

La interpretación del TJUE de la regulación de los despidos colectivos: su incidencia en el Derecho español

The interpretation of the ECJ of the regulation of collective dismissals: its incidence in Spanish law

JUAN MOLINS GARCÍA-ATANCE

Magistrado especialista del orden social, destinado en la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia de Aragón

DOI: <https://doi.org/10.36151/MDIPR.2015.012>

Bitácora Millennium, Nº 2 (2015)

Zaragoza, diciembre 2015

Abstract

La sentencia del TJUE de 13-5-2015 ha dejado sin efecto la doctrina jurisprudencial del TS que consideraba más favorable la regulación del despido colectivo del Estatuto de los Trabajadores que la contenida en la Directiva 98/59.

The sentence of the ECJ of 13.5.2015 has rescinded the spanish Supreme Court jurisprudence that considered more favorable legislation on collective dismissal regulated in Workers' Statute that contained in Directive 98/59.

Palabras clave: despido colectivo, centro de trabajo, estándar mínimo

Key words: *collective dismissal, workplace, minimum standard*

Sumario

I. Divergencia entre el ET y la Directiva 1998/59/CE

II. Pronunciamientos del TS: principio de norma más favorable

III. Sentencia del TJUE de 13 de mayo de 2015

1. Inaplicación de la Directiva 98/59

2. Cuestión prejudicial cuarta, relativa al conflicto entre empresa y centro de trabajo

A) Concepto de “centro de trabajo”

B) Centro de trabajo y despido colectivo

C) Norma más favorable

D) Fallo

E) Comentario

3. Cuestiones prejudiciales segunda y tercera: contratos temporales

A) Contratos temporales que no finalizan *ante tempus*

B) Contratos temporales suscritos en el marco de una contratación colectiva

IV. Conclusiones

I. Divergencia entre el ET y la Directiva 1998/59/CE

El art. 51.1 del vigente ET establece:

“1. 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.

b) El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.

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

Esta redacción no se ha modificado desde la entrada en vigor del actual ET, que se produjo el 24-3-1995. Por consiguiente, el umbral que distingue entre el despido objetivo y el despido colectivo se basa en la empresa, no en el centro de trabajo.

La Directiva 1998/59/CE¹, de 20 de julio (en adelante 98/59) codificó la Directiva 75/129/CEE², referente a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. Su art. 1 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:

Fecha de recepción del original: 11 de septiembre de 2015. Fecha de aceptación de la versión final: 21 de septiembre de 2015.

¹ DOUE L 225, 12/08/1998, pp. 16-21.

² DOUE L 048, 22/02/1975, pp. 29-30.

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”.

Se produce una contradicción patente entre la regulación nacional y la de la Unión Europea.

Y el artículo 5 de esta Directiva 98/59 regula el principio de protección de la parte débil:

“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”.

II. Pronunciamientos del TS: principio de norma más favorable

La sentencia del TS de 18 de marzo de 2009, recurso 1878/2008 (CENDOJ STS 3672/2009), argumenta que la Directiva 98/59 tiene por objeto establecer una protección mínima y los Estados miembros pueden adoptar medidas nacionales más favorables para los trabajadores. *“Esto es, precisamente, lo que lleva a cabo nuestra norma nacional, que (...) establece una regulación procedimental más favorable para los trabajadores, no sólo con respecto a la unidad de referencia física (empresa y no centro de trabajo) para el cómputo de trabajadores afectados, sino también exigiendo a la empresa la justificación de la causa extintiva y la necesidad de la previa autorización administrativa para proceder al despido colectivo (requisitos éstos que no establece la norma comunitaria)”* (FJ 2º). El Alto Tribunal es consciente de *“la posibilidad de que la aplicación de la Directiva en algún hipotético supuesto, pudiera determinar un efecto no menos favorable que la norma nacional, circunstancia que, en cualquier caso, no enerva lo ya señalado con respecto a que la*

función de garantía y protección de los trabajadores en caso de despidos colectivos - a la que se refiere la propia norma comunitaria- la cumple mejor nuestra norma de derecho interno” (FJ 2º).

Posteriormente, las sentencias del TS de 23 de abril de 2012, recurso 2724/2011 (CENDOJ STS 4641/2012) y 23 de enero de 2013, recurso 1362/2012 (CENDOJ STS 404/2013), han reiterado que el art. 51 del ET mejora los límites establecidos en el art. 1 de la Directiva 98/59.

El TS aplica el principio de norma más favorable, que exige respetar la unidad de regulación de la materia. Es decir, se comparan las dos normativas y se determina que la española es, como regla general, más favorable para los trabajadores, aplicándose esta en su integridad. La sentencia del TS de 10 de diciembre de 2012, recurso 48/2012 (CENDOJ STS 8406/2012), rechaza el denominado “espiguelo normativo”: *no se puede “conseguir la coexistencia, por la sola voluntad de una de las partes, de dos normativas distintas, eligiendo en un concreto extremo la más favorable (...) y rechazando aquellos otros que no le resultarían tan beneficiosos de la normativa (...) pues la aplicación del criterio de la norma más favorable ha de hacerse respetando la unidad de regulación de la materia” (FJ 5º).*

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE nº 36, de 11 de febrero de 2012) suprimió la autorización administrativa de los despidos colectivos (salvo el supuesto de fuerza mayor), sustituyéndola por un periodo de consultas entre el empresario y los representantes legales de los trabajadores, por lo que desapareció uno de los argumentos justificativos de que la regulación nacional era más favorable que la de la Unión Europea.

III. Sentencia del TJUE de 13 de mayo de 2015 (C392/13)

El Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona dictó auto el 9-7-2013 (CENDOJ AJSO 5/2013)³ elevando cuatro cuestiones prejudiciales al TJUE⁴. La cuarta es la referente a la discordancia entre la Directiva 98/59 y el art. 51.1 ET al fijar el umbral numérico que diferencia el despido colectivo del despido objetivo con base en el centro de trabajo y en la empresa, respectivamente.

³ Ponente D. Joan Agusti Maragall. Dicho auto fue subsanado por el de 25-7-2013 (CENDOJ AAJSO 6/2013).

⁴ DOUE C 260, 7/09/2013.

1. Inaplicación de la Directiva 98/59

El examen de los hechos litigiosos revela que la Directiva 98/59 no es aplicable al conflicto suscitado en el procedimiento de despido seguido ante el Juzgado de lo Social porque el centro de trabajo no alcanzaba los 21 trabajadores exigidos por el art. 1.1.a).i) de la Directiva 98/59, la cual exige que se trate de un centro de trabajo que emplee “*habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores*”. Pero ello no priva de importancia al pronunciamiento del TJUE porque entra en el fondo de la cuarta cuestión prejudicial y sienta una doctrina contraria a la del TS español.

En efecto, el trabajador demandante prestaba servicios en un centro de trabajo radicado en Barcelona que en julio de 2012 tenía 20 trabajadores. En agosto de 2012 extinguió dos contratos de este centro de trabajo. En los meses de octubre y noviembre de 2012 extinguió dos relaciones laborales más en Barcelona. Y el 20 de diciembre de 2012 informó al demandante y a otros 12 trabajadores del centro de trabajo de Barcelona de su despido por causas económicas, productivas y organizativas, las cuales obligaban a Nexea a cerrar dicho centro y a transferir al resto del personal a Madrid.

La Directiva 98/59 considera despidos colectivos a los que afecten, en un período de 30 días, al menos a 10 trabajadores en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 (es decir, 21 o más) y menos de 100 trabajadores. El centro de trabajo del actor tenía 20 trabajadores en julio de 2012 y menos de 20 trabajadores desde agosto de 2012 por lo que en ningún caso podía subsumirse en el art. 1 de la Directiva 98/59.

Sin embargo, el TJUE argumenta que las cuestiones sobre la interpretación del Derecho de la Unión planteadas por el juez nacional, cuya exactitud no corresponde verificar al TJUE, disfrutan de una presunción de pertinencia. La negativa del TJUE a pronunciarse sólo está justificada cuando resulta evidente que la interpretación del Derecho de la Unión no tiene relación alguna con la realidad o con el objeto del litigio principal. Y entra en el examen de la cuarta cuestión prejudicial.

Por el contrario el TJUE omite pronunciarse sobre la primera cuestión prejudicial argumentando: “*Dado que el examen de la cuarta cuestión prejudicial ha puesto de manifiesto que la Directiva 98/59 no resulta aplicable en el caso de autos, no es necesario responder a la primera cuestión prejudicial*” (apartado 58). Esta primera cuestión prejudicial planteaba si art. 51.1 ET vulnera la Directiva 98/59 al computar solamente los despidos por causas “económicas, técnicas, organizativas o de producción”. Y a continuación sí que examina las cuestiones prejudiciales segunda y tercera.

Por consiguiente, el TJUE examina en primer lugar la última cuestión prejudicial (la cuarta), llega a la conclusión de que la Directiva 98/59 no es aplicable pero pese a ello sienta una doctrina de interpretación de esta Directiva. Y a continuación rechaza entrar a conocer de la primera cuestión prejudicial porque la Directiva no es aplicable y sin embargo entra en el examen de las cuestiones prejudiciales segunda y tercera.

En las conclusiones del Abogado General se explica que el Gobierno español sostiene que las circunstancias del asunto litigioso no dan lugar a una situación de despido colectivo con arreglo a la Directiva 98/59 puesto que no se alcanzan los umbrales mínimos. El Abogado General argumenta que *“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”* (apartado 35). Parece que se esté pronunciando a favor de elevar una consulta al TJUE, formalizando una cuestión prejudicial, cuando un Juzgado nacional desee saber la correcta interpretación de una norma de la Unión Europea, aun cuando no sea aplicable al supuesto litigioso.

Este pronunciamiento del TJUE ilustra acerca de la diferencia entre este Tribunal y los Tribunales españoles. El TJUE tiene como función principal garantizar que la legislación de la Unión Europea se aplique de la misma manera en todos los países miembros. Aun cuando en el procedimiento que ha dado lugar a esta cuestión prejudicial la normativa europea no sea aplicable, el procedimiento prejudicial le permite pronunciarse sobre una cuestión de gran trascendencia, estableciendo como debe interpretarse el art. 1.1.a) de la Directiva 98/59 y dejando sin efecto la doctrina jurisprudencial que vulneraba esta norma. El TJUE trasciende del caso concreto.

2. Cuestión prejudicial cuarta, relativa al conflicto entre empresa y centro de trabajo

La cuestión prejudicial cuarta está planteada en los términos siguientes:

«¿Admite el concepto de “centro de trabajo”, como “concepto de Derecho Comunitario” 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?».

El TJUE vierte los argumentos siguientes:⁵

A) Concepto de “centro de trabajo”

1. Es un concepto del Derecho de la Unión y no puede definirse por referencia a las legislaciones de los Estados miembros. Por ello, debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión.
2. La relación laboral se caracteriza por el vínculo entre el trabajador y aquella parte de la empresa a la que se halle adscrito para desempeñar su cometido.
3. No resulta esencial que dicha unidad disponga de una dirección facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos.
4. Puede constituir un “centro de trabajo” una entidad diferenciada, que tenga cierta permanencia y estabilidad, que esté adscrita a la ejecución de una o varias tareas determinadas y que disponga de un conjunto de trabajadores, así como de medios técnicos y un grado de estructura organizativa que le permita llevar a cabo esas tareas.
5. No es necesario que dicha entidad esté dotada necesariamente de autonomía jurídica, ni de una autonomía económica, financiera, administrativa o tecnológica para poder ser calificada de “centro de trabajo”.

B) Centro de trabajo y despido colectivo

Cuando el trabajador está adscrito a una parte de la empresa para desempeñar su prestación, aunque no tenga una dirección facultada para efectuar autónomamente despidos colectivos, ni esté dotada de autonomía jurídica, económica, financiera, administrativa o tecnológica, aquella es la entidad a la que se hallan adscritos los trabajadores afectados por el despido para desempeñar su cometido, y son los despidos efectuados en dicha entidad los que han de tomarse en consideración separadamente de los efectuados en otros centros de trabajo de esa misma empresa.

⁵ Los argumentos vertidos en los apartados 42 a 49 de esta sentencia del TJUE de 13 de mayo de 2015 son trasunto de los desarrollados en los apartados 45 a 52 de la sentencia del TJUE de 30 de abril de 2015, DOUE C 213, 29/06/2015 y en los apartados 26 a 33 de la sentencia del TJUE de 13 de mayo de 2015 C-182/13, Bluebird, DOUE C 236/01, 20/07/2015.

En el caso enjuiciado, la empresa demandada ejercía una actividad comercial consistente en la prestación de servicios de correo híbrido en dos centros de trabajo situados respectivamente en Madrid y en Barcelona. Ambos centros de trabajo 1) contaban con un único jefe de producción, 2) tenían una contabilidad y gestión presupuestaria comunes, y 3) desarrollaban funciones esencialmente idénticas (el manipulado y el ensobrado del correo). Pero el centro de Barcelona disponía de un jefe de centro de trabajo encargado de la coordinación del trabajo *in situ*. En consecuencia, el centro de trabajo de Barcelona puede cumplir los criterios enunciados para considerarse un centro de trabajo a estos efectos.

C) Norma más favorable

La sustitución del término «centro de trabajo» por el de «empresa» sólo puede considerarse favorable a los trabajadores si dicho elemento supone una añadidura y no implica el abandono de la protección de los trabajadores en aquellos casos en los que, si se aplicase el concepto de centro de trabajo, se alcanzaría el número de despidos requerido para el despido colectivo.

Y una normativa nacional sólo puede considerarse conforme al artículo 1.1, párrafo primero, letra a), inciso i) de la Directiva 98/59 si impone la aplicación de las obligaciones de información y consulta del despido colectivo, al menos, en caso de despido de 10 trabajadores en centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 trabajadores y menos de 100. Esta obligación es independiente de adicionales exigencias impuestas por el Derecho nacional a las empresas que empleen habitualmente menos de 100 trabajadores.

En el caso enjuiciado no se alcanzaba el umbral mínimo. En dicho supuesto, la Directiva 98/59 no impone la aplicación de su artículo 1 porque no concurren todos los elementos de un umbral establecido en dicha disposición.

D) Fallo

El TJUE dispone que el art. 1.1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que introduce, como única unidad de referencia, la empresa y no el centro de trabajo, cuando la aplicación de dicho criterio conlleva obstaculizar el procedimiento de información y consulta de los despidos colectivos siendo así que, si se utilizase como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos de que se trata deberían calificarse de «despido colectivo» a la luz de la definición que figura en esta dicha Directiva.

E) Comentario

La relación entre el art. 51.1 del ET y el art. 1.1, párrafo primero, letra a), de la Directiva 98/59 no debe abordarse desde la perspectiva de la norma más favorable. No puede afirmarse que una regulación sea más favorable que la otra.

A título ejemplificativo y argumentativo, si una empresa despide a 10 trabajadores de un centro de trabajo con 21 trabajadores y su plantilla total es de 200 trabajadores, conforme a la Directiva 98/59 deberá tramitarse un despido colectivo pero la aplicación del art. 51 del ET conllevaría sendos despidos individuales.

Por el contrario, si una empresa despide a 10 trabajadores de varios centros de trabajo, todos ellos con menos de 20 trabajadores, y la plantilla total es de 90 trabajadores, la Directiva 98/59 conllevaría despidos individuales y el art. 51 del ET un despido colectivo.

Por consiguiente, el art. 51.1 del ET no es una norma más favorable que la Directiva 98/59 sino que se trata de normas distintas, aplicándose el procedimiento de protección (los trámites propios del despido colectivo) en función de las circunstancias concretas.

El Derecho de la Unión Europea establece un estándar mínimo en aras a la protección de la parte débil, el cual debe ser respetado por el Derecho nacional. Y el art. 51 del ET no respeta dicho estándar mínimo, desarrollando una regulación distinta pero en modo alguno más favorable.

Por ello, si la aplicación de la regulación vigente en el art. 51 del ET conlleva el procedimiento de protección (el despido colectivo), deberá tramitarse. Pero en aquellos casos concretos en los que el art. 51 del ET excluya el despido colectivo pero sí que resulte de la Directiva 98/59, deberá tramitarse asimismo un despido colectivo. En este sentido se ha pronunciado la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco nº 972/2015, de 21 de mayo, FD 2º (CENDOJ STSJ PV 1135/2015).

En el futuro el legislador español debería corregir este incumplimiento de la normativa de la Unión, aproximando su legislación a las de los restantes Estados miembros de la Unión Europea.

3. Cuestiones prejudiciales segunda y tercera: contratos temporales

A) Contratos temporales que no finalizan *ante tempus*

La cuestión prejudicial segunda tiene el contenido siguiente:

“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” [artículo 1, apartado 1, párrafo primero, 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]?”.

El TJUE responde negativamente a esta cuestión argumentando que para apreciar si se ha llevado a cabo un «despido colectivo» en el sentido de la Directiva 89/59 no deben tenerse en cuenta las extinciones individuales de los contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, cuando dichas extinciones tienen lugar en la fecha en la que el contrato de trabajo llega a su fin o se finaliza la tarea encomendada.

La razón es que estos contratos no se extinguen a iniciativa del empresario, sino en virtud de las cláusulas que contienen o de la normativa aplicable, cuando llegan a término o cuando se realiza la tarea para la que fueron celebrados. Por ello, carecería de sentido llevar a cabo el procedimiento de despido colectivo. En particular, el objetivo consistente en evitar los despidos o reducir su número y en buscar alternativas para atenuar sus consecuencias no puede alcanzarse en modo alguno en lo que respecta a los despidos resultantes de la extinción de los contratos.

B) Contratos temporales suscritos en el marco de una contratación colectiva

La cuestión prejudicial tercera establece:

“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, [párrafo primero], 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?”.

El TJUE también responde negativamente a esta cuestión prejudicial explicando que para considerar que se han producido despidos colectivos efectuados en el marco de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, no es necesario que la causa de tales despidos se derive de un mismo marco de contratación colectiva por una misma duración o para una misma tarea.

IV. Conclusiones

El TS había abordado el conflicto entre el art. 51.1 del ET y el art. 1.1 de la Directiva 98/59 aplicando el principio de norma más favorable apreciada en su conjunto. Este principio opera cuando concurren dos preceptos de fuentes distintas incompatibles (que no pueden aplicarse a la vez) y que no puede resolverse por el principio de jerarquía normativa.

El TJUE reitera el principio de primacía del Derecho de la Unión: el Derecho procedente de las instituciones europeas se integra en los sistemas jurídicos de los Estados miembros que están obligados a respetarlo. Si una norma nacional es contraria a una disposición europea, las autoridades de los Estados miembros deben aplicar la disposición europea. El Derecho nacional no se anula ni deroga, pero su carácter obligatorio queda suspendido. Esta prevalencia alcanza las normas constitucionales del Estado (sentencia del TJUE de 17-12-1970, asunto Internationale Handelsgesellschaft). Y la Ley Orgánica 7/2015, de 21 de julio, por la que se modifica la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial (BOE nº 174, de 22 de julio de 2015), ha añadido un art. 4 bis a la LOPJ cuyo apartado primero dispone: *“Los Jueces y Tribunales aplicarán el Derecho de la Unión Europea de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”.*

Es cierto que el art. 5 de la referida Directiva permite que los Estados miembros introduzcan disposiciones más favorables para los trabajadores. Pero ello no autoriza para que un Tribunal examine la normativa de la Unión Europea y la nacional, decida que esta es más favorable en su conjunto e inaplique preceptos del Derecho de la Unión. Cada uno de los preceptos de la Directiva 98/59 constituye un estándar mínimo que debe respetarse en todo caso.

Cuando el art. 51.1 del ET fija el umbral entre el despido colectivo (que tiene mayores garantías para los trabajadores) y el despido objetivo, atendiendo al número de trabajadores de la empresa y no del centro de trabajo, no está

estableciendo una mejora respecto del Derecho de la Unión Europea sino que está instaurando un criterio cualitativamente distinto.

En algunos supuestos, la aplicación del art. 51 del ET supondrá la aplicación de un despido colectivo que no resultaría de lo dispuesto en el art. 1.1 de la Directiva 98/59. Por el contrario, en otros casos la aplicación del art. 1.1 de la Directiva 98/59 conllevará un despido colectivo que no resultaría del art. 51 del ET. En este supuesto deberá aplicarse el art. 1.1 de la Directiva 98/59 y tramitar el despido colectivo.

En definitiva, esta sentencia del TJUE supone que basta con que el despido supere alternativamente los umbrales de uno de los dos textos normativos: la Directiva 98/59 o el art. 51 del ET, para que se tramite el despido colectivo, que resulta más tuitivo para los trabajadores. Es una proyección del principio de protección de la parte débil. El Derecho de la Unión Europea se limita a establecer un estándar mínimo que puede ser mejorado por el Derecho nacional, en cuyo caso la aplicación de uno y otro dependerá del que en cada caso concreto resulte más favorable para los trabajadores.

Aunque la situación existente resulta más tuitiva para los trabajadores, que en cada supuesto se benefician de la norma más favorable, un elemental principio de seguridad jurídica y el cumplimiento de la aproximación de la legislación de los Estados miembros de la Unión Europea en materia de despidos colectivos prevista en la Directiva 98/59 obliga a concluir que debería reformarse el art. 51 del ET para adecuarlo a la normativa de la Unión Europea.⁶ El Abogado General explica en sus conclusiones que esta *“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. 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”*.

⁶ En el mismo sentido se pronuncia LASA LÓPEZ, A.: “El Juez europeo matiza el significado y alcance del despido colectivo en materia de unidad especial de referencia (artículo 51.1 ET): sentencia del TJUE (Sala quinta), de 13 de mayo de 2015 (asunto C-392/13)”, *Revista Aranzadi de la Unión Europea* nº 7, 2015, pág. 103.