Recopilación de la Jurisprudencia

CONCLUSIONES DEL ABOGADO GENERAL
SR. MICHAL BOBEK
presentadas el 11 de junio de 2020[1]

Asunto C-300/19

UQ
contra
Marclean Technologies, S. L. U.,
con intervención de:
Ministerio Fiscal,
Fondo de Garantía Salarial

(Petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona)

«Procedimiento prejudicial — Política social — Despidos colectivos — Directiva 98/59/CE — Artículo 1, apartado 1, letra a) — Período de referencia a efectos del cómputo del número de despidos»

I. Introducción

1. La Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos,[2] tiene por objeto dispensar una mayor protección a los trabajadores otorgando a estos (y a sus organizaciones representativas) determinados derechos específicos en caso de despido colectivo. Esta Directiva se aplica cuando concurren los requisitos establecidos en su artículo 1. Uno de estos requisitos se refiere al número de despidos que se producen en un período determinado (de 30 o de 90 días, dependiendo de la elección de cada Estado miembro).

2. Las cuestiones prejudiciales planteadas en el presente asunto versan sobre la fórmula que debe utilizarse para determinar el período en cuestión. Expresado de manera sencilla, ¿cómo debe computarse dicho período cuando un (antiguo) trabajador y su (antiguo) empresario discrepan acerca de si se ha producido un número suficiente de despidos que dé lugar a la aplicación de la Directiva 98/59?

1 Lengua original: inglés.

2 DO 1998, L 225, p. 16.

II. Marco jurídico

A. Derecho de la Unión

3. El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 dispone:

«A efectos de la aplicación de la presente Directiva:

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

   i) para un período de 30 días:

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

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

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

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

[…]

A efectos del cálculo del número de despidos previsto en la letra a) del párrafo anterior se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidos por iniciativa 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.»

4. El artículo 2 de la Directiva 98/59 establece:

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

[…]»

5. El artículo 3 de la Directiva 98/59 preceptúa:

«1. El empresario estará obligado a notificar por escrito cualquier proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente.

[…]

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.

[…]»

6. El artículo 5 de la Directiva 98/59 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 […]».

B. Derecho nacional

7. El artículo 51, apartado 1, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en lo sucesivo, «ET») establece:

«A efectos de lo dispuesto en esta 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.

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

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

[…]

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

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

8. El artículo 122, apartado 2, de la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social dispone que la decisión extintiva de un contrato será nula «cuando se haya efectuado en fraude de ley eludiendo las normas establecidas por los despidos colectivos».

III. Antecedentes de hecho, procedimiento nacional y cuestiones prejudiciales planteadas

9. La demandante en el procedimiento principal comenzó a trabajar para la empresa Marclean Technologies, S. L. U., el 31 de octubre de 2016. El 28 de mayo de 2018, inició una baja por incapacidad temporal. El 31 de mayo de 2018, fue despedida.

10. Marclean Technologies reconoció la improcedencia del despido, aunque alegó que obedecía a razones de descenso de su actividad comercial y achacó a la trabajadora incumplimientos en su trabajo. Al parecer se despidió a otros trabajadores por las mismas razones.

11. Se abonó a la demandante la indemnización que, según la empresa, corresponde para los casos en que se declare judicialmente el despido improcedente. El 11 de junio de 2018, la demandante presentó demanda por despido contra Marclean Technologies ante el Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona solicitando que se declarara nulo o, con carácter subsidiario, improcedente. Alegó que su despido

formaba parte de un despido colectivo encubierto. A este respecto, hizo referencia al hecho de que, entre el 31 de mayo y el 14 de agosto de 2018, cesaron en la empresa un total de siete personas (cuatro por causas no imputables a la persona del trabajador, dos por cese voluntario y una por finalización del contrato temporal). A continuación, el 15 de agosto de 2018, causaron baja en la empresa otras veintinueve personas. Al haber presentado estas últimas una carta de dimisión el 26 de julio de 2018, la empresa calificó estas bajas de cese voluntario.

12. El 15 de agosto de 2018, Marclean Technologies puso fin a su actividad comercial por completo. El 16 de agosto de 2018, esas veintinueve personas que habían causado baja en la empresa el día anterior fueron dadas de alta en otra empresa, Risk Steward, S. L.

13. El juzgado remitente considera que estas últimas extinciones de contrato no son deseadas por el trabajador y que, por tanto, constituyen «*despidos*» a los efectos del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59. No obstante, en la medida en que tuvieron lugar con posterioridad al despido de la demandante, el juzgado remitente duda de si pueden tenerse en cuenta para determinar si se ha producido un *despido colectivo*.

14. Según el juzgado remitente, a raíz de una sentencia del Tribunal Supremo dictada el 11 de enero de 2017, la jurisprudencia nacional interpreta el artículo 51.1 ET de la siguiente manera. Solamente las extinciones de contrato que se hayan producido en los 90 días *anteriores* a la fecha del despido individual objeto de enjuiciamiento se tienen en cuenta a efectos de determinar la existencia de un despido colectivo. Las extinciones de contrato que se produzcan en los 90 días *posteriores* a esa fecha solo pueden tenerse en cuenta en caso de que el empresario haya actuado de manera fraudulenta.

15. En consecuencia, al abrigar dudas sobre la fórmula que se exige para identificar el período pertinente al que debe atenderse para determinar si las extinciones de contrato constituyen un despido colectivo en el sentido del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, el Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona decidió suspender el procedimiento y plantear al Tribunal de Justicia las siguientes cuestiones prejudiciales:

«1) ¿El artículo 1, apartado 1, letra a), apartados i) y ii), de la [Directiva 98/59] debe interpretarse en el sentido de que el período de referencia de 30 o 90 días fijados para considerar la existencia de un despido colectivo siempre se han de computar antes de la fecha en la que tuvo lugar el despido individual objeto de enjuiciamiento?

2) ¿El artículo 1, apartado 1, letra a), apartados i) y ii), de la [Directiva 98/59] puede interpretarse en el sentido de que el período de referencia de 30 o 90 días fijados para considerar la existencia de un despido colectivo se puede computar después de la fecha en la que tuvo lugar el despido individual objeto de enjuiciamiento sin necesidad de que sean consideradas dichas extinciones posteriores fraudulentas?

3) Los períodos de referencia del artículo 1, apartado 1, letra a), apartados i) y ii), de la [Directiva 98/59] ¿admiten una interpretación tal que permita tener en cuenta los despidos o extinciones ocurridas dentro de 30 o 90 días, ubicándose el despido objeto de enjuiciamiento dentro de dichos períodos?»

16. Han presentado observaciones escritas en el presente procedimiento el Gobierno polaco y la Comisión Europea.

IV. Análisis

17. Mediante sus tres cuestiones prejudiciales, que procede examinar conjuntamente, el juzgado remitente pide al Tribunal de Justicia que aclare la manera en que debe computarse el período de referencia de 30 o de 90 días contemplado en el artículo 1, apartado 1, letra a), incisos i) y ii), de la Directiva 98/59.

18. Antes de abordar esta cuestión específica, quisiera recordar que la aplicabilidad de la Directiva 98/59 presupone la existencia de «despidos colectivos» en el sentido de su artículo 1, apartado 1, letra a). Esta disposición establece tres requisitos acumulativos: 1) las extinciones del contrato de trabajo deben ser «*despidos*», 2) el *número* de despidos debe alcanzar un determinado umbral cuantitativo y 3) el umbral debe alcanzarse *dentro de un período de tiempo determinado*.

19. Por lo que se refiere al *primer* requisito, los despidos a los efectos del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 son «despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores».[3] Tal como el Tribunal de Justicia explicó en la sentencia Pujante Rivera, por este concepto se entiende «cualquier extinción del contrato de trabajo no deseada por el trabajador y, en consecuencia, sin su consentimiento».[4] También se está ante un despido cuando la extinción de la relación laboral se derive del hecho de que el «empresario proceda, unilateralmente y en perjuicio del trabajador, a una modificación sustancial de elementos esenciales del contrato de trabajo por motivos no inherentes a la persona del trabajador».[5]

20. Por lo que respecta al *segundo* requisito, para computar el número total de despidos durante el período de referencia, *otras* extinciones del contrato de trabajo que se produzcan por iniciativa del empresario pueden asimilarse a los despidos, de conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59, si se reúnen determinadas condiciones. La expresión «por iniciativa del empresario» implica, como el Tribunal de Justicia ha explicado, una «manifestación directa de la voluntad del empresario consistente en una toma de iniciativa».[6] Por tanto, esas extinciones de contrato son distintas de los despidos «por falta del consentimiento del trabajador».[7]

21. Corresponderá al juzgado remitente determinar, a la luz de estos principios, si las extinciones del contrato de trabajo de los otros trabajadores que causaron baja en la empresa en el período pertinente constituyeron «despidos» (o pueden asimilarse a despidos) en el sentido de la Directiva 98/59 y si el número total de estos alcanzó el umbral exigido.

22. En cuanto al *tercer* requisito que debe concurrir para que exista un «despido colectivo» a los efectos del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, ¿cómo debe computarse el período temporal pertinente en el que han de haberse producido los despidos?

23. El artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 ofrecía a los Estados miembros la posibilidad de escoger la duración del período temporal en el que deben «agregarse» todos los despidos a efectos de comprobar si se ha alcanzado el umbral contemplado en esa disposición. Los Estados miembros pueden optar entre un período de 30 días [inciso i)] o uno de 90 días [inciso ii)].

3 Véase asimismo la sentencia de 12 de octubre de 2004, Comisión/Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605), apartado 66.

4 Sentencia de 11 de noviembre de 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743), apartado 48 y jurisprudencia citada.

5 Véanse las sentencias de 11 de noviembre de 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743), apartado 55; de 21 de septiembre de 2017, Ciupa y otros (C-429/16, EU:C:2017:711), apartado 27, y de 21 de septiembre de 2017, Socha y otros (C-149/16, EU:C:2017:708), apartado 25.

6 Sentencia de 10 de diciembre de 2009, Rodríguez Mayor y otros (C-323/08, EU:C:2009:770), apartado 40.

7 Sentencia de 12 de octubre de 2004, Comisión/Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605), apartado 56.

24. Parece que el Reino de España se inclinó por combinar las dos opciones contempladas en el artículo 1, apartado 1, letra a), incisos i) y ii), de la Directiva 98/59.[8] Al proceder de esa manera, dicho Estado miembro ha ampliado al parecer el concepto de «despido colectivo».

25. Con arreglo a lo dispuesto en el artículo 5 de la Directiva 98/59, esta «no afectará a la facultad de los Estados miembros de aplicar o de introducir disposiciones legales, reglamentarias o administrativas más favorables para los trabajadores». El Tribunal de Justicia también ha confirmado, en la sentencia Confédération Générale du travail y otros, que los «umbrales previstos en el artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59 constituyen […] disposiciones mínimas que los Estados miembros […] podrán derogar mediante disposiciones más favorables para los trabajadores».[9]

26. La cuestión clave del presente asunto no radica en la posible combinación de los dos períodos temporales, sino en la *fórmula* que debe utilizarse para computar los períodos de referencia contemplados en el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59.

27. Los términos empleados en el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 son conceptos del Derecho de la Unión. Por lo tanto, el sentido y alcance de los mismos han de ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme que debe tener en cuenta el contexto de la disposición y la finalidad de la legislación de que se trata. Se garantiza así que los Estados miembros no alteren el ámbito de aplicación de la Directiva.[10] En consecuencia, el cómputo del período de 30 o de 90 días contemplado en el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 no puede depender de las normas del Derecho nacional.

28. Sin embargo, esto no aclara cómo ha de determinarse el período de referencia en el que otros despidos se pueden tomar en consideración a los efectos del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59. Caben, cuando menos en teoría, diversas interpretaciones. El propio juzgado remitente ha sugerido tres fórmulas diferentes para computar el período de referencia. El Gobierno polaco ha propuesto otra en sus observaciones escritas.

29. Las dos primeras fórmulas sugeridas por el juzgado remitente consisten en determinar el período pertinente exclusivamente hacia atrás o exclusivamente hacia adelante desde la fecha del despido individual. De esta forma, solo los despidos que se produzcan con anterioridad o con posterioridad, respectivamente, al despido objeto de enjuiciamiento pueden incluirse en el cómputo de los umbrales exigidos.

30. Ninguna de estas dos interpretaciones resulta convincente.

31. Para empezar, en el *texto* del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 no se establece ninguna limitación del período de referencia de esta índole. Esta disposición se refiere, de manera asaz general, a «*un* período de 30 días» o a «*un* período de 90 días».[11] A mí me parece que el sentido ordinario de estos términos significa *cualquier* período de 30 o de 90 días.

32. A continuación, la única indicación que podría deducirse de la lógica y del *contexto* es que ambos períodos de referencia deben ser consecutivos, sin que exista la posibilidad de suspensión o interrupción alguna. En primer término, ninguna otra disposición de la misma Directiva prevé tal posibilidad. En segundo término, la finalidad general de la Directiva consiste en identificar determinados tipos de actuaciones de los empresarios dentro de un período específico que debe tener un grado razonable de previsibilidad y verificabilidad.

8 Véase el artículo 51 ET, citado en el punto 7 de las presentes conclusiones.

9 Sentencia de 18 de enero de 2007 (C-385/05, EU:C:2007:37), apartado 45.

10 Véase, entre otras, la sentencia de 11 de noviembre de 2015, Pujante Rivera (C-422/14, EU:C:2015:743), apartado 31 y jurisprudencia citada.

11 El subrayado es mío.

33. También parece que estas dos interpretaciones podrían oponerse al *objetivo* de la legislación de que se trata. La Directiva 98/59 tiene como finalidad reforzar la protección de los trabajadores en caso de despido colectivo.[12] Limitar los despidos pertinentes a los efectos de la Directiva 98/59 exclusivamente a aquellos que se hayan producido o bien antes o bien después de un despido individual difícilmente contribuiría a alcanzar tal objetivo. En efecto, con este planteamiento tan limitado, el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 resultará aplicable a un menor número de despidos, reduciéndose así considerablemente el ámbito de aplicación de este instrumento normativo.

34. Además, resulta probable que tal determinación *ex ante* y rígida del período de referencia dé lugar a resultados arbitrarios para los trabajadores afectados. Si el período de referencia se computase solo *retrospectivamente* (en otras palabras, hacia atrás) desde la fecha del despido individual objeto de enjuiciamiento, no podría tenerse en cuenta nada de lo que ocurriera después de esa fecha de corte. Tal sería el caso incluso si, por ejemplo, todos los despidos que serían pertinentes para determinar si se ha alcanzado el respectivo umbral exigido se produjeran subsiguientemente. Lo mismo ocurriría, aunque en sentido inverso, si el período de referencia se computase solo *prospectivamente* y no se pudiera así tener en cuenta la cantidad o el tipo de despidos que se hayan producido antes del despido del trabajador de que se trate.

35. Así pues, no encuentro fundamento alguno en la Directiva 98/59 para computar el período de referencia del artículo 1, apartado 1, letra a), exclusivamente hacia atrás o exclusivamente hacia adelante respecto del trabajador afectado que presenta demanda ante un tribunal nacional.

36. Más aún, en mi opinión, los dos períodos mínimos que se contemplan en el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 son de naturaleza *objetiva*. La aplicación y el cómputo de ambos períodos no dependen de ninguna condición de conducta fraudulenta del empresario. El precepto citado no distingue entre los despidos realizados en fraude y los que no se hayan realizado en fraude. Así pues, aunque un posible fraude consistente en ocultar la verdadera naturaleza de los despidos posiblemente podría examinarse indirectamente a la luz del primer o del segundo requisito de aplicabilidad del artículo 1, apartado 1, letra a),[13] no repercute en la duración o en el cómputo del período de referencia en cuestión.

37. A continuación, por similares razones también considero incorrecto el planteamiento sugerido por el Gobierno polaco, que alega que el punto de referencia para el inicio del período pertinente de 30 o de 90 días debe ser el primer despido *derivado del proyecto del empresario* de efectuar un despido colectivo. A su entender, en la medida en que un despido esté comprendido dentro del período de 30 o de 90 días, determinado por referencia al proyecto del empresario, forma parte del despido colectivo y el trabajador afectado debería disfrutar de la protección que ofrece la Directiva 98/59.

38. Así, el Gobierno polaco interpreta el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 a la luz de los artículos 2 a 4 de la misma. Estas últimas disposiciones imponen determinadas obligaciones — en particular de información y consulta— a los empresarios que tengan la intención de efectuar un despido colectivo. A este respecto, el Gobierno polaco también señala que, en la sentencia Junk, el Tribunal de Justicia declaró que el empresario debe cumplir tales obligaciones de información, consulta y notificación *antes* de que se tome cualquier decisión de efectuar un despido colectivo.[14]

12 Véase el considerando 2 de la Directiva. Véanse asimismo, con carácter más general, las conclusiones del Abogado General Szpunar presentadas en el asunto Plessers (C-509/17, EU:C:2019:50), puntos 38 a 41.

13 Véanse los puntos 18 a 20 de las presentes conclusiones.

14 Sentencia de 27 de enero de 2005 (C-188/03, EU:C:2005:59), apartados 36 a 38.

39. Sin embargo, tal planteamiento resultaría problemático, si es que no es manifiestamente peligroso. Las extinciones de contratos que constituyen despidos a los efectos de la Directiva 98/59 deben determinarse *de manera objetiva*, atendiendo exclusivamente a los criterios establecidos en el artículo 1 de la propia Directiva. La cuestión de si los despidos de los trabajadores forman o no parte de un proyecto concebido de antemano por el empresario podría tener cierta pertinencia probatoria, pero ciertamente no es decisiva en este contexto. Una vez que el número de despidos efectuados por el empresario alcanza el umbral que se contempla en la Directiva 98/59, las reglas de este instrumento normativo resultan aplicables, *con independencia de la intención subjetiva* del empresario.

40. La interpretación que propone el Gobierno polaco conduciría a un resultado paradójico. El disfrute por parte de los trabajadores de los derechos reconocidos en la Directiva 98/59 dependería de que el empresario cumpliera las obligaciones que en ella se establecen. Un empresario que, deliberadamente o por negligencia, no comunicara la información requerida a las autoridades y a los representantes de los trabajadores privaría en la práctica a sus trabajadores de la protección que otorga la Directiva 98/59. Tal interpretación se opone claramente al objetivo de «reforzar la protección de los trabajadores». [15]

41. Habida cuenta de lo anterior, considero que la interpretación correcta del artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59 es la tercera que propone el juzgado remitente, y que también propugna la Comisión.

42. La protección del trabajador que persigue la Directiva 98/59, incluido el acceso a los procedimientos judiciales o administrativos para hacer valer al amparo de su artículo 6 los derechos garantizados por la propia Directiva, surtirá efecto si el trabajador ha sido despedido dentro de un período de 30 o de 90 días consecutivos, se compute como se compute tal período, en el que el número de despidos alcance el umbral exigido.

43. Así pues, en función de los hechos de cada caso concreto, el período de referencia podría ubicarse completamente antes, completamente después o parcialmente antes y parcialmente después del despido en cuestión. Las dos únicas condiciones son: 1) que esos 30 o 90 días sean consecutivos y 2) que el trabajador que invoca sus derechos al amparo de la Directiva haya sido despedido dentro del correspondiente período de referencia.

44. Por último, quisiera subrayar que la interpretación que propongo se refiere a la fórmula para computar el período mínimo contemplado en el artículo 1, apartado 1, letra a), de la Directiva 98/59, sea cual sea la opción elegida por el Estado miembro en cuestión de entre las dos que se ofrecen. No puede decirse necesariamente lo mismo de las modalidades y formas del cómputo de cualesquiera períodos de protección más largos o adicionales que se establezcan en el Derecho nacional en virtud del artículo 5 de la propia Directiva, siempre que esa protección adicional no tenga de hecho como resultado que se reduzca el nivel mínimo de protección garantizado por el artículo 1, apartado 1, letra a).

15 Véanse el considerando 2 de la Directiva 98/59 y la sentencia de 7 de agosto de 2018, Bichat y otros (C-61/17, C-62/17 y C-72/17, EU:C:2018:653), apartado 38.

V. Conclusión

45. Propongo al Tribunal de Justicia que responda a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Juzgado de lo Social n.º 3 de Barcelona de la siguiente manera:

«El artículo 1, apartado 1, letra a), 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, debe interpretarse en el sentido de que se refiere a cualquier período de 30 o de 90 días consecutivos que incluya el despido del trabajador objeto de enjuiciamiento.»