

**Asunto C-134/24 (Tomann) <sup>i</sup>**

**Petición de decisión prejudicial**

**Fecha de presentación:**

20 de febrero de 2024

**Órgano jurisdiccional remitente:**

Bundesarbeitsgericht (Tribunal Supremo de lo Laboral, Alemania)

**Fecha de la resolución de remisión:**

1 de febrero de 2024

**Demandado, recurrente en apelación y recurrente en casación:**

UR, actuando en condición de administrador concursal de V GmbH

**Demandante, recurrido en apelación y recurrido en casación:**

DF

---

**BUNDESARBEITSGERICHT (TRIBUNAL SUPREMO DE LO LABORAL)**

[*omissis*]

Bundesarbeitsgericht

Dictada el

1 de febrero de 2024

**RESOLUCIÓN**

[*omissis*]

En el asunto entre

UR, actuando en condición de administrador concursal de V GmbH,

demandado, recurrente en apelación y recurrente en casación

[y]

DF

demandante, recurrido en apelación y recurrido en casación,  
la Sala Sexta del Bundesarbeitsgericht, tras la deliberación del 1 de febrero de 2024 [*omissis*], ha resuelto:

I. Solicitar al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de conformidad con el artículo 267 TFUE, que responda a las cuestiones siguientes:

- 1) ¿Debe interpretarse el artículo 4, apartado 1, 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 (en lo sucesivo, «Directiva 98/59/CE»), en el sentido de que una comunicación de despido en el marco de un despido colectivo sujeto a la obligación de notificación solo podrá extinguir el contrato de trabajo del trabajador afectado una vez que haya vencido el plazo de espera de los despidos?

En caso de respuesta afirmativa a la primera cuestión:

- 2) ¿Presupone el vencimiento del plazo de espera de los despidos no solo una notificación de despido colectivo, sino también una notificación efectuada con los requisitos establecidos en el artículo 3, apartado 1, párrafo cuarto, de la Directiva 98/59/CE?
- 3) El empresario que haya comunicado los despidos sin efectuar la preceptiva notificación del despido colectivo, ¿puede subsanar posteriormente tal falta de notificación, con la consecuencia de que, tras el vencimiento del plazo de espera de los despidos, podrá ponerse fin a los contratos de trabajo de los trabajadores afectados por medio de esas comunicaciones de despido ya realizadas?

En caso de respuesta afirmativa a las cuestiones primera y segunda:

- 4) ¿Es compatible con el artículo 6 de la Directiva 98/59/CE el hecho de que el Derecho nacional atribuya a la autoridad competente la facultad de determinar, sin que quepa recurso alguno contra su decisión por parte del trabajador y con carácter vinculante para los tribunales laborales, el momento en que vence el plazo de espera de los despidos en el caso concreto, o bien deberá poder contar necesariamente el trabajador con la posibilidad de un control jurisdiccional de la licitud de la decisión adoptada por la referida autoridad?

II. [*omissis*] [Suspensión del procedimiento]

### Fundamentos

## A. Objeto del procedimiento principal

- 1 I. Las partes discrepan sobre la extinción de su relación laboral mediante despido ordinario, declarado por el demandado en diciembre de 2020, con efectos de 31 de marzo de 2021. El demandado no realizó la preceptiva notificación del despido colectivo con arreglo al artículo 17, apartado 1, de la Kündigungsschutzgesetz (Ley de Protección contra el Despido). Además, tampoco subsanó esta deficiencia antes del 31 de marzo de 2021. Según el turno de reparto de los asuntos del Bundesarbeitsgericht, resulta competente para conocer del presente procedimiento su Sala Sexta, cuyo propósito es desestimar en su integridad la demanda de protección contra el despido interpuesta por el demandante. Como ya expuso con detalle Sala Sexta en su resolución de 14 de diciembre de 2023 (— 6 AZR 157/22 [B] —), la normativa procesal nacional le impide adoptar tal decisión.
- 2 II. Hasta la fecha, la Sala Segunda del Bundesarbeitsgericht ha declarado que el despido comunicado sin la necesaria notificación previa de despido colectivo es nulo (ineficaz), por lo que no se puede poner fin a la relación laboral. Por contra, para el futuro, la Sala Sexta postulará la tesis de que la falta de notificación de despido colectivo requerida por el Derecho de la Unión o por el Derecho nacional, o bien el carácter defectuoso de tal notificación, no tiene consecuencia jurídica alguna en la decisión sobre la extinción de una relación laboral que ha quedado resuelta en virtud del despido. Antes bien, ni la falta de la notificación de despido colectivo ni los errores de que adolezca la misma tendrán consecuencia alguna. Incumbirá al legislador alemán establecer una «sanción» para las deficiencias observadas en el procedimiento de notificación en los supuestos de despidos colectivos. Esta no debería entrar en el ámbito del Derecho del trabajo, sino únicamente en la normativa en materia de fomento del empleo (sentencia del Bundesarbeitsgericht de 14 de diciembre de 2023 — 6 AZR 157/22 [B] — apartados 7, 22, 32 y, en particular, apartado 35).
- 3 III. La normativa procesal nacional prevé un proceso específico en el caso de que existan divergencias de opinión entre la Salas del Bundesarbeitsgericht. De conformidad con el artículo 45, apartados 2 y 3, de la Arbeitsgerichtsgesetz (Ley sobre la Jurisdicción de lo Laboral), una Sala del Bundesarbeitsgericht solo podrá apartarse de la jurisprudencia de otra Sala cuando esta haya desistido de su tesis jurídica, previa solicitud en tal sentido o, en su defecto, si la Gran Sala del Bundesarbeitsgericht ha adoptado una decisión sobre la respuesta correcta que deba darse a la cuestión de Derecho subyacente. En consecuencia, la Sala Sexta, mediante resolución de 14 de diciembre de 2023 (— 6 AZR 157/22 [B] —), ha remitido a la Sala Segunda la siguiente cuestión, de conformidad con el artículo 45, apartado 3, primera frase, de la Ley sobre la Jurisdicción de lo Laboral:

«¿Se mantiene la tesis jurídica, propugnada desde la sentencia de 22 de noviembre de 2012 (— 2 AZR 371/11 —), en el sentido de que el despido en cuanto negocio jurídico vulnera una prohibición legal en el sentido del artículo 134 del Bürgerliches Gesetzbuch (Código Civil), por lo que el

despido será ineficaz si en el momento en que se ha declarado el mismo no concurre una notificación eficaz de conformidad con el artículo 17, apartados 1 y 3, de la Ley de Protección contra el Despido?»

## **B. Derecho nacional pertinente**

- 4 I. Ley de Protección contra el Despido, en la versión de la Comunicación de 25 de agosto de 1969 (BGBl I, p. 1317):

### «Artículo 17 — Obligación de notificación

1. El empresario deberá efectuar una notificación a la agencia de empleo antes de despedir,
  1. en los centros de trabajo que empleen habitualmente a más de 20 trabajadores y menos de 60, a más de 5 trabajadores;
  2. en los centros de trabajo que empleen habitualmente al menos 60 trabajadores y menos de 500 trabajadores, al 10 % de los trabajadores empleados habitualmente en el centro de trabajo o a más de 25 trabajadores;
  3. en los centros de trabajo que empleen habitualmente al menos a 500 trabajadores, a 30 trabajadores o más,

[...]

en el transcurso de 30 días naturales.»

### «Artículo 18 — Plazo de espera

1. Los despidos que deban ser notificados en virtud del artículo 17 solo desplegarán efectos en el mes siguiente a la recepción de la notificación por parte de la agencia de empleo cuando esta los autorice; tal autorización podrá tener efecto retroactivo hasta la fecha de presentación de la solicitud.
  2. En determinados casos, la agencia de empleo podrá decidir que los despidos no tendrán efectos antes de expirar un plazo máximo de dos meses a partir de la recepción de la notificación en la agencia de empleo.
- [...]»

- 5 II. Código Civil, en la versión de la comunicación de 2 de enero de 2002 (BGBl. I, p. 42; corrección de errores en p. 2909, y BGBl. 2003 I, p. 738):

### «Artículo 134 — Prohibición legal

Cualquier acto jurídico que infrinja una prohibición establecida por ley es nulo, salvo que la ley disponga lo contrario.

[...]

Artículo 615 — Retribución en caso de mora en la aceptación y en caso de riesgo para la explotación

Si el acreedor de una prestación de servicios se constituye en mora en la aceptación de estos, el obligado a prestarlos podrá exigir la retribución acordada para los servicios no prestados a consecuencia de la mora, sin estar obligado a realizar la prestación posteriormente.

[...]»

- 6 III. Zehntes Buch Sozialgesetzbuch — Sozialverwaltungsverfahren und Sozialdatenschutz (Libro Décimo del Código de la Seguridad Social — Procedimiento Administrativo en materia de Seguridad Social y Protección de Datos en materia de Seguridad Social), en la versión de la Comunicación de 18 de enero de 2001 (BGBl. I, p. 130):

«Artículo 20 — Principio de instrucción

1. La autoridad practicará de oficio la instrucción acerca de los hechos y determinará la naturaleza y el alcance de la instrucción. No le vincularán los argumentos y solicitudes de prueba de los interesados.
2. La autoridad tendrá en cuenta todas las circunstancias pertinentes para el asunto, incluidas las favorables para los interesados.

[...]»

**C. Disposiciones de Derecho de la Unión pertinentes**

- 7 En opinión de la Sala Segunda del Bundesarbeitsgericht, son pertinentes las siguientes disposiciones de Derecho de la Unión derivado: artículo 3, apartado 1; artículo 4, apartados 1 a 3, y artículo 6 de la Directiva 98/59/CE.

**D. Necesidad de la decisión del Tribunal de Justicia y explicación de las cuestiones prejudiciales**

I. Necesidad de una decisión del Tribunal de Justicia

- 8 1. La Sala Segunda del Bundesarbeitsgericht no puede responder a la cuestión que le plantea la Sala Sexta sin incoar un procedimiento al amparo del artículo 267 TFUE por las razones siguientes.

- 9 a) La Sala Segunda conviene con la Sala Sexta en que es posible que la nulidad, contemplada en el artículo 134 del Código Civil, de un despido declarado sin la debida notificación del despido colectivo sea una consecuencia jurídica desproporcionada, incluso en observancia de los criterios establecidos en el Derecho de la Unión. Las razones que abogan por tal tesis las ha expuesto la Sala Sexta en su resolución de 14 de diciembre de 2023 antes mencionada (— 6 AZR 157/22 [B] — apartados 11 y ss.; en relación con la interpretación conforme con el Derecho de la Unión, véanse en particular los apartados 26 y ss.), a la que se hace remisión con el fin de evitar reiteraciones.
- 10 b) Ahora bien, en la doctrina alemana, tal posibilidad sigue mereciendo una consideración distinta, cuando menos en el caso de que no se haya efectuado notificación alguna (Schubert/Schmitt, *JbArbR*, vol. 59, p. 81, en particular p. 96). Además, la cuestión que plantea la Sala Sexta no se agota con la respuesta que se dé a la cuestión jurídica antes expuesta relativa a la nulidad del despido en virtud del artículo 134 del Código Civil. La Sala Segunda considera que no es compatible con el Derecho de la Unión la tesis formulada en la resolución de consulta [planteada por la Sala Sexta], según la cual ni la falta de notificación ni los errores de que adolezca la notificación de despido colectivo exigida en el Derecho de la Unión o en el Derecho nacional tienen incidencia jurídica alguna en la extinción de la relación laboral resuelta mediante el despido. Antes bien, a juicio de la Sala Segunda, debe realizarse un análisis diferenciado. Lo decisivo será saber si el empresario ha omitido por completo la notificación de despido colectivo requerida en el Derecho de la Unión o bien si ha realizado tal notificación.
- 11 aa) Si el empresario no realiza la notificación de despido colectivo, la agencia de empleo competente en materia de recolocación laboral de conformidad con el Derecho nacional no tendrá conocimiento de la inminencia de los despidos. Por consiguiente, no estará en condiciones de iniciar los preparativos necesarios para recolocar a los trabajadores afectados por el despido colectivo. Respecto a este supuesto de falta total de notificación del despido colectivo, sostiene la Sala Segunda la tesis de que los efectos jurídicos del despido comunicado por el empresario solo se producirán una vez que se realice *a posteriori* la notificación de despido colectivo, es decir, que se haya subsanado la deficiencia en un momento posterior y la agencia de empleo disponga del tiempo que considere necesario para preparar sus gestiones de recolocación laboral. Este período se establece en el Derecho nacional de conformidad con el artículo 18, apartados 1 y 2, de la Ley de Protección contra el Despido (el denominado plazo de espera). El contrato de trabajo resuelto se mantiene en vigor hasta que venza el plazo de espera, con sus derechos y obligaciones anteriores. Los efectos jurídicos del despido no se producirán hasta la expiración del plazo de un mes contemplado en el artículo 18, apartado 1, de la Ley de Protección contra el Despido o bien de la fecha fijada por la agencia de empleo con arreglo al artículo 18, apartado 2, de dicha Ley. En cualquier caso, el empresario deberá seguir pagando al trabajador la retribución pactada hasta la expiración del plazo de espera, en virtud del artículo 615 del Código Civil, aun cuando este no esté prestando ya sus servicios. Así

habrá de observarse incluso si el contrato de trabajo hubiera podido extinguirse ya en una fecha anterior en virtud de un plazo de preaviso más breve. En cambio, si el empresario no dispusiera de posibilidad alguna, de conformidad con los criterios contemplados en el artículo 4 de la Directiva 98/59/CE, de subsanar la omisión inicial de la notificación de despido colectivo tras la recepción de la notificación del despido y, de este modo, eliminar el plazo de espera, ello equivaldría a la nulidad (ineficacia) del despido. En tal caso, la Sala Segunda debería responder a la cuestión de la Sala Sexta que se ratifica en su anterior jurisprudencia.

- 12 bb) Si se notifican a la agencia de empleo los despidos colectivos previstos, el empresario habrá incoado así un procedimiento administrativo en el que la autoridad examinará la exhaustividad de la notificación del despido colectivo. Dicho proceso se regirá por el principio de examen de oficio (artículo 20 del Libro X del Código de la Seguridad Social), es decir, la agencia de empleo estará obligada a instar al empresario a que complete la información no exhaustiva. De conformidad con la normativa procesal nacional, será únicamente la agencia de empleo quien se pronuncia sobre la conformidad a Derecho y sobre la duración del tiempo necesario de preparación de las inminentes tareas de recolocación laboral. Si la autoridad fija la expiración del plazo de espera (artículo 18, apartados 1 y 2, de la Ley de Protección contra el Despido) en una fecha concreta, tal decisión, en opinión de la Sala Segunda, no podrá ser impugnada por el trabajador y será vinculante para los tribunales de lo laboral. En tal caso, estos últimos no podrán declarar por sí mismos que la notificación de despido colectivo era «efectivamente» defectuosa y, por tanto, que el plazo de espera no ha comenzado (todavía) ni tampoco ha expirado.
- 13 2. Dado que los tribunales nacionales deben interpretar los artículos 17 y 18 de la Ley de Protección contra el Despido de un modo conforme con el Derecho de la Unión, las disposiciones del artículo 3, apartado 1, del artículo 4, apartados 1 a 3, y del artículo 6 de la Directiva 98/59/CE serán pertinentes para la respuesta que dé la Sala Segunda a la pregunta formulada por la Sala Sexta de 14 de diciembre de 2023. Ciertamente, la Sala Segunda sostiene que las citadas sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea respaldan su interpretación del Derecho de la Unión pertinente. Sin embargo, esta Sala no considera que se cumplan los requisitos estrictos de un «acte clair» o de un «acte éclairé», por lo que solicita al Tribunal de Justicia que responda a las cuestiones formuladas al comienzo de la presente resolución.

## II. Explicación de la primera cuestión prejudicial

- 14 A diferencia de la Sala Sexta, la Sala Segunda entiende el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 98/59/CE en el sentido de que no puede extinguirse la relación laboral resuelta en virtud de un despido colectivo sujeto a la obligación de notificación conforme al Derecho de la Unión antes de la expiración del plazo de espera contemplado en el artículo 18, apartados 1 y 2, de la Ley de Protección contra el Despido. Hasta su expiración quedan «suspendidos» los efectos del

despido (véanse las conclusiones presentadas por el Abogado General Tizzano el 30 de septiembre de 2004 en el asunto Junk, C-188/03, punto 68). A tal respecto, el plazo de espera funciona a modo de «plazo mínimo de preaviso». Así lo pone de manifiesto el artículo 4, apartado 1, párrafo primero, segunda frase, de la Directiva 98/59/CE, según la cual lo anterior se entenderá sin perjuicio de las disposiciones que regulan los derechos individuales en materia de plazos de preaviso.

- 15 A juicio de la Sala Segunda, y en contra de la tesis sostenida por la Sala Sexta, en esta consecuencia jurídico-laboral radica al mismo tiempo la reacción suficiente que exige el Derecho de la Unión ante la falta o el carácter defectuoso de la notificación de despido colectivo. Se garantiza así que la agencia de empleo, en su condición de autoridad competente, disponga de tiempo suficiente para buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos (véase el artículo 4, apartados 2 y 3, del Directiva 98/59/CE). Los trabajadores afectados no perderán sus «antiguos» contratos de trabajo antes de la expiración del plazo de espera y no se incorporarán hasta entonces al «mercado de trabajo».

### III. Explicación de la segunda cuestión prejudicial

- 16 Asimismo, la Sala Segunda interpreta el artículo 4, apartado 1, de la Directiva 98/59/CE en el sentido de que el plazo de espera establecido en el mismo —y, de este modo, el contemplado en el artículo 18, apartados 1 y 2, de la Ley de Protección contra el Despido— únicamente podrá comenzar a transcurrir y, por tanto, expirar si la notificación de despido colectivo requerida se ajusta a los requisitos contemplados en el artículo 3, apartado 1, párrafo cuarto 4, de la Directiva 98/59/CE. Así lo demuestran, por un lado, los amplios términos de la remisión al artículo 3, apartado 1, de la Directiva 98/59/CE contenidos en el artículo 4, apartado 1, de la misma. Por otro lado, así se alcanzará el objetivo de la notificación del despido colectivo descrito en la primera cuestión prejudicial, al permitirle que la autoridad, *sobre la base de la información necesaria*, busque soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados (véase el artículo 4, apartados 2 y 3, del Directiva 98/59/CE)

### IV. Explicación de la tercera cuestión prejudicial

- 17 1. La Sala Segunda considera que el despido comunicado sin la preceptiva notificación de despido colectivo no debe ser «irrevocablemente» nulo, esto es, debe ser ineficaz. Antes bien, se alcanzará plenamente el objetivo del procedimiento de notificación si el empresario presenta posteriormente una notificación de despido colectivo —que se ajuste a los criterios contemplados en el artículo 3, apartado 1, párrafo cuarto, de la Directiva 98/59/CE— y, de este modo, sortear (*a posteriori*) el plazo de espera. Para ello no se requerirá proceder a un nuevo despido. El hecho de que el plazo de espera comience una vez que se ha presentado *a posteriori* la notificación garantiza que la autoridad competente disponga en cualquier caso, antes de la resolución de los contratos de trabajo en cuestión, del período mínimo que supone el plazo de espera para buscar



soluciones, sobre la base de la información necesaria, a los problemas planteados por los despidos colectivos (véase el artículo 4, apartados 2 y 3, de la Directiva 98/59/CE).

- 18 2. Esta tesis no es contraria, a juicio de la Sala Segunda, a la sentencia dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea el 27 de enero de 2005 en el asunto Junk (C-188/03). En esta sentencia, el Tribunal de Justicia no se pronunció sobre el trato que ha de dispensarse al empresario en el caso de que declare los despidos antes de proceder a la (debida) notificación de despido colectivo. Antes bien, se limitó a hacer constar que es posible que los despidos «no den lugar a la imposición de una sanción» únicamente si se procede a los mismos tras su notificación a la autoridad competente, esto es, cuando se pone en marcha de inmediato el plazo de espera, el cual quedará a menudo, pues, comprendido en los plazos de preaviso aplicables. Por contra, el Tribunal de Justicia no aceptó que los despidos declarados sin la (debida) notificación previa deban ser nulos «con carácter irrevocable». Ello también parece improbable, a la vista de las disposiciones de la Directiva 98/59/CE y de su génesis legislativa (véase la sentencia del Bundesarbeitsgericht de 14 de diciembre de 2023 — 6 AZR 157/22 [B] — apartado 8). Más correcto es sostener que la «sanción» que se imponga por la presentación tardía de la preceptiva notificación de despido colectivo ha de consistir, en particular, en que no se desplieguen provisionalmente los efectos jurídicos del despido y el empresario deba seguir pagando a los trabajadores afectados, de conformidad con el artículo 615 del Código Civil, pese a haber procedido en principio de forma eficaz al despido, hasta la expiración del plazo de espera y, por tanto, en su caso, más allá de la expiración del plazo de preaviso, aun cuando no haya habido prestación de servicios efectiva.
- 19 3. La Sala Segunda se limita a señalar a título aclaratorio —a este respecto, en consonancia con la Sala Sexta— que la posibilidad de presentar *a posteriori* la notificación no se extiende al procedimiento de consulta contemplado en el artículo 2 de la Directiva 98/59/CE. Si no se han llevado a cabo las consultas desde la comunicación de los despidos o bien no se han llevado a cabo en la forma debida, los despidos serán (y seguirán siendo) nulos con arreglo al artículo 134 del Código Civil. Ello es así porque el procedimiento de consulta, a diferencia del procedimiento de notificación, sirve prioritariamente para evitar que se produzcan los despidos. Este objetivo ya no puede alcanzarse cuando se mantienen las consultas inmediatamente después de la declaración de los despidos. No se garantizaría que puedan mantenerse las deliberaciones entre empresario y representantes de los trabajadores dirigidas a evitar los despidos sin que su resultado esté condicionado. Para los representantes de los trabajadores sería mucho más difícil obtener la «retirada» de un despido ya declarado que una renuncia a un mero proyecto de despidos (véase la sentencia del Tribunal de Justicia de 27 de enero de 2005, Junk, C-188/03, apartado 44).

V. Explicación de la cuarta cuestión prejudicial

- 20 1. La Sala Segunda parte de la formulación «alternativa» contenida en el artículo 6 de la Directiva 98/59/CE y del considerando 12 de la misma («procedimientos administrativos y/o jurisdiccionales») para afirmar que basta con que únicamente la autoridad competente conforme al Derecho nacional examine la conformidad de la notificación de despido colectivo realizada por el empresario y, en caso de resultado afirmativo, declare que ha finalizado el plazo de espera en el caso concreto. La declaración de finalización del plazo de espera realizada por la autoridad administrativa tendrá carácter vinculante para los órganos jurisdiccionales de lo laboral en el marco del litigio de que conozcan sobre la extinción del contrato de trabajo celebrado entre trabajador y empresario. El trabajador no podrá impugnar la declaración administrativa mediante un recurso judicial. A juicio de la Sala Segunda, ello se deriva del hecho de que el procedimiento de notificación obedece en puridad a una política en materia del mercado de trabajo. Dicho procedimiento, a diferencia del procedimiento de consulta, protege primordialmente al mercado de trabajo y a la autoridad competente. Por contra, el trabajador solo se ve afectado de forma refleja. Solo perderá su «antiguo» contrato de trabajo una vez que la autoridad competente, sobre la base de la información necesaria, haya podido buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos (véase el artículo 4, apartados 2 y 3, del Directiva 98/59/CE). Si la autoridad se considera suficientemente informada al respecto, tanto el trabajador como los tribunales deberán aceptar tal circunstancia.
- 21 2. Ciertamente, en su sentencia de 5 de octubre de 2023 (Brink's Cash Solutions, C-496/22, apartado 45), el Tribunal de Justicia declaró que el artículo 6 de la Directiva 98/59/CE obliga a los Estados miembros a garantizar la tutela *judicial* efectiva a los representantes de los trabajadores y/o a los propios trabajadores. Sin embargo, la Sala Segunda considera que esta exigencia se refiere únicamente al procedimiento de consulta contemplado en el artículo 2 del Directiva 98/59/CE, en el que no participa ninguna autoridad pública, y que —a diferencia del procedimiento de notificación contemplado en los artículos 3 y 4 de dicha Directiva— persigue directamente la protección (colectiva) de los trabajadores afectados en el sentido de una posible evitación de despidos (véase el apartado 19 anterior). Una interpretación distinta tampoco sería compatible con la formulación «alternativa» del artículo 6 antes expuesta y el considerando 12 de la Directiva 98/59/CE («procedimientos administrativos y/o judiciales»).

[omissis]