:C:1995:420) y Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101).

24 — EU:C:1995:420, apartado 30.

25 — Véase, en particular, las sentencias Rockfon (EU:C:1995:420), apartado 30, y Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101), apartado 28.

26 — Dicho considerando dispone: «[…] conviene garantizar que las obligaciones de los empresarios en materia de información, de consulta y de notificación se apliquen 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.»

27 — Concretamente, en el asunto Ethel Austin, de los aproximadamente 1 700 trabajadores despedidos, 490 recibieron una indemnización de protección (es decir, más del 71 % no la recibieron). Sin embargo, tal y como se confirmó en la vista, en el asunto Woolworths, de los al menos 27 000 trabajadores despedidos, 3 233 no pudieron beneficiarse de una indemnización de protección (menos del 12 %; véanse los apartados 30 y 31 de la sentencia del EAT, asuntos nºs UKEAT/0547/12/KN y UKEAT/0548/12/KN). En lo que respecta a Bluebird, de la resolución de remisión se desprende que, de los 105 trabajadores despedidos en la región de Irlanda del Norte, 19 no recibieron una indemnización de protección (un poco más del 18 %).

49. Además, no he pasado por alto, como por otra parte tampoco ha hecho el Gobierno del Reino Unido, que el Tribunal de Justicia se ha esforzado por hacer hincapié en las consecuencias socioeconómicas que los despidos colectivos podrían provocar *en un contexto local y en un medio social determinados*.[28] En consecuencia, el Tribunal de Justicia ha interpretado el concepto de que se trata considerando que designa la «unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido»;[29] en otras palabras, *la unidad local de empleo*. En efecto, es precisamente la comunidad local la que podría mermar y desaparecer sin una protección contra los despidos colectivos. A la inversa, los despidos locales pertinentes a efectos de la Directiva que se hallan por debajo de los umbrales no plantean la misma amenaza para la supervivencia de las comunidades locales. Aunque la suma de los despidos efectuados en un proceso de restructuración pueda ser elevada a escala nacional, esto no dice nada sobre el modo en que se sufren las consecuencias a escala local. Cuando haya pocos solicitantes de empleo locales, el mercado laboral podría reabsorberlos más fácilmente.

50. En consecuencia, a la vista de lo que antecede, no estoy convencido de que el objetivo de protección social conduzca inequívocamente a la interpretación sugerida por los demandantes en los asuntos C-182/13 y C-80/14.

51. Más importante aún, si bien la Directiva 98/59 garantiza un nivel mínimo de protección de los derechos de los trabajadores en los distintos Estados miembros, también pretende, *por otro lado*, armonizar los costes que estas normas de protección suponen para las empresas de la Unión Europea (en lo sucesivo, «el objetivo de mercado interior»).[30] En efecto, a pesar de una convergencia cada vez mayor, siguen existiendo diferencias que pueden repercutir directamente en el funcionamiento del mercado interior. Habida cuenta del tenor de algunos considerandos de la exposición de motivos de la Directiva, el legislador de la UE consideraba de hecho que el objetivo de protección social no podía disociarse del objetivo de mercado interior.[31] Por lo tanto, tal y como ha señalado el Gobierno húngaro, dicho objetivo refuerza la tesis de que es necesario interpretar el concepto de que se trata de manera uniforme a fin de aumentar la transparencia y la previsibilidad para los empresarios que deciden reestructurar sus negocios.

b) Consideraciones adicionales

52. Por lo demás, procede rechazar, por diversos motivos, la sugerencia de que la interpretación del concepto de que se trata debería matizarse en el contexto del inciso ii) del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59.

28 — Véase la sentencia Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101), apartado 28.

29 — Sentencias Rockfon (EU:C:1995:420), apartado 32, y Athinaïki Chartopoïïa (EU:C:2007:101), apartado 25.

30 — Véase la sentencia Confédération générale du travail y otros (EU:C:2007:37), apartado 43, y, en este sentido, la sentencia Comisión/Portugal (EU:C:2004:605), apartado 48 y jurisprudencia citada. Blanpain, R., observa en «Labour Law and Industrial Relations of the European Community», Kluwer, Deventer, 1991, pp. 153 y 154, sirviéndose de un ejemplo concreto, que la Directiva 75/129 fue adoptada para evitar que las empresas paneuropeas especulasen acerca de dónde (es decir, en qué Estado miembro) sería más bajo el coste de despedir a los trabajadores.

31 — Me refiero, en particular, a los considerandos segundo a cuarto y sexto de la Directiva 98/59: «[…] 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 […] 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 […] estas diferencias pueden tener una incidencia directa en el funcionamiento del mercado interior […] la realización del mercado interior debe conducir a una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores en la Comunidad Europea […]». Véase igualmente la sentencia Nolan (C-583/10, EU:C:2012:638), apartados 37 a 40.

53. En primer lugar, el hecho de que varias versiones lingüísticas [32] se refieran a los «centros de trabajo» en plural carece de relevancia. Se trata únicamente de una referencia genérica. Al contrario, otras versiones lingüísticas parecen ser deliberadamente más específicas. [33] Estas últimas versiones se refieren a los «centros de trabajo» en plural en el artículo 1, apartado 1, letra a), inciso i), de la Directiva 98/59, pero emplean *el singular* en el artículo 1, apartado 1, letra a), inciso ii). Esta redacción más precisa excluye la idea de que la expresión «al menos igual a 20», a la que se refieren la tercera cuestión prejudicial planteada en el asunto C-182/13 y la primera cuestión prejudicial planteada en el asunto C-80/14, aluda al número de despidos en *todos* los centros de trabajo del empresario.

54. En segundo lugar, si se observa el *contexto* de la Directiva 98/59, el Tribunal de Justicia ha declarado anteriormente que las obligaciones de procedimiento establecidas en los artículos 2 y 3 de la Directiva 98/59 incumben *únicamente a la filial que emplea a los trabajadores y no a la sociedad matriz* aunque la decisión de proceder a un despido colectivo haya sido adoptada por esta última, ya que la sociedad matriz no tiene la condición de empresario con respecto a aquéllos. [34] Habida cuenta de que las obligaciones se imponen únicamente a la filial que emplea a los trabajadores, sería asimétrico exigir que los umbrales se calculen tomando como referencia la totalidad del grupo.

55. Además, también debe tenerse en cuenta la manera en la que el concepto de se trata se utiliza habitualmente en el Derecho laboral de la Unión. A este respecto la Directiva 2002/14/CE [35] establece, en su artículo 2, titulado «Definiciones», dos definiciones distintas para los conceptos de «empresa» y de «centro de trabajo». Además, el artículo 2, apartado 1, letra b), de la Directiva 2008/94, que figura bajo el capítulo I, titulado «Ámbito de aplicación y definiciones», se refiere a la «empresa *o* […] el centro de trabajo del empresario» (el subrayado es mío), y el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 2001/23/CE, que figura bajo el capítulo I, titulado «Ámbito de aplicación y definiciones», [36] se refiere a «los traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o centros de actividad». Ello refuerza la tesis de que en el Derecho laboral de la Unión una empresa no es lo mismo que un centro de trabajo o un centro de actividad.

56. En tercer lugar, pasando a examinar los *antecedentes legislativos* de la Directiva 98/59, los trabajos preparatorios de la Directiva 75/129 ponen de manifiesto que, cuando se le consultó, el Comité Económico y Social sugirió definir el término «empresa» que aparecía en la propuesta original de la Comisión, [37] como «unidad local de empleo». [38] Sin embargo, en el texto final, el término «empresa» fue reemplazado por el de «centro de trabajo», tal vez con la finalidad de clarificar dicha distinción. [39] A la luz de estas consideraciones, las palabras del Abogado General Cosmas siguen siendo tan ciertas ahora como cuando afirmó que «si el legislador comunitario pretendía que se tomaran en consideración todos los trabajadores de una empresa, cualquiera que fuese el lugar en que prestan sus servicios, para determinar [el número total de trabajadores que debe tenerse en cuenta a fin de apreciar el carácter] lícito o ilícito del despido, *hubiera debido utilizar un término más adecuado*». [40]

32 — En las versiones EN, ES, FR, IT y NL.

33 — En las versiones DA, DE, FI, HR, HU y SV.

34 — Sentencia Akavan Erityisalojen Keskusliitto AEK y otros (C-44/08, EU:C:2009:533), apartados 57 y 58.

35 — Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (DO L 80, p. 29).

36 — Directiva del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad (DO L 82, p. 16).

37 — COM(72) 1400; véase, por ejemplo el proyecto del artículo 4.

38 — DO 1973, C 100, pp. 11 a 14.

39 — Véase la sentencia Rockfon (EU:C:1995:420), apartado 33. Parece que este cambio, que no se introdujo en aquel momento en todas las versiones lingüísticas oficiales, se produjo entre la consulta al Parlamento Europeo y al Comité Económico y Social Europeo.

40 — Conclusiones del Abogado General Costas en el asunto que dio lugar a la sentencia Rockfon (C-449/93, EU:C:1995:242), punto 32; el subrayado es mío.

57. Más aún, la Directiva 98/59 no introdujo realmente ningún cambio en el régimen jurídico previamente aplicable, sino que se limitó a unir y codificar las Directivas 75/129 y 92/56, sin llevar a cabo ninguna modificación significativa en el concepto de que se trata. Más concretamente, de los trabajos preparatorios se desprende que, de hecho, el legislador de la Unión no tenía la intención introducir ningún cambio sustancial [41] y se daba por satisfecho con el mantenimiento del *status quo*. En cambio, si hubiera considerado que la interpretación dada por el Tribunal de Justicia en 1995 al concepto de que se trata era errónea, la adopción de la Directiva 98/59 le habría brindado una oportunidad perfecta para modificar dicho concepto, tal y como observó fundadamente Bluebird en la vista, pero no lo hizo así. Tampoco se introdujo ninguna modificación a raíz de la sentencia Athinaïki Chartopoïïa ni en ningún momento posterior. Procede llamar la atención sobre este particular, pues algunos autores habían publicado comentarios sobre las consecuencias que la interpretación del Tribunal de Justicia en la sentencia Rockfon podría tener para el Reino Unido, [42] incluso antes de la adopción de la Directiva 98/59. [43]

58. En cuarto lugar, tal y como señalaron la USDAW y la Sra. Wilson en la vista, resulta inherente a la concepción de los respectivos umbrales establecidos en los métodos de los incisos i) y ii) que su funcionamiento sea distinto. Ambos métodos protegen a los trabajadores en ciertos casos, pero no en otros. Al comparar ambos métodos se formuló ante el Tribunal de Justicia la alegación de que esta diferencia de aplicación es arbitraria. Sin embargo, esta modulación fue deliberada, dado que la elección del método, que no aparecía en la propuesta original de la Comisión, fue introducida específicamente por el Consejo. Lo realmente arbitrario sería interpretar el método del inciso ii) de la manera propuesta por la USDAW y la Sra. Wilson, dado que ello provocaría una auténtica escisión entre los respectivos niveles de protección conferidos.

59. A este respecto, cabe recordar que, tal y como se confirmó en la vista, el Reino Unido no ha cambiado el método elegido para transponer la Directiva desde los años setenta, cuando optó legítimamente por el método del inciso ii) en lugar del método del inciso i), en un momento en el que el concepto de que se trata no tenía un significado tan claro como el que tiene ahora.

60. En quinto lugar, hacer caso omiso de las diferencias inherentes entre los métodos del inciso i) y del inciso ii) privaría por completo de finalidad al artículo 5 de la Directiva 98/59. [44] La Directiva tan solo conlleva una armonización mínima, lo que quiere decir que los Estados miembros pueden adoptar normas que sean más favorables para los trabajadores. Así pues, a modo de ejemplo, los Estados miembros pueden establecer umbrales que apliquen *ambos* métodos, el del inciso i) y el del inciso ii), optando por ejemplo por un menor número de despidos pertinentes a efectos de la Directiva en un período de tiempo más largo.

61. Por todos estos motivos, comparto la tesis de Bluebird, de los Gobiernos español, húngaro y del Reino Unido y de la Comisión según la cual el concepto de que se trata debe interpretarse del mismo modo en relación con los dos incisos, i) y ii), del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, es decir, en el sentido de que designa la unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido. Por lo tanto, la Directiva no exige, ni tampoco impide, sumar el número de despidos en todos los centros de trabajo del empresario a efectos de verificar si se alcanzan los umbrales establecidos en el artículo 1, apartado 1, letra a). Corresponde a los Estados

41 — Véase, a este respecto, el Acta de la sesión nº 2115 del Consejo (AGRI) celebrada en Bruselas el 20 de julio de 1998 (Referencia nºs C/98/254 y 10395/98), apartado IX, en el que se afirma que «el objetivo es una clara refundición (o «codificación oficial» tal y como se entiende en el [apartado 1 del Acuerdo interinstitucional de 20 de diciembre de 1994 sobre un método de trabajo acelerado con vistas a la codificación oficial de los textos legislativos (DO 1996, C 102, p. 2)]), sin cambios sustanciales».

42 — Véase Rubinstein, M.: «Highlights: April 2007», 2007 *Industrial Relations Law Reports*, pp. 225 y ss., y Barnard, C.: *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford: 2012 (4ª ed.), pp. 632 y 633.

43 — Véase, en particular, Rubinstein, M.: «Highlights: March 1996», 1996 *Industrial Relations Law Reports*, pp. 113 y ss.

44 — El artículo 5 de la Directiva dispone: «La presente Directiva no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores o de permitir o de fomentar la aplicación de disposiciones convencionales más favorables para los trabajadores.»

miembros decidir, si lo estiman oportuno, aumentar el nivel de protección al amparo del artículo 5 de la Directiva 98/59, a condición de que ello resulte más favorable para los trabajadores despedidos en *todas* las ocasiones (y no sólo por término medio, como propone el Gobierno español). Corresponde a los órganos jurisdiccionales nacionales verificar si ése es realmente el caso.

62. Por último, también es necesario dejar claro que corresponde a los órganos jurisdiccionales remitentes en los tres asuntos determinar en cada ocasión qué es lo que constituye exactamente la unidad local de empleo, puesto que se trata de una cuestión de hecho. A modo de ejemplo, si un empresario tiene varias tiendas en un centro comercial, no es inconcebible que se considere que dichas tiendas forman una única unidad local de empleo. Tal y como señaló el Gobierno español, ello dependerá de numerosos factores: i) de que pueda afirmarse que la unidad conjunta en cuestión tiene cierta permanencia y estabilidad, ii) de que esté adscrita a la ejecución de una o varias tareas determinadas y iii) de que sus trabajadores, sus medios técnicos y su estructura organizativa le permitan llevar a cabo esas tareas. No es necesario que la entidad esté dotada de autonomía jurídica, económica, financiera, administrativa o tecnológica para poder ser calificada de centro de trabajo. [45]

63. Habida cuenta de las anteriores consideraciones, no es preciso pronunciarse sobre la petición de Bluebird de que se limiten los efectos en el tiempo de la sentencia. En el supuesto de que la postura del Tribunal de Justica no coincida con la mía, dicha petición parece en todo caso injustificada, habida cuenta de los estrictos requisitos que se exigen a tal efecto. [46]

C. *Cuestiones secundarias*

64. Tal y como se mencionó anteriormente, además de la cuestión principal examinada en los apartados anteriores, en los asuntos C-392/13 y C-80/14 se plantean otras cuestiones.

1. Primera cuestión prejudicial planteada en el asunto C-392/13: el concepto de «despidos colectivos»

65. Mediante su primera cuestión prejudicial, el Juzgado de lo Social nº 33 solicita en esencia al Tribunal de Justicia que clarifique si el concepto de «despidos colectivos» que figura en el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una disposición de Derecho nacional que limite el alcance de dicho concepto, incluyendo en él únicamente las extinciones de contrato fundadas en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Procede recordar que el artículo 1, apartado 1, letra a), dispone que los despidos pertinentes a efectos de la Directiva son aquellos efectuados por un empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores.

66. Si bien el Gobierno español declaró en la vista que había optado por el método del inciso i), me parece que de hecho España aplica una combinación del método del inciso i) y del método del inciso ii): El artículo 51, apartado 1, del ET establece un enfoque variable «con tres alternativas» como el contemplado en el método del inciso i), pero lo combina con un período más largo de 90 días, lo que parece hacer referencia al método del inciso ii). [47] No obstante, en el caso de autos, la cuestión que se plantea es si el artículo 51, apartado 1 del ET, interpreta de manera demasiado estrecha el

45 — Véase la sentencia Athinaïki Chartopoïïa, EU:C:2007:101, apartados 27 y 28.

46 — Véase la sentencia Schulz y Egbringhoff (C-359/11 y C-400/11, EU:C:2014:2317), apartados 57 y ss.

47 — Véase la sentencia Rodríguez Mayor y otros, (EU:C:2009:770), apartados 22 a 24. Además, a través del cuarto párrafo del artículo 51, apartado 1, del ET, España también ha introducido la posibilidad de que se considere que se ha producido un despido colectivo cuando la extinción de los contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial, aunque no se alcancen los umbrales del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco.

concepto de «despido». Dicho concepto, que reviste un significado uniforme en Derecho de la Unión, engloba cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento. [48] Además, la jurisprudencia indica que los términos «motivos no inherentes a la persona de los trabajadores» han de ser interpretados en sentido amplio. [49]

67. Pues bien, en virtud del artículo 5 de la Directiva 98/59, los Estados miembros pueden conferir una mayor protección a los trabajadores, por ejemplo, ampliando el período de tiempo fijado para contabilizar los despidos pertinentes a efectos de la Directiva. Sin embargo, la Directiva no es un *smörgåsbord*, o sea, no es posible elegir a su gusto lo que se toma y lo que se deja. Los Estados miembros no pueden compensar un mayor nivel de protección reduciéndolo en otros aspectos, por ejemplo, interpretando el concepto de «despido» de manera más restrictiva. [50] Al igual que los métodos de cálculo de los umbrales y, por lo tanto, los propios umbrales, dicho concepto no queda a la discreción de los Estados miembros. [51]

68. El primer párrafo del artículo 51, apartado 1, del ET, con el que se pretende transponer el artículo 1 de la Directiva 98/59, hace referencia únicamente a la «extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción». Parece que esta reserva restringe el alcance abierto del concepto de «despido». De hecho, la normativa española controvertida recuerda el asunto *Comisión/Portugal*, en el que Portugal había limitado ilícitamente ese mismo concepto, incluyendo en él únicamente los despidos por motivos de índole estructural, tecnológica o coyuntural. [52] Si bien es cierto que posteriormente, en la sentencia *Rodríguez Mayor y otros*, [53] el Tribunal de Justicia matizó en cierta medida el alcance del referido concepto en lo que concierne a la extinción de contratos de trabajo por causa de muerte del empresario, se cuidó mucho de distinguir esa situación particular de la anterior sentencia. [54] Dado que el asunto C-392/13 no se refiere a tal situación particular, no veo motivo alguno por el que el Tribunal de Justicia deba pronunciarse de manera diferente a como hizo en su sentencia *Comisión/Portugal*. Así pues, tal y como observan el órgano jurisdiccional remitente y el Gobierno húngaro, el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 se opone a una norma de Derecho nacional como el artículo 51, apartado 1, del ET.

69. No obstante, el Gobierno español se refiere a la disposición «comodín» que figura en el quinto párrafo del artículo 51, apartado 1, del ET. Ésta dispone que se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras extinciones de contrato producidas por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador afectado, distintos de la finalización de los contratos de trabajo celebrados por un período de tiempo limitado o para la realización de una tarea determinada (contratos de duración determinada), siempre que su número sea, al menos, de cinco.

70. A este respecto es preciso señalar que el párrafo quinto del artículo 51, apartado 1, del ET se asemeja bastante al segundo párrafo del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 y parecer transponerlo. Esta última disposición regula los «despidos por equiparación» que se asimilan a los «despidos propiamente dichos» (siendo característico de estos últimos la falta de consentimiento del trabajador). [55] Siempre que el número de despidos por equiparación sea al menos de cinco, éstos serán pertinentes a efectos de la Directiva para el cálculo de los umbrales.

48 — Sentencia Agorastoudis y otros (C-187/05 a C-190/05, EU:C:2006:535), apartado 28 y jurisprudencia citada.

49 — Véase, en este sentido, la sentencia Rodríguez Mayor y otros, (EU:C:2009:770), apartado 34.

50 — Véase, en este sentido, la sentencia Comisión/Italia (91/81, EU:C:1982:212), apartados 8 a 10.

51 — Véase, en este sentido, la sentencia Confédération générale du travail y otros (EU:C:2007:37) apartado 47.

52 — EU:C:2004:605, apartado 66 y fallo. Véase igualmente la sentencia Comisión/Reino Unido (C-383/92, EU:C:1994:234), apartados 29 a 32.

53 — EU:C:2009:770. En dicho asunto se había planteado una cuestión prejudicial muy similar a la que nos ocupa en el presente asunto.

54 — *Ibidem*, apartado 52.

55 — Véase la sentencia Comisión/Portugal (EU:C:2004:605), apartado 56. Los despidos por equiparación se producen, entre otros casos, en situaciones en las que se incita al trabajador a prestar su consentimiento, por ejemplo, a cambio de ventajas económicas; véanse los puntos 46 y 47 de las conclusiones del Abogado General Tizzano en el mismo asunto (EU:C:2004:139). Por ejemplo, es posible que los trabajadores se presten voluntariamente a una jubilación anticipada a iniciativa del empresario sin que ello pueda atribuirse individualmente a los trabajadores; véase Barnard, C., *op. cit.*, p. 631.

71. No obstante, no es menos cierto que, en lo que atañe a los «despidos propiamente dichos», la Directiva 98/59 no exige que haya un mínimo de cinco de tales despidos antes de considerarlos pertinentes a efectos de la Directiva, como el Gobierno español reconoció en la vista. En consecuencia, parece que al exigir que se hayan producido al menos cinco despidos por motivos distintos de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el artículo 51, apartado 1, del ET, limita indebidamente el alcance del concepto de «despido». En consecuencia, propongo al Tribunal de Justicia que responda a la primera cuestión planteada en el asunto C-392/13 en el sentido de que el artículo 1, apartado 1, de la referida Directiva se opone a tal disposición.

2. Cuestiones prejudiciales segunda y tercera en el asunto C-392/13: aplicabilidad de la Directiva 98/59 a los contratos de duración determinada

72. Mediante estas dos cuestiones prejudiciales, el Juzgado de lo Social nº 33 solicita orientación acerca de la aplicabilidad de la Directiva 98/59 a los contratos de duración determinada que han finalizado, tanto si se debe al transcurso del tiempo como si resulta de la finalización de un servicio u obra previamente determinado.

73. Esencialmente, en la segunda cuestión prejudicial se pregunta si los contratos de duración determinada que llegan a su fin han de tomarse en consideración como despidos pertinentes a efectos de la Directiva para el cálculo de los umbrales del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59. No obstante, la resolución de remisión sugiere que el órgano jurisdiccional remitente tan sólo desea saber si la Directiva requiere que dicho órgano jurisdiccional incluya tales extinciones de contrato en el cálculo de los umbrales como «despidos propiamente dichos», sin que haya de aplicárseles necesariamente el procedimiento de protección.

74. En la tercera cuestión prejudicial, pese a estar formulada en términos no especialmente claros, parece que se pregunta si el artículo 1, apartado 2, letra a), de la Directiva 98/59 se refiere únicamente al despido colectivo de trabajadores con contratos de duración determinada en los que las causas del despido sean las mismas (por ejemplo, cuando varios contratos de duración determinada llegan a su fin al final de una temporada turística o cuando se ha completado un proyecto de construcción).

75. Como han observado el Gobierno húngaro y la Comisión, la respuesta a ambas cuestiones se desprende claramente del tenor del artículo 1, apartado 2, letra a), de la Directiva 98/59. Dicho artículo excluye los contratos de duración determinada del ámbito de aplicación de la Directiva, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de esos contratos. Habida cuenta de la naturaleza de tales contratos, los cuales, tal y como afirma fundadamente la Comisión, finalizan necesariamente cuando transcurre el período convenido, esta norma parece plenamente convincente. De hecho, un contrato de duración determinada que finaliza de manera natural no es lo mismo que un despido de un trabajador con contrato indefinido por motivos no inherentes a la persona de dicho trabajador.

76. El segundo párrafo del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 no desvirtúa esta interpretación. Como se ha señalado anteriormente, dicho artículo regula los despidos por equiparación. Por el contrario, no regula los contratos de duración determinada, a los que únicamente se refiere el artículo 1, apartado 2, de la Directiva. Si bien por regla general las excepciones han de interpretarse de manera estricta, no es posible introducir por vía interpretativa en el texto del artículo 1, apartado 2, de la Directiva 98/59 una restricción adicional que no figuraba en un principio en dicho texto. Sobre todo, habida cuenta de que el legislador de la Unión ya ha introducido una disposición específica en el texto de dicha excepción sin considerar necesario añadir una segunda. En este sentido, el Tribunal de Justicia ya se ha negado a interpretar de manera estricta una excepción similar recogida

en el artículo 1, apartado 2, de la Directiva 98/59.[56] *A fortiori*, considero que no es posible aplicar la exclusión de los contratos de duración determinada únicamente en aquellos casos en los que las causas de la extinción de dichos contratos sean las mismas.

77. En todo caso, el Juzgado de lo Social nº 33 es libre de incluir todas las extinciones de los contratos de trabajo de duración determinada que llegan a su fin en el cálculo de los umbrales si ello es posible de conformidad con el Derecho español. Tal y como observó el Gobierno húngaro, nada impide que los Estados miembros adopten, de conformidad con el artículo 5 de la Directiva 98/59, normas que resulten más favorables para los trabajadores.

78. Por estos motivos, propongo responder conjuntamente a las cuestiones prejudiciales segunda y tercera planteadas en el asunto C-392/13 declarando que el artículo 1, apartado 2, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que están excluidos del ámbito de aplicación de dicha Directiva todos los despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de duración determinada, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de esos contratos. En este contexto carece de pertinencia el hecho de que las causas de finalización de dichos contratos sean las mismas. Tal conclusión no impide que se adopten normas nacionales más favorables para los trabajadores.

3. Segunda cuestión prejudicial planteada en el asunto C-80/14: más allá del efecto directo vertical

79. Mediante su segunda cuestión prejudicial, la Court of Appeal pregunta si, en las circunstancias específicas de dicho asunto, a un Estado miembro le es imposible alegar, cuando la transposición de una Directiva es incorrecta, que dicha Directiva no puede imponer obligaciones a los particulares. Los motivos para plantear esta cuestión prejudicial se hallan en las alegaciones de la USDAW y de la Sra. Wilson según las cuales un Estado miembro no puede invocar su transposición incompleta de la Directiva 98/59 en un procedimiento incoado en contra de un empresario privado insolvente en el que el propio Estado puede ser objeto de ulteriores reclamaciones con arreglo a la normativa nacional que transpone la Directiva 2008/94. En otras palabras, mediante dicha alegación parece afirmarse, pues, que la Directiva 2008/94 transforma de algún modo el carácter horizontal del procedimiento incoado con arreglo a la Directiva 98/59 en uno vertical.

80. A la luz de las anteriores consideraciones, la cuestión planteada resulta interesante. No obstante, para que nazcan las obligaciones resultantes de la Directiva 2008/94 es preciso que se haya producido el impago de un derecho de crédito incluido dentro del ámbito de aplicación de la referida Directiva (como, por ejemplo, una indemnización de protección) debido a la insolvencia del empresario. Si el Tribunal de Justicia declarara que el Reino Unido ha transpuesto incorrectamente el método del inciso ii) —y dejando aparte la posibilidad de interpretar el Derecho nacional de manera conforme a la Directiva, extremo que, según afirma expresamente la Court of Appeal, no es objeto de la cuestión prejudicial planteada—, el derecho a una indemnización de protección presupone que la Directiva tenga efecto directo horizontal respecto de los empresarios privados, solventes o insolventes. De no existir dicho efecto horizontal, las alegaciones de la USDAW y de la Sra. Wilson conducirían al resultado absurdo de que los trabajadores despedidos colectivamente por empresarios insolventes tendrían más derechos que los despedidos colectivamente por empresarios solventes, idea ésta que no se puede concebir. En todo caso, no se ha alegado que la Directiva 98/59 tenga efecto directo horizontal y no veo como podría ser así. En tales circunstancias, la argumentación de la USDAW y de la Sra. Wilson parece abocada al fracaso.

81. En todo caso, como no considero que el Reino Unido haya transpuesto incorrectamente la Directiva 98/59, propongo al Tribunal de Justicia que se abstenga de responder a esta cuestión prejudicial.

56 — Véase la sentencia Nolan, (EU:C:2012:638), apartados 42 y 43.

IV. Conclusión

82. Habida cuenta de las anteriores consideraciones, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a las cuestiones prejudiciales planteadas en el asunto C-182/13 por los Industrial Tribunals (Northern Ireland) (Reino Unido), a la cuarta cuestión prejudicial planteada en el asunto C-392/13 por el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona y a las cuestiones prejudiciales planteadas en el asunto C-80/14 por la Court of Appeal (England and Wales) (Reino Unido):

— «El concepto de «centro de trabajo» al que se hace referencia en el artículo 1, apartado 1, letra a), inciso ii), 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, tiene el mismo significado que en el contexto del artículo 1, apartado 1, letra a), inciso i), de dicha Directiva. Este concepto se refiere a la unidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido, cuya determinación corresponde al órgano jurisdiccional remitente. Tal conclusión no impide que los Estados miembros adopten normas de desarrollo basadas en dicho concepto que, sin disminuir el nivel mínimo de protección, sean más favorables para los trabajadores. Corresponde al órgano jurisdiccional nacional verificar que éste es realmente el caso.»

En el asunto C-392/13, propongo al Tribunal de Justicia que responda del siguiente modo a las cuestiones prejudiciales primera, segunda y tercera:

— «El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 se opone a una disposición de Derecho nacional como el artículo 51, apartado 1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, de 29 de marzo de 1995, según el cual deben haberse producido al menos cinco extinciones de contratos de trabajo sin el consentimiento de los trabajadores afectados, fundadas en causas distintas de las económicas, técnicas, organizativas o de producción, para que dichas extinciones de contrato se tomen en consideración a efectos de determinar si se ha producido un despido colectivo.

— El artículo 1, apartado 2, letra a), de la Directiva 98/59, debe interpretarse en el sentido de que están excluidos del ámbito de aplicación de dicha Directiva todos los despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración determinada, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de esos contratos. En este contexto carece de pertinencia el hecho de que las causas de finalización de dichos contratos sean las mismas. Tal conclusión no impide que los Estados miembros adopten normas que, sin disminuir el nivel mínimo de protección, sean más favorables para los trabajadores.»