



Facultad de Ciencias Económicas y  
Empresariales Universidad de León

Grado en Comercio Internacional  
Curso 2021/2022

**EL DESPIDO COLECTIVO EN LA  
UNIÓN EUROPEA Y SU APLICACIÓN  
EN ESPAÑA, ALEMANIA Y FRANCIA.**

**COLLECTIVE DISMISSAL IN THE  
EUROPEAN UNION AND ITS  
APPLICATION IN SPAIN, GERMANY  
AND FRANCE.**

Realizado por la alumna Dña. Lucía Prieto Fariñas

Tutelado por la Profesora Dña. Henar Álvarez Cuesta

León, 28 de junio de 2022

## ÍNDICE DE CONTENIDOS:

1.	RESUMEN/ABSTRACT:.....	3
2.	INTRODUCCIÓN: .....	3
3.	METODOLOGÍA: .....	6
4.	LA DIRECTIVA 98/59/CE.....	7
4.1	CARACTERÍSTICAS DE UN DESPIDO COLECTIVO.....	7
4.2	OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EUROPEO ANTE UN DESPIDO COLECTIVO:.....	10
4.3	PROCEDIMIENTO DE UN DESPIDO COLECTIVO:.....	11
4.4	LAS DISPOSICIONES FINALES DE UN DESPIDO COLECTIVO:.....	12
4.5	OBJECIONES EN LA APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA:.....	12
5.	EL DESPIDO COLECTIVO EN ESPAÑA:.....	15
5.1	CARACTERÍSTICAS DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN ESPAÑA:.....	15
5.1.1	Causas económicas del despido colectivo:.....	16
5.1.2	Causas técnicas, organizativas y productivas del despido colectivo:.....	18
5.2	OBLIGACIONES DE UN EMPRESARIO ESPAÑOL ANTE UN DESPIDO COLECTIVO: PROCEDIMIENTO. ....	21
5.3	IMPUGNACIÓN Y FINALIZACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO EN ESPAÑA: 23	
5.4	INCOMPATIBILIDADES ENTRE LA DIRECTIVA 98/59/CE Y LA NORMATIVA ESPAÑOLA.....	24
5.4.1	Diferencias en el elemento causal:.....	24
5.4.2	Diferencias en el elemento numérico:.....	26
5.4.3	Diferencias en el ámbito de la referencia temporal.....	29
5.4.4	Diferencias entre el concepto de empresa y centro de trabajo:.....	31
6.	EL DESPIDO COLECTIVO EN ALEMANIA:.....	32
6.1	CARACTERÍSTICAS DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN ALEMANIA: PROCEDIMIENTO. ....	32
6.1.1	Causas del despido colectivo:.....	32
6.2	OBLIGACIONES DE UN EMPRESARIO ALEMÁN ANTE UN DESPIDO COLECTIVO:.....	33
6.3	IMPUGNACIÓN Y FINALIZACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO EN ALEMANIA: .....	34
6.4	COMPARACIÓN ENTRE LA DIRECTIVA EUROPEA Y LA NORMATIVA ALEMANA:.....	36
7.	DESPIDO COLECTIVO EN FRANCIA: .....	38
7.1	CARACTERÍSTICAS DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN FRANCIA: PROCEDIMIENTO. ....	38
7.1.1	Causas del despido colectivo:.....	39

7.2	OBLIGACIONES DE UN EMPRESARIO FRANCÉS ANTE UN DESPIDO COLECTIVO: .....	40
7.3	IMPUGNACIÓN Y FINALIZACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO EN FRANCIA: 41	
7.4	COMPARACIÓN ENTRE LA DIRECTIVA EUROPEA Y LA NORMATIVA FRANCESA: .....	42
8.	CONCLUSIONES: .....	44
9.	BIBLIOGRAFÍA: .....	48

## **1. RESUMEN/ABSTRACT:**

El despido colectivo en la Unión Europea está regulado en la Directiva 98/59/CE, aprobada con la premisa de homogeneizar los criterios y circunstancias referentes al proceso del despido colectivo y mantener, al mismo tiempo, la autonomía y poder de decisión de cada Estado miembro en las materias adaptables a los diferentes regímenes jurídicos nacionales. Con el estudio de la transposición de la normativa europea en tres países distintos; España, Alemania y Francia, se pretende juzgar el carácter armonizador de la Directiva 98/59/CE y comprobar si se han cumplido los objetivos por los que fue aprobada. Por último, se analizará el papel fundamental que ha jugado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea a la hora de interpretar las ambigüedades e ineficacias de una normativa que ha creado muchas incógnitas sobre los elementos principales con los que se define el despido colectivo.

Collective dismissal in the European Union is regulated by Directive 98/59/EC, approved with the premise of homogenising the criteria and circumstances relating to the collective dismissal process and to maintain, during the process, the autonomy and decision-making power of each Member State in matters which can be adapted to the different national legal systems. By studying the transposition of the European regulations in three different countries; Spain, Germany and France, we will judge the harmonising nature of Directive 98/59/EC and whether the objectives for which it was approved have been achieved. Lastly, it will be analysed the fundamental role played by the Court of Justice of the European Union in interpreting the ambiguities and inefficiencies of a regulation that has created many uncertainties regarding the main elements that define collective dismissal.

Palabras clave: despido colectivo, trabajadores, causas económicas, indemnización, período de consultas.

Key words: collective dismissal, employees, economic causes, compensation, consultation period.

## **2. INTRODUCCIÓN:**

En el mundo interconectado en el que vivimos hoy en día, los mercados han dejado de pertenecer al ámbito puramente nacional para pertenecer a un conjunto global de decisiones económicas que envuelven e influyen la mayoría de las acciones de las empresas. En un mercado mundial en el que el número de competidores crece constantemente, las empresas necesitan especializarse cada vez más en funciones más

concretas dentro del sector al que pertenezcan. Al haber llevado a los centros de producción hacia un nivel de concreción tan alto, se han sustituido los objetivos empresariales tradicionales por nuevos valores comerciales influenciados por las tendencias globales que marcan el ritmo económico. Es dentro de este ambiente en el que la competitividad es el factor más determinante en el que las empresas han desarrollado un carácter competitivo que, en algunos casos, se acerca a la deshumanización en otros factores que componen el entramado empresarial. Desde el punto de vista de las empresas, su mayor necesidad es la de ser los mejores dentro de su sector, constituirse como un elemento diferencial frente a la competencia para que los consumidores perciban que son las mejores opciones posibles. En el mundo empresarial de hoy en día solo se atiende a una máxima: la productividad por encima de todo. Alrededor del avance del mercado mundial se han desarrollado las nuevas tecnologías. Este factor es importante para comprender el pensamiento y estrategia de la mayoría de centros de producción, debido a que va a influenciar en un efecto en cadena que comienza con la mayor autonomía de la maquinaria dedicada a la producción. Los sistemas de producción de hoy en día están automatizados, debido a que las máquinas tienen una mayor amortización al poder producir a un ritmo constante y sin descanso, como es el caso de la empresa de automóviles Tesla, cuyas máquinas son capaces de fabricar chasis enteros sin la intervención humana. Es por este conjunto de razones por las cuales muchas empresas deciden sustituir a los empleados que antes realizaban las tareas productivas por un recurso deshumanizante pero más beneficiosos para mantener su posición en el mercado.

Hablando también del mercado globalizado, tenemos que descartar la idea de que los sectores económicos son burbujas independientes que sobreviven al margen del resto. Hoy en día, las consecuencias de lo que sucede en un sector se arrastran a otros segmentos económicos. Como la crisis del grano a raíz de la guerra entre Rusia y Ucrania, que no solo está afectando al sector agrícola, sino también al sector del transporte y al sector ganadero, que a su vez tiene su repercusión en el sector alimenticio. Esta característica convierte al mercado en un ambiente inestable en la que el elemento más perjudicado son los eslabones más bajos de la cadena productiva, es decir, los trabajadores.

Este tema ha sido elegido como Trabajo de Fin de Grado por los recientes acontecimientos que han frenado la economía mundial, como la crisis económica provocada por la emergencia sanitaria del Covid-19, y el impacto laboral que ha tenido para todos los miles de trabajadores que han visto su actividad profesional limitada, o

incluso suspendida, por las recientes tendencias de un mercado ventajista. Desde la crisis económica y financiera de 2012, pasando por el cierre de sectores de alta empleabilidad como el sector minero, se han ido sucediendo oleadas de despidos colectivos, culminando cuando empezó la tendencia de externalización de la producción. Los trabajadores europeos han visto cómo sus puestos de trabajo se han deslocalizado a países no democráticos en los que los derechos de los trabajadores son casi inexistentes, por el hecho de que el coste de la mano de obra es más barato que en el viejo continente. Siendo los casos más extremos de intentar abaratar al máximo la producción las continuas deslocalizaciones a China de empresas multinacionales, o la actual tendencia de las empresas textiles de producir en Bangladesh, como es el caso de Zara o Nike.

Con este análisis se pretende conocer las directrices sobre las que se ha regulado la realidad de miles de empleados europeos que, bien sea por singularidades económicas, nuevos descubrimientos tecnológicos, o decisiones de la matriz empresarial, se han visto afectados por la cruda realidad de un proceso amargo que no tiene punto de retorno.

El primer objetivo de este proyecto era analizar cómo estaba regulado el despido colectivo en la Unión Europea, mediante una revisión de las directivas vigentes y cómo la jurisprudencia ha podido aplicar esta regulación en cada caso.

El siguiente objetivo del trabajo es la revisión de cómo una serie de Estados miembros, España, Alemania y Francia, han adaptado a sus normativas nacionales la directiva europea sobre los despidos colectivos. Siguiendo con el análisis de las distintas transposiciones nacionales, el objetivo principal de este proyecto es, una vez revisadas las condiciones de las 3 normas, compararlas entre ellas para poder determinar los siguientes puntos: qué país de los 3 analizados tiene unas mejores condiciones para los trabajadores en cuanto al reconocimiento de los motivos de un posible despido colectivo, qué normativa nacional es más ventajosa para los trabajadores en términos del número de empleados afectados, y qué país de los tres analizados tiene unas mejores condiciones en cuanto a la toma de las decisiones sobre el despido colectivo.

A estos objetivos que fueron planteados al principio de la investigación hay que sumarle un objetivo posterior que fue necesario incluir tras aparecer un problema para el desarrollo del trabajo. La Directiva planteada por la Unión Europea para regular los despidos colectivos tenía que ser transpuesta a la normativa de cada país debido a que no tenía carácter vinculante. Al revisar las normativas de los tres países seleccionados, España,

Francia y Alemania, se llegó a la conclusión de que no tenían demasiadas características en común con la Directiva europea. A su vez, esta regulación resultó ser muy poco concreta en varios aspectos sobre los cuales ha habido un intenso debate, sobre todo entre la jurisprudencia española y la europea debido a que la transposición española es la que más difiere con la Directiva modelo de la Unión. Para solventar este problema, se decidió acudir a las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea para esclarecer estas incógnitas sobre la aplicación de la regulación europea. Tras esta revisión jurídica, se incluyó como parte de los objetivos del proyecto la comparación y diferencias entre cada una de las normas nacionales con la Directiva europea.

### **3. METODOLOGÍA:**

La parte fundamental de la búsqueda de información para este proyecto ha sido la revisión bibliográfica. La mayoría de documentos que se han consultado han sido previos estudios sobre el despido colectivo en la Unión Europea desde diversos puntos de vista. Algunos autores, como Ana Isabel Pérez Campos, tratan el despido colectivo desde el punto de vista de cómo la jurisprudencia europea ha aplicado la Directiva vigente, en su trabajo “La labor creadora de derecho del TJUE en la configuración de los despidos colectivos” de 2021. Otro trabajo del que se ha resultado fundamental para el desarrollo de este proyecto es la revisión de “El despido colectivo en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su incidencia en el derecho interno”, escrito por José Luis Monereo Pérez. La información incluida en este informe trata los aspectos más ambiguos de la Directiva europea, analizando los problemas que han surgido a la hora de transponer dicha Directiva al marco jurídico nacional de cada Estado Miembro. En concreto, trata más en profundidad las diferencias entre lo que la Directiva europea ha regulado en un principio y como solventar las incompatibilidades que han surgido a la hora de aplicar la transposición a la regulación española.

Como parte del proyecto se han tenido que revisar las distintas regulaciones sobre el despido colectivo que se van a mencionar, posteriormente, en este proyecto, para poder trabajar sobre ellas y extraer los puntos clave sobre los que construir este proyecto. Las normativas que se han utilizado son: Directiva 98/59/CE de la Unión Europea, artículo 51 del Real Decreto 2/2015 del Estatuto de los trabajadores, y el Real Decreto 1483/2012 para el caso de la normativa española, Ley de Protección del Despido (Kündigungsschutzgesetz) y la Ley de Construcción de Obras

(Betriebsverfassungsgesetz), para la normativa alemana, y por último, el artículo L-1233 del Código de Trabajo (Code du Travail) en el caso de la normativa francesa.

Otro recurso jurídico que se ha utilizado para la elaboración de este informe han sido las revisiones de sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Para poder estudiar cómo la Directiva sobre despidos colectivos es puesta en práctica, se han tenido que incluir para ejemplificar lo que estábamos tratando en base a casos reales. También se han utilizado estas sentencias para explicar las numerosas diferencias que existen entre la Directiva europea y la normativa española, ya que existen numerosas incompatibilidades que a la hora del estudio y aplicación de la norma española pueden resultar problemáticas. Teniendo en cuenta lo anterior, era importante aportar casos reales debido a que el entendimiento de estas regulaciones se esclarece en el momento en el que es aplicado a una situación concreta.

Para la última parte este trabajo ha sido fundamental el proyecto realizado por Helena Ysàs Molinero, sobre las distintas formas en las que está regulado el despido colectivo en países miembro de la Unión. Debido a este análisis se construyó el marco sobre el que se desarrolló la última parte de este proyecto, es decir, la parte de la revisión y comparación entre las transposiciones de la regulación europea, en concreto para investigar acerca de cómo estaba regulado el despido en Alemania y en Francia.

#### **4. LA DIRECTIVA 98/59/CE.**

##### **4.1 CARACTERÍSTICAS DE UN DESPIDO COLECTIVO.**

En la Unión Europea, la regulación sobre los despidos colectivos ha sufrido varias reformas a lo largo de los años, como consecuencia de la adaptación a las circunstancias laborales y cambios en los mercados de trabajo. Actualmente, la norma que regula dichos despidos es la Directiva 98/59/CE, aprobada el 20 de julio de 1998. Según la autora (Campos D. A., 2021), esta directiva establece no solo el procedimiento aplicable en estos casos, sino también la posición del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ante los despidos colectivos. Hay que tener en cuenta que, dentro del marco legislativo de la Unión Europea, se establecen una serie de objetivos que todos los miembros están obligados a cumplir. No obstante, son los propios Estados Miembros los que elaboran sus propias leyes al fin de alcanzar dichas metas. Esta Directiva ha sido aprobada con distintas finalidades. La más inmediata es la de regular y armonizar las normas sobre el conjunto de Estados Miembros, para que no existan grandes diferencias sustanciales entre los miembros de la Unión Europea. La segunda es asegurar una serie de condiciones laborales



que protejan y amparen a los trabajadores, siempre buscando la mejora de la calidad de vida de estos. La Directiva busca un equilibrio entre el desarrollo social de los trabajadores a través de sus condiciones laborales y, el funcionamiento y desarrollo económico del mercado común europeo.

Para poder comparar la aplicación de esta directiva en los distintos Estados Miembros seleccionados para este estudio: España, Francia y Alemania; hay que estudiar cuáles son los objetivos que la Comisión Europea ha fijado como nivel a alcanzar. Sin embargo, esta Directiva tiene un carácter mejorable, ya que se espera que la adaptación de cada Estado Miembro realice se realice teniendo en cuenta las particularidades nacionales. Por eso, “un modelo de regulación flexible en cuanto que ofrece a los Estados miembros la posibilidad de optar en las condiciones previstas en la propia Directiva” (Pérez, 2015, pág. 6). A su vez, se busca con esta norma una “flexibilidad negociada”, es decir, una negociación colectiva entre la empresa y los representantes de los trabajadores. La aplicación de este matiz habría que entenderla como una combinación entre la flexibilidad de salida que existe en el mercado laboral (facilitar al máximo el proceso del despido para los trabajadores), junto con una serie de medidas laborales y económicas que garanticen la protección de los trabajadores afectados. En esta Directiva se garantiza “el establecimiento de políticas activas de empleo y en la predisposición de un conjunto de prestaciones sociales garantizadas para los periodos de inactividad laboral (red de seguridad de la que disponen los trabajadores en aquellas situaciones de su vida laboral en la cual, por determinadas circunstancias, se encuentran fuera del mercado de trabajo; señaladamente, las prestaciones por desempleo)” (Pérez, 2015, pág. 6). Por último, se puede deducir que esta norma busca implantar un control sobre el poder empresarial, incluyendo la colectividad de la “flexibilidad negociada” a la hora de llevar a cabo los despidos. Con estas medidas se quiere evitar un posible caso de abuso de la autoridad empresarial sobre los trabajadores afectados.

La Directiva 98/59/CE define el despido colectivo como “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”.

Los elementos sobre los cuales se puede basar los despidos colectivos son los causales y los numéricos. Los primeros indican el porqué del despido, ya sean causas propias de la

organización de la empresa, motivos económicos, etc. El componente numérico será “computado sobre los trabajadores despedidos en función de unas unidades de referencia temporal y espacial” (Campos D. A., 2021, pág. 3). Haciendo referencia al tiempo, en esta directiva también se recoge el periodo en el que se puede realizar un despido colectivo. Dependiendo si son treinta días o, como máximo, noventa días, las características para que una serie de despidos sean considerados despido colectivo son:

Tabla 1.1: Características de los despidos colectivos de acuerdo al periodo. <sup>1</sup>

<p style="text-align: center;"><b>En un periodo de 30 días</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Igual o al menos 10 despidos en empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 20 y menos de 100 trabajadores habitualmente.</li> <li>- Que afecte, al menos, al 10% de los trabajadores de centros de trabajo que cuenten con un mínimo de 100 empleados y un máximo de 300 habitualmente.</li> <li>- Si 30 empleados son despedidos de un centro de trabajo que cuente habitualmente con un mínimo de 300 trabajadores.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>En un periodo de 90 días</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Al menos o igual a 20 trabajadores despedidos, independientemente del número de empleados habituales en dicho centro de trabajo.</li> </ul>

Elaboración propia

La problemática con la Directiva 98/59/CE es el elemento causal del despido colectivo. La regulación europea “no impone a los Estados miembros que el despido colectivo tenga que ser causal, sino que simplemente considera despido colectivo, a los efectos de la

<sup>1</sup> Consejo de la Unión Europea. (1998). *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.*

obligación de consulta e información, las extinciones decididas por la empresa por cualquier motivo no inherente a la persona de los trabajadores que superen determinados umbrales numéricos, en un periodo temporal de referencia” (Campos A. I., 2021, pág. 6). La poca concreción sobre qué motivos pueden ser considerados como parte de un despido significa que si en un centro de trabajo el número de despidos alcanzan las unidades de tiempo (un periodo de 30 o de 90 días), y de número de empleados despedidos (los descritos anteriormente), podrá iniciarse el proceso de despido colectivo. El empresario europeo, según estas directrices, tendría libertad para considerar sus causas particulares como un motivo suficiente para justificar el despido de los trabajadores, y que “se podrían incluir en el citado concepto cualquier extinción del contrato de trabajo no pretendida por el trabajador y sin que tal concepto exija que las causas subyacentes correspondan a la voluntad del empresario” (Campos A. I., 2021, pág. 7).

También, se contarán como despidos colectivos “las extinciones del contrato de trabajo producidos por iniciativa de empresario en base o uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5”. (Directiva 98/59/CE , pág. 2). Otra inconcreción de esta Directiva es que no delimita qué circunstancias son aquellas consideradas no inherentes a los trabajadores. Por tanto, ocurre lo mismo que en el elemento causal del despido. Al no definir de manera concreta estos aspectos, la Directiva deja estos aspectos a considerar según considere el empresario europeo.

En esta Directiva, también se describe lo que no puede ser considerado despido colectivo. El primer caso, son las extinciones de contratos temporales o para realizar una tarea determinada, excepto que el despido se produzca antes del vencimiento de dicho contrato. El segundo caso son los despidos “a los trabajadores de las administraciones públicas o de las instituciones de Derecho público (o las entidades equivalentes en los Estados miembros en que no conozcan esta noción)” (Directiva 98/59/CE , pág. 2). Por último, el tercer supuesto de lo que no es considerado despidos colectivo son los efectuados en las tripulaciones de buques marinos.

#### **4.2 OBLIGACIONES DEL EMPRESARIO EUROPEO ANTE UN DESPIDO COLECTIVO:**

A la hora de llevar a cabo un despido colectivo, el empresario es responsable de consultar a los representantes de los trabajadores las condiciones para poder llegar a un consenso. La consulta se debe realizar en un periodo de tiempo suficiente para llegar al mejor

acuerdo. En dicho acuerdo, se discutirán las medidas para disminuir las consecuencias de los despidos. Según la propia Directiva 98/59/CE, dichas medidas pueden ser ayudas sociales destinadas a la adaptación, conversión y reinserción en el mercado laboral de los trabajadores despedidos. El empresario, a su vez, debe facilitar por escrito la información sobre:

- Las causas de los despidos.
- Cuántos trabajadores van a ser despedidos, así como cuantos empleados trabajan en condiciones normales en la empresa.
- Las categorías de los trabajadores, tanto de los que van a ser despedidos como de los que no.
- El período en el que van a ser despedidos dichos trabajadores.
- Los criterios para decidir qué trabajadores serán despedidos.
- El cálculo de las posibles indemnizaciones.

El empresario debe comunicar a las autoridades públicas una copia en la que se incluyan los motivos del despido, así como el resto de criterios anteriormente nombrados. Sus obligaciones serán de obligado cumplimiento independientemente de que la decisión sobre el despido colectivo haya sido tomada por el propio empresario, o por una empresa que haya ejercido presión sobre él. Por último, si la información necesaria para el proceso del despido colectivo no es presentada, no se podrá tener en cuenta ninguna justificación por parte del empresario.

#### **4.3 PROCEDIMIENTO DE UN DESPIDO COLECTIVO:**

Como ya se ha comentado en el apartado anterior, el empresario tiene la obligación de presentar la información pertinente por escrito a las autoridades públicas competentes. Sin embargo, está recogido en el artículo 3 de la Directiva 98/59/CE que “los Estados miembros podrán establecer que, en el caso de un proyecto de despido colectivo producido por el cese de las actividades del establecimiento en virtud de decisión judicial, el empresario sólo deberá notificarlo por escrito a la autoridad pública competente a petición de ésta”.

En ambos casos, el informe del empresario debe contener los documentos útiles sobre el proceso del despido colectivo, y lo negociado con los representantes de los trabajadores. A su vez, tendrá que presentar las causas del despido colectivo, cuántos empleados van a ser despedidos y con cuántos trabajadores cuenta normalmente la empresa, y el periodo

en el que se van a hacer efectivos dichos despidos. Haciendo referencia a los representantes de los trabajadores, estos también tienen que recibir una copia de la información facilitada a las administraciones públicas. Los representantes podrán elaborar sus propias observaciones y dirigírselas a dichas administraciones.

Después de que el despido colectivo haya sido aceptado por la administración pública competente, será llevado a cabo en un periodo de 30 días, aunque cada Estado puede autorizar a sus administraciones públicas para reducir el plazo. Si se respeta el periodo fijado de 30 días, los Estados pueden autorizar a las administraciones públicas que aumenten el periodo a 60 días después de la notificación de despido si no se ha encontrado solución a los posibles problemas planteados a raíz del despido. Las administraciones públicas, en caso de ampliar el plazo a 60 días, deberá comunicárselo al empresario responsable del proyecto antes de que pasen 30 días. Aun así, los Estados no están obligados a aplicar la prórroga para hacer efectivo el despido colectivo si este ha sido provocado por una decisión judicial para que cesen las actividades de la empresa afectada.

#### **4.4 LAS DISPOSICIONES FINALES DE UN DESPIDO COLECTIVO:**

En el artículo 5 de la Directiva 98/59/CE, está recogido que los Estados miembros están autorizados de introducir sus propios ajustes legales, administrativas y reglamentarias que puedan resultar en beneficio de los trabajadores. Los países miembro de la Unión Europea tienen potestad para adaptar esta Directiva a sus propios marcos legales, de la manera en la que estas resulten lo más ventajosas para los trabajadores afectados. Es también obligación de los Estados miembros proporcionar los medios legales necesarios a trabajadores y a los representantes de estos para que se hagan cumplir los requerimientos de la Directiva.

Por último, los Estados miembro deben comunicar a la Comisión Europea la adaptación de la Directiva a sus propios marcos legales, con el fin de que la Comisión se asegure de que sus objetivos y pautas sean respetados y cumplidos en los territorios de la Unión.

#### **4.5 OBJECIONES EN LA APLICACIÓN DE LA DIRECTIVA:**

A la hora de la aplicación de la Directiva 98/59/CE, han surgido varios problemas debidos a la interpretación de la misma. En ciertos aspectos, la Directiva ha sido catalogada de ambigua y poco precisa. El primer caso, es el que se refiere a las causas del despido, es decir, aquellos que se deben por “circunstancias no inherentes a la persona de los trabajadores afectados” (Directiva 98/59/CE). Como hemos visto en apartados anteriores, en la Directiva no vienen recogidas las causas posibles para los despidos colectivos, “sino

que de forma genérica y abierta se refiere al despido sin concretar los motivos que justifican la decisión extintiva”. (Campos D. A., 2021, pág. 4). Esto significa que el ámbito causal queda relegado a un segundo plano, ya que el elemento que clasificará los despidos de colectivos será el número.

Dentro de este elemento numérico, como ya hemos tratado en anteriores apartados, depende de cuántos trabajadores sean despedidos, el número de empleados con lo que cuenta la empresa en condiciones normales, y el periodo de tiempo en el que se realizan los despidos. Como se puede deducir, los despidos colectivos se basan en características temporales y cuantitativas, por lo que las causas del mismo pueden deberse a cuestiones externas a los propios trabajadores. Si no se recoge qué hechos propios a la conducta de los trabajadores son causa de despido colectivo, se estarían valorando dichas causas desde la subjetividad, es decir, qué circunstancias conductuales considera el empresario que son suficientes para hacer efectivos los despidos colectivos. Un ejemplo de la libre interpretación que deja lugar la Directiva es el planteado por (Campos D. A., 2021) al hablar de las mujeres embarazadas. Si cierta empresa cuenta con un número de trabajadoras en edad de quedarse embarazadas suficiente para estar dentro de los ratios de la Directiva, y el empresario decide efectuar este despido colectivo, podrá alegar razones cualesquiera ya que no existe ninguna base legal en la que se reconozcan ciertos límites y características causales.

Otras cuestiones a resolver son los contratos temporales o de duración determinada. Según la Directiva, no pueden considerarse despidos colectivos. Por lo tanto, los empleados que estén en un régimen de contrato temporal “no se computen a efectos de determinar el número de los empleados habitualmente en el centro de trabajo”. (Campos D. A., 2021, pág. 11). Siguiendo en esta misma línea, también encontramos ciertas interrogativas en las dimisiones y en las rescisiones de contrato por voluntad del trabajador. Tampoco están recogidos en la Directiva aquellas extinciones de contratos derivadas de jubilaciones, fallecimiento de los trabajadores, o la declaración de incapacidad de estos.

La Directiva hace constancia de la necesidad de alcanzar un punto de encuentro entre el desarrollo social de los trabajadores europeos y el avance de la economía europea, lo que ha supuesto un problema a la hora de determinar dónde están los límites de la racionalidad económica. Esto implica que “tienda a realizarse más la racionalidad económica que la

racionalidad social de protección legítima de los intereses de los trabajadores como parte legítima y directamente implicada en los procesos de reestructuración empresarial” (Pérez, 2015, pág. 5). Esta crítica se ha visto sustentada con las sentencias más recientes del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante TJUE), en las que queda de manifiesto la evidente desigualdad entre las cargas económicas y las cargas sociales. Algún autor, (Rodríguez-Piñero & Ferrer, 2015, pág. 114) caracterizan de insostenible este equilibrio “puesto que la Directiva 98/59 no ha pretendido armonizar los ordenamientos nacionales en materia de despidos colectivos, y los Estados miembros tienen sistemas nacionales muy diferentes a este respecto, todos ellos, en principio, compatibles con la Directiva”. Este mismo autor comenta el carácter tan ambiguo de esta normativa, argumentando que la Directiva simplemente establece unos criterios mínimos, pero que la realidad del peso de las cargas económicas supera a las necesidades de las cargas sociales.

Otra problemática existente es con el proceso de información y consulta. Uno de los objetivos principales de la directiva es que se incluyan en el procedimiento de los despidos a los representantes de los trabajadores. También, se pretende que las autoridades públicas tengan una mayor participación en el proceso, supervisando las acciones del empresario. La cuestión es que la Directiva detalla el tiempo en el que se tiene que notificar a las autoridades y a los representantes de los trabajadores, y la información que tiene que ser entregada a ambos. No ofrece más detalles sobre la labor de las autoridades competentes ni sobre los límites del cometido de los representantes. La Directiva deja en manos de la legislación nacional de cada Estado miembro la potestad para adoptar las medidas que consideren oportunas. Por tanto, en estas adaptaciones pueden surgir discrepancias y diferencias entre el papel de las administraciones y los representantes de los trabajadores en los distintos países. Este hecho es uno de los principales problemas que la Directiva busca solucionar de manera homogénea en la los Estados miembros, sin embargo es la propia norma la que no encaja con el objetivo de la Unión Europea.

Otro aspecto en lo que la Directiva resulta ambigua es el reconocimiento de la habitualidad de los trabajadores en una empresa. Como ya hemos visto, para que se considere despido colectivo se tienen en cuenta el periodo de tiempo y el número de trabajadores afectados en relación con el número de trabajadores empleados habitualmente. No hay ningún apunte en la norma que diferencie los umbrales de lo que

se considera una actividad laboral habitual para los trabajadores. También, recordamos que la Directiva no considera como despidos colectivos la extinción de los contratos temporales antes de su finalización. Por lo tanto, se tendría que ofrecer un apunte más concreto sobre qué unidad de tiempo se utiliza para clasificar de habituales las labores de un trabajador.

Los despidos colectivos han sido un asunto de plena actualidad debido a la dura crisis sanitaria y económica del Covid-19, en la que muchas empresas se han visto obligadas a suspender su actividad, o directamente cerrar el centro de trabajo. Es obvio que las Directivas comunitarias tendrían que ser lo más específicas posibles, para facilitar su aplicación, y que dichas adaptaciones sean lo más homogéneas posible entre los Estados miembros. Si esta Directiva 98/59/CE fuera más detallada y precisa, las adaptaciones nacionales serían a su vez más similares entre sí. Esto se debe a que no existirían incógnitas, como las causas de los despidos colectivos anteriormente mencionadas. Los Estados miembros no tendrían la necesidad de completar esta Directiva con sus propios apuntes. A su vez, una Directiva más precisa evitaría diferencias entre las condiciones de los trabajadores de ciertos Estados miembros sobre otros.

## **5. EL DESPIDO COLECTIVO EN ESPAÑA:**

### **5.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN ESPAÑA:**

En este apartado, vamos a estudiar el primer caso de cómo un país miembro de la Unión Europea ha aplicado la Directiva 98/59/CE a su propio marco legal. Los despidos colectivos están regulados en el artículo 51 del Real Decreto 2/2015 del 23 de octubre, recogido dentro del Estatuto de los trabajadores. A su vez, están recogidos en el Real Decreto 1483/2012, del 29 de octubre, los procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos y reducción de jornada. La definición que consta sobre los despidos colectivos es “a extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días” (Estatuto de los Trabajadores, artículo 51).

También, se recogen el número de trabajadores a los que tiene que afectar para que se considere despido colectivo. Estos son:

- Para empresas que empleen normalmente 100 trabajadores, tienen que ser despedidos 10 de ellos.



- El 10% de los empleados en centros de trabajo en los que trabajen entre 100 y 300 personas.
- En las empresas de 300 trabajadores, se considerará despido colectivo si se ven afectados 30 trabajadores.

### **5.1.1 Causas económicas del despido colectivo:**

También, en este artículo se recogen los posibles motivos que pueden causar el despido colectivo, siendo las primeras las económicas. Se entiende por situación económica negativa el momento en el que existan “pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas” (Estatuto de los Trabajadores, artículo 51). La situación de disminución persistente sucede “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” (Estatuto de los Trabajadores, artículo 51).

Para poder justificar las causas económicas, hay que referirse al artículo 4 del Real Decreto 1483/2012, del 29 de octubre, en el cual se distinguen las pérdidas contrastadas, la previsión de pérdidas, y la disminución del nivel de ingresos o ventas. Si una empresa se encuentra en situación de pérdidas constatadas deberá presentar las cuentas anuales correspondientes a los dos últimos ejercicios económicos, para demostrar que el flujo de la empresa está siendo negativo. En estos documentos deben estar incluidos “las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados” (Real Decreto 1483/2012, artículo 4). Las cuentas presentadas deberán estar revisadas y auditadas para poder presentarse.

Si, por el contrario, una empresa está en situación de previsión de pérdidas el empresario deberá entregar a las autoridades competentes la documentación anteriormente mencionada, además de un informe de los criterios en los que basa la estimación de las futuras pérdidas. Los datos para realizar los cálculos deberán estar basados en las cuentas anuales de la empresa, los informes del sector al que pertenece la empresa, las previsiones en la evolución del mercado, así como la posición de la empresa en dicho mercado, o en otros mercados, que puedan confirmar que la previsión de pérdidas de la empresa es válida.

Por último, encontramos la disminución de del nivel de ingresos o de ventas, el empresario tiene el deber de aportar los documentos anteriormente citados, así como documentación contable que demuestre una disminución continuada en el nivel de ingresos o ventas habituales. Este hecho se debe prolongar al menos durante “los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior” (Real Decreto 1483/2012, artículo 4).

Hay que hacer una distinción para aquellas entidades que formen parte de un grupo de empresas. Si la sociedad dominante de dicho grupo de empresas tiene su domicilio social registrado en España, y deben presentar cuentas consolidadas, deberán presentar las cuentas anuales e informes de gestión consolidados de la entidad dominante, revisadas previamente por una auditora si tienen la obligación de someterse a auditorías. Esto se realizará en los casos en los que saldos acreedores con el grupo de empresas. Por el contrario, si el grupo de empresas no tiene la obligación de realizar cuentas consolidadas, y la sociedad dominante conste domiciliada en España, se deberá presentar informes económicos del grupo, así como auditorías independientes de todas las empresas que conforman el grupo.

Para comprender mejor cómo se pueden determinar estas causas económicas, tenemos que revisar lo que la jurisprudencia dicta en estos casos. En la sentencia (STS 1223/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1223, 2022) del Tribunal Supremo se recoge cómo en la carta de despido que reciban los trabajadores se detallen las causas económicas que han propiciado el despido, las cuales “debe ser suficiente para cumplir la doble finalidad de informar plenamente al trabajador de las circunstancias económicas del empresario que pueden justificar la extinción de su contrato y de permitirle articular una adecuada defensa, lo que sólo es posible si la referida información es auténtica y completa”. En la misma sentencia (STS 1223/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1223, 2022), se explica “que el significado de la palabra "causa" en el contexto de la regulación de las causas del despido objetivo por necesidades de la empresa se refiere normalmente no al tipo genérico de causa de despido... o a la causa remota que genera las dificultades o situaciones negativas de la empresa en la que se produce el despido... sino precisamente, como dice repetidamente el art. 51 ET, a las concretas dificultades o situaciones económicas negativas de la empresa alegadas por el empresario para justificar su decisión extintiva. Son estas

dificultades o situaciones económicas negativas las que constituyen... las "causas motivadoras" que pueden justificar el acto de despido. Por tanto, no es solamente una causa abstracta la que tiene que expresarse en la carta de despido, sino también la causa concreta y próxima motivadora de la decisión extintiva, que refleja la incidencia en la empresa de un determinado tipo de causa o de una posible causa remota”.

Para las empresas que formen parte de un grupo empresarial, “deben exponer, no sólo la situación que afecta a un determinado centro o empresa, sino la posición económica de la empresa en su conjunto o del grupo en su totalidad, pues solo de esa forma se cumple la exigencia de que en el escrito de comunicación del despido se informe plenamente al trabajador de las circunstancias económicas que esgrime el empresario para justificar la extinción de su contrato”. (STS 1223/2022 - ECLI:ES:TS:2022:1223, 2022)

### **5.1.2 Causas técnicas, organizativas y productivas del despido colectivo:**

En segundo lugar, tenemos las causas técnicas. Esta situación se produce cuando surgen en la empresa cambios en los medios de producción, es decir, que sea necesario que la empresa se actualice para que pueda continuar con su actividad laboral. Este tipo de cambios pueden verse motivados por la aparición de nuevas tecnologías que se quieran implantar en dicha empresa por sus ventajas productivas frente a las ventajas de la mano de obra de los empleados.

Para poder aclarar este concepto, en la sentencia (ES:TS:2003:8127, 2003), emitida por el Tribunal Supremo de lo Contencioso Administrativo, en la que se detalla “la obligación de adaptarse a las nuevas exigencias de un entorno de libre mercado globalizado en un ámbito supranacional y altamente competitivo implica la reducción de los costes de explotación mediante la modernización de los procesos productivos con la consecuencia de la disminución de la mano de obra”.

En una era donde todos los días se consiguen avances tecnológicos, es sencillo que las máquinas utilizadas para la producción se queden obsoletas en un corto plazo de tiempo y la empresa necesite sustituirlas. La inversión necesaria para cambiar este tipo de maquinaria es bastante elevada, por lo que la empresa va a tener que asumir una inversión y una serie de costes para los que va a necesitar una previsión de fondos importante. A su vez, cada vez la maquinaria utilizada en procesos de producción es más automática, por tanto no precisa de una supervisión constante. El personal de la empresa se vería relegado

debido a que la producción en cadena que realizan las máquinas cada vez es más sofisticada y eficiente.

La empresa que alegue estos cambios técnicos como justificante para un despido colectivo tendrá que probar “existencia real y efectiva de una reestructuración en los equipos productivos o de servicios; necesidad o conveniencia objetiva de la misma, condicionada a las exigencias del mercado (de ahí que, en realidad, las causas tecnológicas sean siempre económicas en tanto las reconversiones o cambios organizativos urgen por problemas de rentabilidad); y, por último, el cambio operado ha de afectar a puestos determinados, bien individualizada bien colectivamente, provocando un exceso de personal y, por ello, dificultades palmarias de absorción de los titulares de dichas ocupaciones a riesgo de poner en peligro la propia supervivencia de la entidad” (Fernández Domínguez, pág. 41).

Los siguientes motivos recogidos son los organizativos, que se basan en las modificaciones en los sistemas y métodos de trabajo de los empleados, o en la manera en la que está organizada la producción. En un entorno económico volátil, en el que las relaciones laborales dependen, en gran medida, de los continuos cambios que se producen en los diferentes mercados. Debido a la globalización e interconexión de dichos mercados, las empresas tienen que estar preparadas para una adaptación continua. Los despidos colectivos derivados de causas organizativas tienen como misión facilitar que las escalas jerárquicas y la organización de la empresa sean lo suficientemente flexibles como para seguir el ritmo del mercado. El principal objetivo de incluir las causas organizativas dentro de los supuestos del despido colectivo es que las empresas puedan garantizar una rentabilidad mayor de los recursos existentes, modificando la estructura organizativa para poder reducir costes. Dentro de las medidas de las que puede adoptar la empresa encontramos la posibilidad de externalizar o deslocalizar la producción, rediseñar la escala jerárquica y los puestos de trabajo, así como subcontratar parte del proceso productivo.

En el proceso de reorganización de la empresa, las autoridades deben asegurarse de que las extinciones de los contratos se realizan en base a criterios objetivos, como los recogidos en las sentencias (STS (3755/1996), 1997) y (ES:TS:2006:6858, 2006), en las que se aceptan como válidas las causas organizativas “únicamente si el empleador demuestra que la utilización de la contrata es un medio hábil para asegurar la viabilidad

de la empresa o su competitividad puede jugar como causa legitimadora de la decisión extintiva, siendo decisivo que la descentralización constituya una medida racional en términos de eficacia de la organización productiva y no un simple medio para lograr un incremento del beneficio empresarial”. Es necesario que el empresario aporte datos suficientes de por qué el despido de los trabajadores supondrá una mejoría evidente para el rediseño organizativo de la empresa. Sino, el despido colectivo aludiendo causas organizativas podría ser declarado nulo.

Para estudiar otro ejemplo de cómo la jurisprudencia aplica estas causas, podemos revisar la sentencia ( STS 3976/2020 - ECLI:ES:TS:2020:3976, 2020) en la que se definen los aspectos con los que se pueden diferenciar las causas organizativas del resto “teniendo en cuenta que... las causas organizativas afectan al funcionamiento de la empresa o de alguna unidad integrante de la misma, no siendo preciso que de ello se derive una situación económica negativa”.

Por último, el artículo recoge las causas productivas: cambios producidos en la demanda de productos, o servicios en el caso de que sea una empresa del sector terciario, que se pretende que salgan al mercado. La jurisprudencia ha aclarado las situaciones en las que una empresa puede aludir a cambios productivos como motivo del despido colectivo. Un ejemplo es lo recogido en la sentencia ( STS 3976/2020 - ECLI:ES:TS:2020:3976, 2020), en el que se define como “las causas productivas existen cuando se produce una reducción del volumen de actividad que incide en el buen funcionamiento de la empresa. Así, pues, la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de la producción contratada que provoca dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa; y como tal hay que considerar el exceso de personal resultante de tal reducción. A estas dificultades se puede hacer frente mediante amortizaciones de los puestos de trabajo sobrantes, de forma que se restablezca la correspondencia entre la carga de trabajo y la plantilla que la atiende”. En la misma sentencia se puntualiza sobre la veracidad de las causas productivas, siendo estas “razonables en términos de gestión empresarial, es decir, si se ajustan o no al estándar de conducta del "buen comerciante", teniendo en cuenta para su análisis que las aludidas causas técnicas, organizativas o productivas, afectan al funcionamiento de la empresa o de alguna unidad integrante de la misma, no siendo preciso que de ello se derive una situación económica negativa, aun cuando no se pueda

descartar la posibilidad de concurrencia de unas y otras” ( STS 3976/2020 - ECLI:ES:TS:2020:3976, 2020).

En estos casos, el empresario está obligado a presentar una memoria sobre las causas del despido, en el que se acredite que las causas del mismo son lícitas. A su vez, deberá presentar también informes técnicos que aseguren los cambios producidos en medios de producción (en el caso de que las causas del despido sean técnicas), en el sistema y métodos de trabajo, o en su defecto, en la organización de la producción (en despidos colectivos por causas organizativas), y cambios en el mercado que afecten a la demanda del producto que la empresa pretende colocar en él (cuando se trate de causas productivas).

## **5.2 OBLIGACIONES DE UN EMPRESARIO ESPAÑOL ANTE UN DESPIDO COLECTIVO: PROCEDIMIENTO.**

Como hemos visto en el caso de la Directiva europea, los empresarios españoles también tienen una serie de obligaciones que cumplir en relación con las consultas que pueden realizar los representantes de los trabajadores. Esta deberá basarse en cómo evitar los despidos colectivos, o al menos reducirlos. También, se discutirán las posibles ayudas a los afectados, así como medidas sociales de recolocación profesional, o cursos de formación. Estas consultas serán llevadas a cabo por una comisión negociadora, que estará compuesta por trece miembros máximo para representar a los centros de trabajo afectados por los despidos colectivos y a los empresarios. El periodo que está constituido para que se puedan realizar estas aclaraciones son 30 días como máximo, o en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores, 15 días.

Esta comisión debe ser formada anteriormente a la comunicación del despido por parte de la empresa, siendo el plazo máximo para constituirla 7 días. Si el centro de trabajo afectado no cuenta con la representación de una comisión para este periodo, se podrá hacer una excepción y que el plazo sean 15 días. Tras constituida la comisión se deberá informar a los trabajadores del procedimiento, y comenzará la fase de consultas.

El empresario debe entregar a los representantes de los trabajadores una copia por escrito de los siguientes documentos:

- Las causas del despido colectivo.
- Cuántos trabajadores van a ser despedidos así como su clasificación profesional.

- El número de trabajadores con los que cuenta habitualmente la empresa en el último año y su clasificación profesional.
- El periodo designado para hacer efectivos los despidos colectivos.
- Los criterios evaluados para designar qué trabajadores van a ser despedidos.
- Una copia del comunicado de la intención de efectuar el despido colectivo dirigido a los trabajadores, o a sus representantes, por parte de la empresa.
- Los representantes que formarán la comisión negociadora.

Es deber del empresario también presentar a las autoridades laborales y a los representantes de los trabajadores una memoria donde se incluya: todo lo mencionado en los puntos anteriores, información fiscal y contable e informes técnicos sobre la empresa. Esta memoria será evaluada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Está recogido en el artículo que, tanto el empresario como los representantes de los trabajadores, pueden pactar una sustitución del proceso de consultas “por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo” (Estatuto de los Trabajadores, artículo 51). Terminado el periodo de consultas, el empresario deberá informar a la autoridad laboral competente el resultado de este mismo. En el caso de que los representantes de los trabajadores y la empresa lleguen a un acuerdo, se deberá presentar una copia por escrito de este acuerdo. Si no se produce acuerdo, se comunicará a la autoridad competente y a los representantes la decisión final adoptada, así como las consecuencias y condiciones de este mismo.

El despido colectivo puede “caducar”. Esta situación se produciría si, en 15 días después de la última reunión convocada del periodo de consultas, “el empresario no hubiera comunicado a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo” (Estatuto de los Trabajadores, artículo 51).

En el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores se hace un apunte para aquellos casos en los que se vean afectados más de la mitad de la plantilla de una empresa. El empresario deberá vender aquellos bienes de la empresa que no formen parte de su actividad habitual. Estos bienes serán vendidos a los representantes de los trabajadores y, por lo tanto, a la autoridad correspondiente. A su vez, la empresa está obligada a ofrecer un plan de recolocación a otras empresas para todos los empleados afectados por el despido colectivo. Esta instrucción se impartirá por un periodo mínimo de 6 meses, “deberá incluir

medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo” (Estatuto de los Trabajadores, artículo 51). El coste de la formación no correrá a cargo de los trabajadores, bajo ningún concepto; y quedan exentas de esta medida las empresas sometidas a un concurso de acreedores.

Las autoridades laborales tendrán que verificar que se cumple este plan de recolocación, y en caso contrario, podrá requerir a la empresa el cumplimiento de la formación.

### **5.3 IMPUGNACIÓN Y FINALIZACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO EN ESPAÑA:**

Ya han sido mencionadas las posibles causas por las que se puede iniciar un despido colectivo en España: económicas, técnicas, organizativas y productivas. También, se encuentra recogido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores la posibilidad de que se impugne la decisión de la empresa sobre el despido colectivo. Los representantes de los trabajadores afectados van a poder demandar a la empresa durante el procedimiento, el cual quedará paralizado temporalmente hasta que se emita la resolución de esta demanda. A su vez, la autoridad laboral podrá oponerse a los acuerdos pactados durante el periodo de consultas bajo uno de estos supuestos:

- Si se considera que se han adoptado mediante el fraude.
- En casos de coacción o el abuso de derecho. En este caso, los acuerdos pueden declararse nulos.
- Si la autoridad responsable de las prestaciones por desempleo decreta que la empresa busca obtener de manera ilícita el dinero de las prestaciones de los trabajadores a los que, supuestamente, se va a despedir.

Los trabajadores afectados tendrán derecho a una indemnización de 20 días por año trabajado, a repartir en un periodo máximo de 12 mensualidades. En aquellos casos en los que el despido se considere improcedente, la indemnización a percibir será de 33 días por año trabajado, que se repartirán en un máximo de 24 mensualidades.

Por último, si algún trabajador de cincuenta o más años se ve afectado por un despido colectivo, su centro de trabajo está obligado a abonar al Tesoro Público de acuerdo a lo que establezcan las leyes.



## **5.4 INCOMPATIBILIDADES ENTRE LA DIRECTIVA 98/59/CE Y LA NORMATIVA ESPAÑOLA.**

Ya hemos explicado en anteriores apartados cuáles son las condiciones bajo las cuales se pueden considerar los despidos colectivos, tanto las directrices europeas, como lo que la normativa española considera como necesario. En este apartado vamos a tratar las discordancias entre lo que define la Directiva 98/59/CE y lo recogido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

“La configuración del despido colectivo se basa en la confluencia de diversos elementos -causal y numérico-; éste último computado sobre los trabajadores despedidos en función de unas unidades de referencia temporal y espacial” (Campos D. A., 2021, pág. 3), es decir, que para definir las características de por qué un proceso de despido es colectivo hay que basarse en esos cuatro criterios. La disyuntiva ha surgido en el momento en el que varios de estos elementos no solo no coinciden en ambas normativas, sino que están surgiendo dificultades a la hora de aplicarlo a un proceso judicial. Por eso, la labor creadora del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) está suponiendo fundamental para su interpretación en procesos judiciales. En este apartado vamos a tratar las principales diferencias entre los elementos causales, numéricos, y la distinción entre empresa y centro de trabajo. Para ello, tendremos que revisar varias sentencias del TJUE en las que se haya pronunciado acerca de la normativa española, y de cómo ha resuelto las dudas de los tribunales españoles.

### **5.4.1 Diferencias en el elemento causal:**

Como ya se ha explicado, en la Directiva 98/59/CE no se describen las posibles causas del despido colectivo, sino que se podrán considerar como parte de este proceso todas aquellas extinciones de contratos que sean superiores a un cierto número de empleados en un tiempo determinado, y que estén motivadas por características no inherentes a los trabajadores afectados. El fin de esta Directiva es que cada país sea el que incluya el elemento causal que mejor se adapte a las características del mercado laboral nacional.

Por otro lado, el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores recoge que, para que en España se pueda llevar a cabo un despido colectivo tiene que sustentarse en los elementos causales. En este caso, la normativa recoge cuatro posibles supuestos: causas económicas, organizativas, técnicas y de producción. Teniendo en cuenta esta información, la normativa española parece más detallada que la europea. No podemos dejar a un lado que un despido colectivo es, en la mayoría de casos, trágico. Es un proceso por el cual una

gran cantidad de empleados van a perder sus puestos de trabajo, con las consecuencias tan drásticas que ello conlleva.

Por tanto, el debate radica en el concepto de despido que recoge la Directiva europea, ya que este “debe ser objeto de una interpretación uniforme a la finalidad u objetivo procedimental de la mencionada Directiva, y no causal y que, en consecuencia, la regulación de las causas que se exigen para realizar un despido colectivo es una materia que es competencia de los Estados miembros.” (Campos A. I., 2021, pág. 7). Al dejar la causalidad de los despido en manos de la legislación propia de cada Estado miembro no se establece un filtro, ni unos estándares mínimos, con los que se puedan asegurar que la disparidad entre las norma nacionales no perjudique de manera significativa a los trabajadores europeos. “Por tanto, se podrían incluir en el citado concepto cualquier extinción del contrato de trabajo no pretendida por el trabajador y sin que tal concepto exija que las causas subyacentes correspondan a la voluntad del empresario.” (Campos A. I., 2021, pág. 7).

La norma española, en este caso, sí que aclara las condiciones estrictas bajo las cuales puede iniciarse un despido colectivo, de los que surgen dos aspectos a puntualizar. El primero es que España ha hecho un trabajo de adaptación exhaustivo para poder garantizar el mayor número de concreción y transparencia para los empleados que tengan que someterse a este procedimiento. Esto último se corresponde con una de las premisas por las que la Unión Europea decidió crear la Directiva: garantizar unos derechos a los trabajadores que sean lo más igualitarios y heterogéneos posible, premisa la cual la Directiva 98/59/CE parece relegar a un segundo plano. El segundo aspecto que podemos destacar es que van a surgir claras diferencias entre la normativa española y el resto de normativas de distintos Estados miembros. La ley española especifica sobre todos los puntos del despido colectivo, pero como vamos a analizar en los siguientes apartados de este trabajo, no todos los países europeos van a ser igual de concisos. Si la normativa española ha conseguido estipular unos límites para el despido colectivo, basados en criterios objetivos y demostrables, podemos preguntarnos por qué la Unión Europea no ha regulado el elemento causal con la misma definición que, por ejemplo, el numérico.

En la aplicación del artículo 51 están surgiendo dudas en la jurisprudencia. Un ejemplo es en la sentencia del TJUE ECLI:EU:C:2015:318, asunto C-392/13, en que se cuestionaba si es lícito que el artículo 51 limite las causas del despido colectivo a

económicas, técnicas, organizativas y de producción. La justificación de dicha consulta es que la Directiva europea “parece ofrecer una noción de despidos colectivos más amplia que incluiría como despidos colectivos aquellos efectuados por un empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores” (Campos A. I., 2021, pág. 8). Ante dicha cuestión en esta sentencia, el TJUE no se ha pronunciado debido a que “no resulta de aplicación la Directiva, pues el centro de trabajo en el que se habían producido las extinciones no tenía más de 20 trabajadores” (Campos A. I., 2021, pág. 8).

Otro ejemplo en el que la jurisprudencia se ha pronunciado, en este caso, en contra de la normativa española es en la sentencia del TJUE ECLI:EU:C:1985:61, caso 284/83, en la que “el contenido garantista de la Directiva se reduce virtualmente a la vertiente procedimental de los despidos, sin atender a una causa “específica” prefijada normativamente con carácter homogéneo. Por lo demás, el TJUE ha considerado que el concepto de despido comunitario recogido en la Directiva es más amplio que los despidos motivados en causas económicas o tecnológicas” (Pérez, 2015, pág. 10).

#### 5.4.2 Diferencias en el elemento numérico:

Al mencionar el elemento numérico del despido colectivo nos referimos al número de extinciones de contratos suficientes que tienen que producirse en una empresa. Para recordar el cómputo de los despidos recogidos en la normativa europea y en la española, podemos realizar la siguiente síntesis:

Tabla 2: características del despido colectivo recogidas en la normativa española y en la normativa europea:

Artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores (normativa española)	Directiva 98/59/CE (normativa europea)
<p><b>En un periodo de 90 días:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Para empresas que empleen normalmente 100 trabajadores, tienen que ser despedidos 10 de ellos.</li> <li>- El 10% de los empleados en centros de trabajo en los que trabajen entre 100 y 300 personas.</li> </ul>	<p><b>En un periodo de 30 días:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Igual o al menos 10 despidos en empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 20 y menos de 100 trabajadores habitualmente.</li> <li>- Que afecte, al menos, al 10% de los trabajadores de centros de trabajo que cuenten con un</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- En las empresas de 300 trabajadores, se considerará despido colectivo si se ven afectados 30 trabajadores.</li> </ul>	<p>mínimo de 100 empleados y un máximo de 300 habitualmente.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si 30 empleados son despedidos de un centro de trabajo que cuente habitualmente con un mínimo de 300 trabajadores.</li> </ul> <p><b>En un periodo de 90 días:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al menos o igual a 20 trabajadores despedidos, independientemente del número de empleados habituales en dicho centro de trabajo.</li> </ul>
--	--

Elaboración propia

La primera característica que podemos resaltar es que en la normativa europea se estudia la posibilidad de que el despido colectivo pueda llevarse a cabo en un periodo inferior a 90 días, concepto que no está transpuesto a la norma española. La segunda es que los márgenes que Directiva europea define para el despido colectivo en 30 días son más detallados que para los que se realizan en un periodo de 90. En el periodo de 30 días se tiene en cuenta el número de empleados despedidos sobre el número total de trabajadores, aspecto que en el periodo de 90 días no se contempla puesto que no se tienen en cuenta el número de puestos de trabajo. Esto dificulta la labor interpretativa de la Directiva europea, puesto que en el caso del artículo 51 solo se recoge como periodo válido para llevar a cabo un despido colectivo los 90 días, pero sí que se tienen en cuenta el número de trabajadores empleados habitualmente. Por tanto se abre un debate en torno a las unidades de referencia de aplicación de la normativa española. “La aplicación del ámbito de centro de trabajo de más de 20 trabajadores, como noción relevante, no acaba de determinar con certeza cuál es el umbral de afectados que ha de aplicarse: en principio, parece que ha de defenderse el mínimo de 10 cuando la plantilla no rebasa la cifra de 100, incrementándose la cifra al 10 por 100 o la de 30 a medida que aumente el número de trabajadores del centro, pero permanece la duda de si deberá aplicarse el de 20 trabajadores despedidos prescrito en todo caso de la Directiva, cuando resulte más favorable que el 10 por 100 o el de 30, o por el contrario dicha previsión no resultará extensible a la norma española en ningún caso” (Marañón, 2017, pág. 8).

La disyuntiva existe en cómo determinar el umbral de referencial correcto en cuanto al número de trabajadores afectados. Para aclarar este sentido, el TJUE ha decidido fusionar el artículo 51 y la Directiva europea, es decir, “se incorpora en la norma española el umbral mínimo fijado en la norma comunitaria de 20 trabajadores, cuando la disposición española no lo establece, para aplicar el criterio de centro de trabajo, y creemos se mantiene el plazo de 90 días, mezclándose así dos disposiciones que no se mueven bajo los mismos criterios normativos.” (Marañón, 2017, pág. 8).

La problemática en cuanto al elemento numérico no termina con las dificultades en la transposición de la norma europea. En la Directiva se recoge “las extinciones del contrato de trabajo producidos por iniciativa de empresario en base o uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5” (Directiva 98/59/CE , pág. 2). Esta disyuntiva está ligada al apartado anterior sobre los problemas asociados a las causas del despido colectivo, por cómo se pueden determinar esos motivos que no dependen de la persona y por qué se ha fijado como un requisito de mínimos en 5 trabajadores. “En consecuencia, aquí ya no se cuestionan los motivos que justifican la decisión extintiva, prevaleciendo el hecho de que se hayan producido en virtud de una decisión empresarial, lo que supone que prevalece el número de trabajadores afectados frente a la causa.” (Pérez, 2015, pág. 130). También, ha surgido la duda a la hora de transponer este apunte a la normativa española, debido a que las causas recogidas por el artículo 51 son económicas, técnicas, organizativas o de producción. Por tanto, en términos de la normativa española, la pregunta es “si se refiere a «cinco extinciones contractuales distintas de los despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción», o si, por el contrario, se refiere a «cinco despidos objetivos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción».” (Campos A. I., 2021, pág. 9). Para solventar las posibles dudas sobre esta característica, la jurisprudencia española ha reconocido las causas o inherentes a la figura del trabajador como justificación posible para estos casos en concreto. Sin embargo, la jurisprudencia europea se ha pronunciado en caso contrario. En la sentencia del TJUE ECLI:EU:C:2015:743, asunto C-422/14, “jurisprudencia comunitaria se decantó a favor de la interpretación relativa a que el número de cinco alude solamente a los despidos por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y no a otras extinciones contractuales asimiladas.” (Campos A. I., 2021, pág. 9). Por tanto, la jurisprudencia

tampoco aclara el ámbito de aplicación en la norma de las cinco extinciones de contrato por motivos no inherentes a los trabajadores.

Como hemos deducido del apartado anterior, el elemento numérico y el ámbito de referencia temporal están estrechamente relacionados. Habiendo mencionado que la jurisprudencia considera como periodo referente los 90 días, vamos a trabajar sobre los problemas de transposición del elemento temporal del despido colectivo.

#### **5.4.3 Diferencias en el ámbito de la referencia temporal.**

En el anterior apartado se ha introducido la principal diferencia entre ambas normativas: cómo considerar el periodo de referencia para computar los despidos colectivos. La disyuntiva comienza sobre cómo aplicar los límites temporales que define la Directiva europea, es decir, 30 días o 90. En el apartado anterior ya se ha mencionado que para un periodo de 30 días es mínimo o igual a 10 trabajadores en centros de trabajo que cuenten con más de 20 y menos de 100 trabajadores habitualmente, al menos, al 10% de los trabajadores de centros de trabajo que cuenten con un mínimo de 100 empleados y un máximo de 300 habitualmente, y por último, mínimo o igual a 30 trabajadores afectados en centros de trabajo que, en condiciones habituales, emplean 300 trabajadores. Para el caso de los 90 días, se considerará despido colectivo al menos o igual a 20 trabajadores despedidos, independientemente del número de empleados habituales en dicho centro de trabajo.

En el caso de la normativa española, el artículo 51 del Estatuto de los trabajadores, se “optó por una formulación híbrida, al utilizar un sistema mixto donde opta por el periodo de noventa días, pero con los umbrales fijados para el periodo de treinta días.” (Campos A. I., 2021, pág. 15). Lo que significa que la normativa española ha adaptado los criterios mínimos que establece la Directiva europea sobre dicho periodo a un umbral de referencia de 90 días. Por tanto, se considera despido colectivo en España cuando son despedidos 10 empleados en empresas que empleen normalmente 100 trabajadores, un 10% de los empleados en centros de trabajo en los que trabajen entre 100 y 300 personas, y, por último, cuando 30 empleados son despedidos en empresas de 300 trabajadores.

Aun así, la jurisprudencia europea se ha pronunciado en contra de considerar los 90 días como periodo de referencia válido, argumentando a favor de la transposición de ambos umbrales temporales (30 y 90 días), en vez de solamente uno. En un principio, la jurisprudencia sí que reconocía la validez de los 90 días, por lo visto en la sentencia del

Tribunal Superior de Justicia (ECLI:ES:TSJAND:2020:255, 2020) “el día del despido constituye el día final del plazo para las extinciones contractuales que se acuerden ese día y, al mismo tiempo, el día inicial para el cómputo del período de los 90 días siguientes. En términos generales, ‘el día en que se acuerda la extinción constituye el día final del cómputo del primer período de noventa días y el inicial del siguiente’”. Sin embargo, el Juzgado de lo Social número 3 de Barcelona planteó la cuestión del cómputo total del periodo en 30 días o en 90 consecutivos. En la sentencia del TJUE (ECLI:EU:C:2020:898, 2020), se declara que “debe interpretarse en el sentido de que, a efectos de apreciar si un despido individual impugnado forma parte de un despido colectivo, el período de referencia previsto en dicha disposición para determinar la existencia de un despido colectivo ha de calcularse computando todo período de 30 o de 90 días consecutivos en el que haya tenido lugar ese despido individual y durante el cual se haya producido el mayor número de despidos efectuados por el empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, en el sentido de esa misma disposición.”

Esta nueva interpretación incluye el concepto de días sucesivos para calcular el periodo computable, por lo que “se plantea una nueva interpretación que considera que el período de referencia consiste en todo período de treinta o de noventa días en el que se haya producido el despido individual impugnado, sin distinguir en función de que dicho período sea anterior, posterior o en parte anterior y en parte posterior al despido individual.” (Campos A. I., 2021, pág. 16).

La otra disyuntiva que se presenta al analizar el ámbito de referencia temporal del despido colectivo es el concepto de “trabajador habitual”. Al hablar del cálculo del número de trabajadores despedidos en un umbral de referencia temporal definido, tanto la Directiva europea como la norma española hablan de trabajadores habituales. En este caso, la Directiva no profundiza sobre cómo considerar la temporalidad de los trabajadores a efectos del cómputo para el despido colectivo. A la hora de estudiar cómo se considera habitual a un trabajador, nos remitimos a la jurisprudencia, en concreto a la sentencia del TJUE (ECLI:EU:C:2015:455 , 2015) donde se reconoce que el trabajador habitual “como aquella de que se trata en el asunto principal, que realiza una actividad práctica en una empresa, como trabajo en prácticas, para adquirir conocimientos o profundizar en éstos o para seguir una formación profesional, sin percibir una retribución del empresario pero sí una ayuda económica del organismo público encargado de fomentar el empleo por esa actividad, reconocida por este organismo.” En otras sentencias más recientes, como en la

ECLI:EU:C:2015:743, caso número C-422/14, o en la ECLI:EU:C:2018:99, asunto C-103/16, se han empezado a considerar como trabajadores habituales de una empresa a los empleados temporales y a las trabajadoras embarazadas, respectivamente.

#### **5.4.4 Diferencias entre el concepto de empresa y centro de trabajo:**

La última disyuntiva que surge de este análisis entre la Directiva europea y el artículo 51 es a raíz de cómo considerar la unidad empresarial de referencia en los despidos colectivos. En la Directiva europea, se reconocen los conceptos de empresa y de centro de trabajo a la hora de computar el número de despidos. Sin embargo, en la normativa española solo se reconoce el concepto de empresa, no se hace ninguna mención a los centros de trabajo.

Para poder aclarar que unidad empresarial va a utilizarse como referencia, hay que consultar cómo es aplicado dicho concepto en la jurisprudencia. En la sentencia del TJUE (ECLI:EU:C:2015:318, 2015), se plantea si se “¿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?”. La segunda cuestión que se plantea en esta sentencia es el propio concepto de centro de trabajo debido a que “cuya definición no se halla en la Directiva 98/59, es un concepto de Derecho de la Unión y no puede definirse por referencia a las legislaciones de los Estados miembros. Por tanto, debe ser objeto de una interpretación autónoma y uniforme en el ordenamiento jurídico de la Unión.” (ECLI:EU:C:2015:318, 2015). Por consiguiente, se ha intentado esclarecer el ámbito de aplicación de ambos conceptos, siendo “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 o la reducción de la protección conferida a los trabajadores.” (ECLI:EU:C:2015:318, 2015).



## **6. EL DESPIDO COLECTIVO EN ALEMANIA:**

### **6.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN ALEMANIA: PROCEDIMIENTO.**

A continuación, vamos a estudiar el caso de cómo ha sido adaptada la Directiva 98/59/CE en un segundo Estado Miembro. En Alemania, la legislación referente a los despidos colectivos se encuentra recogida en el Kündigungsschutzgesetz (Ley de Protección del Despido), del 25 de agosto de 1969, y en Betriebsverfassungsgesetz (Ley de Construcción de Obras) del 21 de septiembre de 2001, en el artículo 112. En Alemania, el periodo de tiempo a considerar son 30 días, en los cuales deben producirse los siguientes hechos para poder considerarse un proceso de despido colectivo:

- Si son despedidos 5 trabajadores en centros de trabajo que cuenten con más de 20 y menos de sesenta empleados.
- Se vean afectados por el despido colectivo el 10% de los empleados en aquellas empresas que cuenten con más de sesenta y menos de quinientos trabajadores.
- Por último, que sean despedidos 30 trabajadores en empresas que, en condiciones normales, empleen a más de quinientos trabajadores.

#### **6.1.1 Causas del despido colectivo:**

En este aspecto, la legislación alemana es ciertamente ambigua y escasa de detalles. En los requerimientos de dicha ley solo consta “que se prueben “necesidades empresariales urgentes”, a las que se podrá hacer frente mediante decisiones organizativas que pueden incluir la extinción de contratos laborales.” (Molinero, 2013, pág. 4). En este caso, podemos hablar que la normativa alemana se basa en la causalidad para definir sus criterios ante los despidos colectivos. No se recogen más detalles sobre el resto de aspectos o causas que pueden derivar en un despido colectivo, como por ejemplo cambios en los medios de producción, en la escala jerárquica, en el modo de organizar la producción, etc. Tampoco se hace ninguna mención a la posible situación de pérdidas económicas de la empresa, lo que dejaría sin resolver a su vez que tipo de situaciones económicas pueden dar lugar a un despido colectivo. Lo que podemos deducir, por tanto, es que no se establecen una serie de límites entre las causas, sino que cualquier elemento irruptor que interfiera con las actividades de la empresa de manera inmediata puede ser clasificado como “urgente”. La aplicación de esta normativa puede estar clara en casos extremos, como crisis financieras, pero a la hora de interpretarla y llevarla a un ejemplo en un contexto normal, se queda vacía y libre a muchas posibles interpretaciones. En este caso, se intuye que la determinación de los casos en los que se consideren procedentes

los despidos colectivos quedan en manos de la jurisprudencia. A su vez, al no establecerse una pauta reguladora, podemos entender que depende de las características individuales de cada empresa que se consideren los despidos como colectivos.

## **6.2 OBLIGACIONES DE UN EMPRESARIO ALEMÁN ANTE UN DESPIDO COLECTIVO:**

En la ley alemana de Protección del Despido (Kündigungsschutzgesetz), se cita como el empresario tiene el deber de justificar socialmente el despido, haciendo mención a las causas por las cuales se está efectuando. Estas causas, mencionando el apartado anterior, tendrán que ser consideradas de “necesidades urgentes de la empresa” para que se considere válido el despido colectivo. Dichos despidos tienen que ser presentados por escrito obligatoriamente, ya que cualquier acuerdo de palabra o por un medio de comunicación electrónica (email, mensaje de texto, etc.) no será aceptado.

En esta ley podemos encontrar un apartado que menciona a las empresas que cuenten con un comité de empresa. Este tipo de centros de trabajo, generalmente, son grandes empresas, con muchos empleados, grandes departamentos, y una estructura jerárquica definida. Para estos casos, el empresario deberá informar al comité de la empresa sobre las decisiones pertinentes al despido colectivo. Una vez que el comité de empresa haya estudiado el caso, dispondrán de una semana para decidir si se lleva a cabo o si se oponen al proceso. Si se demuestra que el empresario no ha realizado tal consulta, el despido no tendrá validez legal.

Los trabajadores tienen la opción de actuar en contra del proceso. En un plazo de tres semanas, los trabajadores pueden presentar una demanda ante un tribunal laboral. En el caso en el que la demanda surta efecto, el empresario tendrá que readmitir a los trabajadores despedidos. Hay ciertos casos en los que los trabajadores no desean continuar con las relaciones laborales con ese empresario, sino que optan por una indemnización por despido. Sin embargo, este resultado no puede exigirse de primeras en el tribunal, sino que se deberá presentarse una demanda contra el despido con la intención de ser readmitido, y una vez que esté iniciado el procedimiento los trabajadores podrán negociar con el empresario dichas indemnizaciones.

Los tribunales laborales competentes en estos casos dependerán del distrito en el que el empresario tenga su domicilio social, domicilio particular, o en el lugar de trabajo habitual para los trabajadores.

El empresario, para hacer válido el despido colectivo tendrá que notificárselo a las autoridades administrativas competentes. Dichas administraciones van a recibir el mismo dossier informativo que el comité de la empresa, encargado de decidir si se lleva a cabo el despido colectivo o no. La participación de las administraciones públicas en estos casos es conocida por su alto grado de intensidad. La propia administración puede actuar directamente sobre el proceso del despido colectivo, siendo un ejemplo de esto: “dirigir el expediente hacia una suspensión en sustitución de una extinción de contratos” (Molinero, 2013, pág. 7).

En lo referente a los representantes de los trabajadores, estos deberán recibir un informe que detalle:

- Las causas de los despidos.
- El número de trabajadores afectados y su categoría profesional.
- El número de trabajadores no afectados y su categoría profesional.
- Fechas en las que se prevé comenzar el proceso.
- Los criterios de selección utilizados por el empresario para designar a los trabajadores que van a verse afectados.

Estas cuestiones estarán sujetas a un periodo de consultas, sobre todo de los motivos por los que se lleva a cabo el despido colectivo. Los representantes de los trabajadores pueden negociar con el comité de la empresa para intentar reducir el número de trabajadores afectados, o minimizar sus efectos, por ejemplo, con planes de reconversión laboral. Para discutir las cuestiones sobre los planes alternativos al despido, hay que tener en cuenta el número de empleados del centro de trabajo:

- Si el centro de trabajo cuenta con más de 20 empleados. En este caso, el comité empresarial puede requerir acogerse a un plan social.
- Si la empresa emplea a más de 500 trabajadores, es obligatorio que los representantes de los trabajadores y la empresa lleguen a un acuerdo. Las decisiones sobre el despido, así como las condiciones bajo las que se va a realizar, no pueden ser una decisión unilateral por parte del centro de trabajo.

### **6.3 IMPUGNACIÓN Y FINALIZACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO EN ALEMANIA:**

Una vez se haya llegado a un acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el centro de trabajo, está en poder judicial declarar si el despido colectivo es “socialmente

justificable”, es decir, si es lícito o no seguir adelante con el procedimiento de acuerdo a las causas de “necesidad urgente”. Si estas causas son verificadas, los trabajadores afectados tendrán derecho a una indemnización de 15 días de salario por año trabajado. Las indemnizaciones a percibir están fijadas en el plan social que requiere, o que se negocia, con el comité de empresa.

Si se produce el caso contrario, es decir, que el juez declara improcedente el despido colectivo, la empresa tendrá que readmitir a los trabajadores despedidos. Esta readmisión puede sustituirse por una compensación económica que depende de la edad y los años de servicio del empleado. Para los trabajadores que sean mayores de 50 años, y lleven como mínimo 15 años desempeñando sus funciones en la empresa, en vez de computarse por año trabajado será por 15 meses. A su vez, para los trabajadores mayores de 55 años que cuenten con un servicio mínimo de 20 años en la empresa, su indemnización será computada sobre 18 meses de salario.

Como ya hemos mencionado, hay circunstancias en las que el comité empresarial puede solicitar acogerse a un plan social de ayuda a los trabajadores afectados. Para ello, tiene que cumplirse que los empleados despedidos constituyan entre el 10% y el 20% del total de trabajadores. Esto dependerá, a su vez, “en función de la dimensión de la empresa – con un mínimo de trabajadores afectados, que oscila entre 6 y 60 trabajadores” (Molinero, 2013, pág. 12).

Las bases para el plan social se acordarán entre el propio comité de la empresa y el empresario. Si no es posible que lleguen a un acuerdo entre ellas, es cuando tendría que intervenir la administración pública competente a modo de mediadora. Si aun así la mediación no tiene éxito, se formará un comité de conciliación, del que puede formar parte la administración laboral.

Ni en la Ley de Protección del Despido (Kündigungsschutzgesetz), ni en la Ley de Construcción de obras (Betriebsverfassungsgesetz), se recoge ninguna pauta sobre los planes sociales. Esto significa que el comité empresarial y el empresario tiene la total potestad para decidir sobre qué incluir en el plan de ayudas. Algunos ejemplos pueden ser planes de formación sin coste para los empleados, ayudas en la búsqueda de un nuevo trabajo, ayudas a la reinserción laboral, etc.

## 6.4 COMPARACIÓN ENTRE LA DIRECTIVA EUROPEA Y LA NORMATIVA ALEMANA:

Siguiendo el ejemplo del caso anterior, vamos a estudiar las similitudes y las diferencias entre la Directiva 98/59/CE y la Ley de protección del Despido y la Ley de Construcción de obras alemana. Para poder encontrar los puntos en común y analizar el alcance de ambas normativas, es necesario recordar las características de ambas:

Tabla 3: comparación entre la normativa alemana sobre despidos colectivos y la Directiva 98/59/CE:

Ley de protección del Despido y la Ley de Construcción de obras (normativa alemana)	Directiva 98/59/CE (normativa europea)
<p><b>En un periodo de 30 días:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si son despedidos 5 trabajadores en centros de trabajo que cuenten con más de 20 y menos de sesenta empleados.</li> <li>- Se vean afectados por el despido colectivo el 10% de los empleados en aquellas empresas que cuenten con más de sesenta y menos de quinientos trabajadores.</li> <li>- Por último, que sean despedidos 30 trabajadores en empresas que, en condiciones normales, empleen a más de quinientos trabajadores.</li> </ul>	<p><b>En un periodo de 30 días:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Igual o al menos 10 despidos en empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 20 y menos de 100 trabajadores habitualmente.</li> <li>- Que afecte, al menos, al 10% de los trabajadores de centros de trabajo que cuenten con un mínimo de 100 empleados y un máximo de 300 habitualmente.</li> <li>- Si 30 empleados son despedidos de un centro de trabajo que cuente habitualmente con un mínimo de 300 trabajadores.</li> </ul> <p><b>En un periodo de 90 días:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al menos o igual a 20 trabajadores despedidos, independientemente del número de empleados habituales en dicho centro de trabajo.</li> </ul>

Elaboración propia

En este caso, las coincidencias entre la Directiva europea y su correspondiente transposición son mayores que en el caso estudiado anteriormente: la normativa española. Empezando por lo más destacable, el despido colectivo en Alemania también tiene como periodo de referencia los 30 días. Aun así, los umbrales del elemento numérico cambian, siendo el número mínimo de trabajadores despedidos menor que el dispuesto por la Directiva. Un ejemplo de esto es el primer supuesto de despido “Si son despedidos 5 trabajadores en centros de trabajo que cuenten con más de 20 y menos de sesenta empleados”, ya que en la Directiva europea, en vez de 5, el umbral de referencia numérica son 10 despidos. También, la referencia máxima de empleados habituales en una empresa es mayor en la normativa alemana que en la europea. Siendo un ejemplo de esto el tercer supuesto de despido “que sean despedidos 30 trabajadores en empresas que, en condiciones normales, empleen a más de quinientos trabajadores”. El número de trabajadores habituales de una empresa fijado por la Directiva europea son 300, por tanto la referencia numérica en este caso también está ligeramente alterada en la normativa alemana. A pesar de estas diferencias, la norma alemana no es muy dispar a la europea, puesto que los cambios realizados en la trasposición no son demasiado significativos.

Ocurre lo mismo en el elemento causal. La Directiva europea no fija una serie de causas posibles para los despidos colectivos, puesto que deja en manos de cada país miembro las decisiones sobre el elemento causal. La norma alemana delimita las causas del despido sobre la base de que sean necesidades empresariales urgentes. En esto también encontramos similitudes con la normativa alemana, puesto que su regulación sobre las causas del despido es ciertamente ambigua, y quizás excesivamente amplia.

Un problema que ya encontramos en el caso de la normativa española es la diferencia entre el concepto de empresa y de centro de trabajo. Como vemos en la tabla, la normativa alemana hace referencia solamente a los despidos producidos en empresas, al igual que la normativa española. No se hace ninguna mención a los centros de trabajo reconocidos en la Directiva europea. En este caso, podemos suponer que el criterio de la jurisprudencia europea sea el mismo que en las consultas realizadas sobre este ámbito por la jurisprudencia española, es decir, “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 o la reducción de la protección conferida a los trabajadores.” (ECLI:EU:C:2015:318, 2015)

## **7. DESPIDO COLECTIVO EN FRANCIA:**

### **7.1 CARACTERÍSTICAS DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN FRANCIA: PROCEDIMIENTO.**

El último apartado de este proyecto tratará de cómo un tercer Estado miembro ha transpuesto la Directiva 98/59/CE a sus propios umbrales jurídicos. El marco jurídico que regula los despidos colectivos en Francia son el artículo L-1233 y los siguientes del Código de Trabajo (Code du Travail). La definición recogida en dicho artículo es que se consideran despidos colectivos “como los causados por uno o varios motivos, no inherentes a la persona del trabajador, motivados por la supresión, transformación o modificación sustancial, no aceptada por el trabajador, del contrato de trabajo, derivados de dificultades económicas o cambios tecnológicos.” (Ministerio de Trabajo y Economía Social, pág. 145). Igual que en el caso de Alemania, el periodo en el que se tiene que efectuar el despido colectivo es de 30 días, pero el número de trabajadores afectados cambia significativamente con lo estudiado en este trabajo. El despido colectivo en Francia se empieza a considerar a partir de dos trabajadores despedidos con las mismas causas. Por tanto, estudiamos dos posibles casos:

- Si son despedidos entre 2 y 9 empleados en un periodo de 30 días. Para aquellas empresas que cuenten con mínimo 50 trabajadores o más, la decisión sobre los despidos deberá ser consultada al comité de empresa. Si, por el contrario, la empresa no llega a los 50 trabajadores, o no existe dicho comité de empresa, se deberá consultar previamente a los delegados de personal de la empresa.
- Para los despidos que superen los 10 trabajadores afectados, habrá dos posibles condiciones:
  - o En las empresas que empleen a menos de 50 trabajadores se deberá consultar previamente a los delegados de personal, “a dos reuniones (separadas por un periodo máximo de 14 días), notificándoles un orden del día e informaciones sobre el proyecto de despido y las medidas de acompañamiento.” (Ministerio de Trabajo y Economía Social, pág. 147).
  - o En el caso de las empresas en las que trabajan 50 o más empleados, se sigue el mismo procedimiento que para las empresas de menos de 50 empleados, con la particularidad de que el empresario tiene que concretar un plan social de ayudas para los trabajadores despedidos.

### **7.1.1 Causas del despido colectivo:**

La normativa francesa recoge dos posibles causas para el despido colectivo: las dificultades económicas y las mutaciones tecnológicas. Para que el despido colectivo esté justificado, debe darse la condición de que previamente “la empresa haya hecho todos los esfuerzos de formación y de adaptación del trabajador y que no sea posible la recolocación en el seno de la empresa o del grupo.” (Molinero, 2013, pág. 5).

Para que el despido por causas económicas sea efectivo, deben demostrarse que dichas causas son justificables. Por eso, la jurisprudencia francesa separa los casos en los que sí se pueden considerar dificultades económicas suficientes para iniciar un proceso de despido colectivo. Estas son: “las pérdidas financieras importantes de la empresa; un endeudamiento muy importante; graves dificultades financieras: déficit presupuestario y de explotación importantes; pérdida del único cliente de la empresa; baja rentabilidad de la empresa a pesar de la aplicación de medidas adoptadas en un plan de reestructuración.” (Ministerio de Trabajo y Economía Social, pág. 145). A su vez, reconoce los casos en los que no se pueden justificar motivos suficientes para iniciar un despido colectivo. Estos casos se corresponden con: “baja poco importante de actividad; disminución del ritmo de ventas; volumen de negocios o de beneficios inferiores al ejercicio precedente al que se solicitan los despidos; situación financiera deficiente de la empresa durante varios ejercicios sin que se constate ninguna agravación.” (Ministerio de Trabajo y Economía Social, pág. 145).

La importancia de definir tanto lo que sí se corresponde con las causas del despido como los casos en los que no está justificado es que este sistema es garantista con los empleados afectados. Es decir, la finalidad que se persigue al limitar de manera precisa el despido es que las empresas no puedan aprovecharse de los posibles vacíos interpretativos de la interpretación de la Directiva europea. Con esta interpretación jurídica se aseguran que los derechos de los trabajadores no van a supeditarse a las decisiones empresariales, y reconoce los aspectos más trágicos de un despido colectivo puesto que no es un proceso sencillo, cuyas consecuencias se extienden más allá de las laborales.

Las consideradas mutaciones tecnológicas hacen referencia a la necesidad empresarial de actualizar la maquinaria de la empresa con el fin de que esta mantenga su competitividad en el mercado. En un mercado tan globalizado como el de hoy en día, las empresas buscan constantemente el vanguardismo productivo a través del proceso de producción. Para ello, requieren de la tecnología más avanzada. Estas nuevas tecnologías agilizan y mejoran los



procesos industriales, pero a su vez son más autónomas y el rango de actividades que pueden realizar es mayor, lo que normalmente supera el rendimiento y la productividad humana. Es por razones como esta por las que se considera las causas técnicas dentro de los umbrales del despido colectivo.

Una característica única en la regulación francesa, que hasta ahora no habíamos estudiado en este trabajo, es la posibilidad de que “entran en la consideración como despidos colectivos el rechazo por parte de diez trabajadores o más de modificaciones que el empleador pretende introducir en los contratos de trabajo por las mismas causas.” (Molinero, 2013, pág. 5).

## **7.2 OBLIGACIONES DE UN EMPRESARIO FRANCÉS ANTE UN DESPIDO COLECTIVO:**

Las obligaciones de un empresario francés no son muy distintas a las ya mencionadas anteriormente. En el momento en el que se plantea iniciarse un despido colectivo, se tiene que consultar obligatoriamente al comité de empresa (en aquellas con más de 50 trabajadores), o los representantes de los trabajadores (para empresas con menos de 50 empleados). El objetivo de estas consultas es paliar o reducir el impacto del despido colectivo, y versa sobre los siguientes aspectos:

- Las causas, ya sean económicas o tecnológicas, que justifiquen el despido colectivo. Estas causas deben ser objetivas y demostrables.
- El número de empleados que van a ser despedidos,
- Qué categorías profesionales corresponden a las de los trabajadores afectados y qué criterios de selección han sido utilizados para designar a los despedidos.
- Las fechas concretas en las que se va a realizar el despido.
- Las políticas que se van a llevar a cabo para evitar o reducir las extinciones de contratos, así como planes de reinserción laboral de los afectados.
- Para empresas que cuenten con más de 50 empleados será obligatorio que el empresario diseñe un plan de salvaguarda del empleado, también llamado PSE.

Una vez realizada, y obtenido el visto bueno de representantes o comité sobre la consulta, el empresario tiene la obligación de notificar a las administraciones públicas competentes sobre el proceso. Se deberá transmitir la intención del despido, lo consultado con los representantes de los trabajadores, o el comité de empresa en su defecto, y se deberá entregar la información sobre los puntos mencionados anteriormente. La función de las autoridades, en este caso, no solo es supervisar que el proceso se lleva a cabo de la manera

correcta, sino también deben verificar que la consulta a los representantes de los trabajadores ha sido realizada, y asegurarse de que se cumplen las medidas sociales que marca la ley francesa. En este caso, las autoridades pueden proponer acciones que mejoren y completen el plan de salvaguarda del empleo hecho por el empresario.

Como ya se ha mencionado, el empresario francés es el encargado de diseñar un plan de salvaguarda del empleo (PSE), cuyo cumplimiento será obligatorio para las empresas con más de 50 empleados. Estos planes están específicamente enfocados en la reinserción laboral de trabajadores de edad avanzada debido a que su colocación en el mercado de trabajo después de un despido es más complicada que la de los trabajadores jóvenes. Las leyes francesas incluyen una serie de medidas que se añaden al PSE, como la “recolocación interna, creación de nuevas actividades, recolocación externa, formación, reordenación del tiempo de trabajo” (Molinero, 2013, pág. 12).

Existe otro umbral para el PSE, y es el de las empresas que cuenten con más de 1000 trabajadores. En estos casos, no solo será necesario diseñar un plan de ayudas para la reinserción laboral, sino que los trabajadores que hayan sido notificados de su futuro despido contarán con un permiso de 9 meses de recalificación profesional totalmente remunerado. A su vez, estas empresas contarán con contratos de seguridad profesional que incluyen evaluación de la experiencia laboral del trabajador despedido, planes de orientación y formación para la reinserción en el mercado y ayudas a la construcción de un proyecto laboral.

### **7.3 IMPUGNACIÓN Y FINALIZACIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO EN FRANCIA:**

Si la jurisprudencia francesa considera que la consulta a los representantes de los trabajadores, o al comité de empresa, es válida, y si después de haber revisado el plan de salvaguarda del empleo y admitido, el despido colectivo se llevará a cabo. La indemnización pertinente se calcula en base a 1/5 de mes de sueldo, es decir, 6 días si consideramos que el mes tiene 30 días, por cada año de antigüedad. A esto se le sumarán 2/5 de mes de sueldo, 12 días si tenemos en cuenta que un mes tiene 30, por año de antigüedad siempre que esta supere los 10 años.

Hay dos casos en los que el despido puede ser decretado nulo según la jurisprudencia francesa. El primero será si el empresario no elabora un plan de salvaguarda del empleo, o si la jurisprudencia dictamina que no cubre las suficientes garantías sociales a los trabajadores. El otro caso se produce cuando el empresario no realiza las consultas a los

representantes de los trabajadores, al comité de empresa en los casos en los que sea necesario, o a las autoridades jurídicas competentes. En caso de que el despido colectivo sea decretado nulo, la jurisprudencia podrá exigir que se readmita a los trabajadores que cuenten con una antigüedad de mínimo 2 años en empresas que empleen a 11 trabajadores o más. En el caso de que, o bien los trabajadores afectados o el empresario no acepten la readmisión, el empresario tendrá que indemnizar a los despedidos con el salario de 6 meses mínimo, con un máximo a estudiar dependiendo del caso. Sumado a esto, “el empleador debe reembolsar las prestaciones de desempleo pagadas al trabajador desde el despido hasta el juicio” (Molinero, 2013, pág. 10)

#### **7.4 COMPARACIÓN ENTRE LA DIRECTIVA EUROPEA Y LA NORMATIVA FRANCESA:**

El último apartado de estudio de este trabajo va a ser la revisión de la Directiva 98/59/CE en relación con el artículo L-1233 del Código de Trabajo francés. El objetivo de esta comparativa es estudiar otra manera de interpretar y transponer las directrices europeas sobre el despido colectivo.

Tabla 4: comparación entre la normativa francesa sobre el despido colectivo y la Directiva 98/59/CE:

<b>Artículo L-1233 del Código de Trabajo (normativa francesa)</b>	<b>Directiva 98/59/CE (normativa europea)</b>
<p><b>En un periodo de 30 días:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Si son despedidos entre 2 y 9 empleados en un periodo de 30 días, tanto en empresas con menos de 50 trabajadores habituales (representantes de los trabajadores) como en empresas de más de 50 empleados (comité de empresa).</li> <li>- Si 10 trabajadores o más son despedidos en empresas que empleen habitualmente menos de 50 trabajadores (representantes de los trabajadores) y también para</li> </ul>	<p><b>En un periodo de 30 días:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Igual o al menos 10 despidos en empresas o centros de trabajo que cuenten con más de 20 y menos de 100 trabajadores habitualmente.</li> <li>- Que afecte, al menos, al 10% de los trabajadores de centros de trabajo que cuenten con un mínimo de 100 empleados y un máximo de 300 habitualmente.</li> <li>- Si 30 empleados son despedidos de un centro de trabajo que cuente habitualmente con un mínimo de 300 trabajadores.</li> </ul>

empresas en las que trabajen más de 50 empleados (plan de salvaguarda del empleo).	<p><b>En un periodo de 90 días:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Al menos o igual a 20 trabajadores despedidos, independientemente del número de empleados habituales en dicho centro de trabajo.</li> </ul>
--	--

Elaboración propia

La primera característica sobre la regulación francesa que llama la atención es el cómputo entre trabajadores afectados por el despido y los empleados habituales de la empresa. Aunque el número de días que se utilizan para el cálculo de los despidos sea el mismo, 30 días, en la regulación francesa el despido se considera colectivo a partir de 2 trabajadores, independiente del número de empleados que trabajen habitualmente en la empresa. Para lo que sí es necesario saber el número de empleados de la empresa es a la hora de la toma de decisiones con respecto a las extinciones de contratos. Si son despedidos entre 2 y 9 trabajadores en una empresa de menos de 50 empleados, las decisiones tendrán que ser obligatoriamente consultadas a los representantes de los trabajadores. Por el contrario, si la empresa cuenta con más de 50 empleados, las decisiones tendrán que ser obligatoriamente consultadas con el comité de empresa. A su vez, si se producen 10 o más despidos en una empresa que cuente con menos de 50 empleados, tendrá que realizarse una consulta obligatoria a los representantes de los trabajadores, mientras que en empresas de más de 50 empleados el empresario está obligado a diseñar un plan de salvaguarda del empleo con ayudas a la reinserción de los afectados en el mercado profesional. Esto difiere con la Directiva 98/59/CE en que el cómputo del número de trabajadores despedidos depende estrechamente de cuantos empleados trabajen habitualmente en la empresa.

Otro aspecto en el que se diferencian la Directiva europea de la norma francesa es en los umbrales de referencia numéricos. El umbral mínimo para el despido colectivo según la Directiva empieza en 10 trabajadores afectados en empresas o centros de trabajo que cuenten con entre 20 y 100 empleados. Fijar una referencia numérica como la de Francia lo que refleja es la preocupación de la jurisprudencia y las administraciones del país por los derechos de sus trabajadores. Ya se ha repetido a lo largo de este proyecto la gravedad de un asunto tan serio como un proceso de despido colectivo. Con unas medidas

transpuestas como las francesas se aseguran de una manera más fiable que las necesidades de los trabajadores son reconocidas.

Al igual que en los casos anteriores, la normativa española y la alemana, en la normativa francesa se habla solo del concepto de empresa, al contrario que en la Directiva europea, que se reconocen las empresas y los centros de trabajo. Como hemos deducido anteriormente en el caso de la normativa alemana, la jurisprudencia validará el término de centro de trabajo en los casos en los que sirva para garantizar la protección y el beneficio de los trabajadores.

## **8. CONCLUSIONES:**

A lo largo de este proyecto se han expuesto las características de la regulación sobre el despido colectivo europeo, recogido en la Directiva 98/59/CE. Las directivas, dentro de la Unión Europea no tienen fuerza vinculante directa, es decir, que la Unión Europea recoge en estas directivas una serie de objetivos a cumplir por los Estados miembro, pero es competencia de estos adaptar las directrices a su propio marco jurídico para que se puedan alcanzar dichos objetivos. En este trabajo se han estudiado tres casos de cómo tres países miembro han considerado la manera más correcta de aplicar las directrices europeas sobre el despido colectivo. Estos tres países que hemos trabajado son España, Alemania y Francia.

Al estudiar las normativas de cada país, siendo el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores en España, el Kündigungsschutzgesetz (Ley de Protección del Despido), y en el artículo 112 Betriebsverfassungsgesetz (Ley de Construcción de Obras) en el caso de Alemania, y el L-1233 del Code du Travail (Código de Trabajo) en Francia, nos hemos dado cuenta de que son pocos los aspectos que estas normativas nacionales tienen en común. En el caso de Alemania y Francia comparten similitud en el periodo de referencia que utilizan para computar los despidos colectivos, es decir, 30 días, condición que no es la misma para el caso de España puesto que su normativa nacional utiliza en periodo referencial de 90 días. También, en ambas normativas, francesa y alemana, aparece el comité de empresa como figura importante a la hora de la toma de decisiones sobre el despido colectivo. Sin embargo, las responsabilidades del comité de empresa en un país o en otro son distintas, mientras que en Francia la figura del comité se basa en un órgano al que hay que presentar la información sobre el proceso del despido colectivo, en empresas de más de 50 trabajadores. En caso contrario, en Alemania tiene un poder mayor

puesto que el empresario está obligado a consultar al comité de empresa y obtener su verificación y aprobación para poder seguir adelante con el despido colectivo. Por tanto, la relevancia que se le confiere a la misma entidad en ambos países es muy distinta. A su vez, en la regulación del despido colectivo español no es mencionado el comité de empresa a la hora de la toma de decisiones ni en ningún otro aspecto del proceso.

Encontrar puntos en común en el elemento numérico, es decir, en el número de trabajadores que van a verse afectados por el despido colectivo es complicado. La primera razón es porque los umbrales de referencia en la normativa francesa son muy bajos en comparación con las otras dos regulaciones, debido a que en este país se considera despido colectivo cuando 2 o más trabajadores son despedidos por los mismos motivos y en condiciones similares. La segunda razón es que, aunque los umbrales numéricos de referencia en Alemania y en España puedan ser parecidos, no hay ningún caso en el que coincidan. Recordaremos que el primer supuesto de despido colectivo en España corresponde con 10 trabajadores despedidos en una empresa que cuente con 100 empleados, mientras que el primer supuesto de despido colectivo en Alemania son 5 trabajadores afectados para empresas en las que se empleen entre 20 y 60 trabajadores. El segundo supuesto, siguiendo este orden, es un 10% del total de trabajadores afectados en empresas entre 100 y 300 empleados en España, y en Alemania se correspondería con un 10% de afectados sobre el total de empleados en empresas de entre 60 y 500 trabajadores. En este segundo caso sí que podemos encontrar una característica en común y es que los trabajadores que serán despedidos coinciden con el mismo porcentaje, aunque los márgenes de empleados totales sobre los que se computa el despido varían enormemente, ya que el mínimo español es mayor que el mínimo alemán (100 y 60 trabajadores), pero el límite máximo del despido alemán es mayor que el español (300 y 500 trabajadores). En el tercer caso, también el número de trabajadores afectados es el mismo en ambas normativas, es decir, 30 trabajadores despedidos. Lo que difiere en caso de ambas, al igual que en el ejemplo anterior, son los umbrales de referencia numérica sobre los que se hace el cómputo de los despidos. En el caso de España, se considera despido colectivo cuando son despedidos 30 trabajadores de una empresa de 300 empleados, mientras que en Alemania se corresponden con 30 trabajadores despedidos para aquellas empresas que cuenten con más de 500 empleados.

Por último, en el caso de las causas del despido colectivo, Alemania resulta el país más dispar. En Alemania, es necesario alegar “necesidades urgentes” en la empresa para poder

comenzar un proceso de despido colectivo. Dentro de estas necesidades empresariales pueden ser producidas por varios motivos sin especificar, por eso la jurisprudencia alemana es la encargada de dictaminar cuando es procedente declarar un despido colectivo. En los otros dos casos, España y Francia, vemos que hay causas comunes recogidas en ambas normativas. En el caso de España, el nivel de concreción es mayor, puesto que reconoce causas técnicas, organizativas, de producción y económicas como motivos para iniciar un despido colectivo. En el caso francés, se reconocen las causas económicas y las tecnológicas.

Es cierto que existen otros aspectos en los que coinciden las normativas de ambos países, como en la necesidad de consultar a los representantes de los trabajadores las condiciones del despido, o el papel que juegan las administraciones competentes de cada país. Sin embargo, estos aspectos no podemos compararlos ni juzgarlos en relación a otros países ya que vienen recogidos en la Directiva 98/59/CE como parte de los objetivos básicos de la regulación del despido colectivo. Es decir, una de las razones por las que se incluyeron las consultas a estas entidades era por la necesidad de que la toma de decisiones sobre el proceso del despido no solo estuviera en manos de las empresas.

Como ya se ha advertido, una de las premisas con las que se formuló esta Directiva fue por la necesidad de armonizar la regulación existente y crear un marco común sobre el que se construyeran las normativas nacionales en este ámbito, intentando evitar agravios comparativos entre Estados miembro y diferencias sustanciales entre los distintos trabajadores europeos. Hemos trabajado sobre tres de las posibles adaptaciones de la regulación europea, lo que nos ha hecho darnos cuenta de que hay tantos puntos de vista y tantas interpretaciones sobre cómo regular los despidos colectivos como países miembro de la Unión Europea, debido a que después de analizar las características que España, Alemania y Francia han transpuesto a sus respectivas normas, todas ellas basadas en las mismas premisas, vemos que las tres regulaciones son totalmente distintas entre sí. Por lo tanto, la conclusión fundamental que nos podemos plantear es que el carácter armonizador de la Directiva 98/59/CE no ha sido eficaz a la hora de eliminar las diferencias entre los distintos Estados miembro. Es cierto que ha construido una base sobre la que cada país puede trabajar, pero ciertos aspectos, como las causas del despido colectivo, fueron dejados a la libre transposición de las directivas nacionales, siendo estas características fundamentales a la hora de regular el despido colectivo.

La siguiente conclusión a la que podemos llegar guarda relación con cuál podría ser la mejor manera de regular el despido colectivo en base a lo estudiado y recogido en este proyecto. Una vez estudiadas las circunstancias de cada norma, podemos hacer el siguiente análisis. Respecto a la cuestión de las causas del despido colectivo a normativa que es más avanzada en comparación con las otras dos es la española. Uno de los principales problemas que surgieron de la Directiva 98/59/CE es el poco grado de concreción con el que definía la autonomía de cada país para incluir las causas que considerasen convenientes. La regulación española ofrece una visión más amplia en el elemento causal, dejando fuera posibles dudas interpretativas o vacíos reglamentarios a la hora de justificar un despido colectivo.

En cuanto a la unidad de referencia temporal, podemos decir que el periodo que podría resultar más beneficioso para todos los agentes que intervienen en el proceso son los 30 días que se fijaron como periodo máximo en Francia y Alemania. Alargar más un proceso tan complicado y amargo como es el despido colectivo puede ser perjudicial para los trabajadores, que se van a ver envueltos en la vorágine del asunto durante un mayor tiempo. También para las empresas que decidan someterse al despido colectivo se verán perjudicadas por un proceso largo debido al exceso de tiempo, y a que dilatar este tipo de decisiones puede conllevar en aún más descontentos y objeciones contra la propia empresa. Para las autoridades competentes y los representantes de los trabajadores un periodo tan largo puede suponer un exceso de burocracia. Por tanto, el periodo en el que se pueda tramitar el despido debería ser lo más ágil posible, sobre todo teniendo en cuenta la postura y las circunstancias de los trabajadores que se vean afectados.

Por último, debemos analizar el elemento numérico del despido colectivo. Si bien hemos visto que el caso de Alemania y el de España pueden ser comparados por una serie de similitudes, el caso de Francia llama la atención porque no tiene ni umbrales mínimos ni máximos. A partir de los 2 despidos por las mismas causas y en las mismas circunstancias se considera despido colectivo, sin tener en cuenta el número de empleados habituales en una empresa. Esta medida de no considerar para el cómputo de los despidos el tamaño de la empresa puede ser contraproducente, pues no tienen la misma repercusión 2 despidos en una empresa de 5 trabajadores que en una empresa de 200. El caso contrario también puede resultar perjudicial para los trabajadores afectados, es decir, que los umbrales numéricos fueran muy elevados. Por tanto, la cuestión de cómo computar el número de despidos colectivos se podría considerar un híbrido entre las la primera característica



numérica de la normativa alemana junto con el segundo y tercer supuesto recogido en la regulación española: 5 trabajadores afectados para empresas en las que se empleen entre 20 y 60 trabajadores (Ley de Protección del Despido y Ley de Construcción de obras alemana), un 10% del total de trabajadores afectados en empresas entre 100 y 300 empleados y 30 empleados despedidos en empresas con 300 trabajadores (artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores español).

En este sentido, cabe recordar lo que ya hemos mencionado en otro punto: no hay una sola forma de interpretar los despidos colectivos, así como tampoco existe la regulación perfecta. En los tres casos que hemos analizado vemos que hay puntos en los que las normativas nacionales podrían añadir más contenido, así como reformular ciertas premisas y supuestos. Esto nos lleva a la última conclusión de este proyecto y es la necesidad de seguir avanzando en la misma dirección. La Directiva 98/59/CE ha supuesto un gran avance y un marco de trabajo bastante elaborado, pero no debe quedarse en el punto en el que está ahora mismo. Las circunstancias de los mercados cambian, por tanto las reglas deben actualizarse en consonancia a las nuevas necesidades que vayan surgiendo. Está claro que el objetivo principal de la Unión Europea es construir un espacio igualitario para todos sus trabajadores, y lograr un equilibrio equitativo entre los distintos Estados miembro. Por tanto, con las metas que la Unión ha fijado para el mercado común y el compromiso de todos los países que lo forman, se conseguirá avanzar y estar más cerca de alcanzar el propósito de que los derechos sociales necesarios sean más justos para los trabajadores europeos.

## 9. BIBLIOGRAFÍA:

Atanque, J. M. (s.f.). *Millennium DiPr*. Obtenido de <http://www.millenniumdipr.com/ba-28-la-interpretacion-del-tjue-de-la-regulacion-de-los-despidos-colectivos-incidencia-en-el-do-espanol>

*Bundesministerium der Justiz* . (s.f.). Obtenido de <https://www.gesetze-im-internet.de/kschg/BJNR004990951.html>

Campos, A. I. (2021). *La labor creadora de derecho del TJUE en la configuración de los despidos colectivos*. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos

Autores varios *Conceptos Jurídicos* . (s.f.). Obtenido de <https://www.conceptosjuridicos.com/estatuto-de-los-trabajadores-articulo-51/>

- Conceptos Jurídicos* . (s.f.). Obtenido de <https://www.conceptosjuridicos.com/despido-colectivo/#:~:text=El%20despido%20colectivo%2C%20o%20ERE,t%C3%A9cnicas%2C%20organizativas%20o%20de%20producci%C3%B3n>
- Álvarez del Cuvillo, A. (s.f.). *Informe sobre la regulación del despido en Europa*. Cádiz.
- Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer*. (s.f.). Obtenido de <https://www.eu-gleichbehandlungsstelle.de/eugs-de>
- Fernández Domínguez, J. J (2009). *Expedientes de regulación de empleo, Cizur Menor. Aranzadi*.
- García-Perrote, I. (2018). *La aplicación por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea de la directiva sobre despidos colectivos y su repercusión en el derecho español*.
- Herrera, F. (12 de Abril de 2020). *TD Advocats* . Obtenido de <https://totdret.com/el-blog/derecho-laboral-seguridad-social/despido-colectivo-por-causas-economicas/>
- Molero Marañón, M. L. (2017). *La ineludible reforma del despido colectivo en su ámbito de referencia*. Madrid.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (2015). *Ley del Estatuto de los Trabajadores*. Oviedo.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (s.f.). *Relaciones Laborales en Francia Despidos colectivos y reestructuración de empresas en crisis. AIS*.
- Ysás Molinero, H. (2013). *Aproximación al despido colectivo en europa: una breve comparación de los casos español, francés, alemán e italiano*. Barcelona.
- Monereo Pérez, J. L. (2015). *El despido colectivo en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su incidencia en el derecho interno*. Granada, Comares.
- Rodríguez-Piñero, & Bravo-Ferrer, M. (2015). El concepto de centro de trabajo, la Directiva 98/59, sobre despidos colectivos y el art 51,1 ET. *Derecho de las Relaciones Laborales*, 114.
- Schorr, G. (s.f.). *La protección contra el despido en Alemania* .
- Vega, J. M., Erlebach, G., Castaño, M. P., & Abogados Cuatrecasas, G. P. (2014). *Modificación de condiciones de trabajo en Alemania*.
- Zachert, U. (2017). *La regulación del despido en Alemania*. Hamburgo.

