

# APROXIMACIÓN AL DESPIDO COLECTIVO EN EUROPA: UNA BREVE COMPARACIÓN DE LOS CASOS ESPAÑOL, FRANCÉS, ALEMÁN E ITALIANO

---

**Helena Ysàs Molinero**

Grup de Recerca Drets dels Treballadors Espanyols i Estrangers (DRELATES) -

Institut d'Estudis del Treball (IET), Departament de Dret Públic i de Ciències Historicojurídiques

Universitat Autònoma de Barcelona

[Helena.Ysas@uab.cat](mailto:Helena.Ysas@uab.cat)



## Resumen

El presente texto tiene por objetivo ofrecer información sobre la regulación de los despidos colectivos en tres países de nuestro entorno (Francia, Alemania e Italia), en función de cuyas normas se escrutina con frecuencia la normativa española. Se trata de información básica que sin embargo va más allá de la frecuente comparación de los costes del despido y aborda cuestiones como las causas que lo justifican, sus efectos, la intervención de la Administración, de los representantes de los trabajadores y de la autoridad judicial, o las medidas de acompañamiento con vocación de ofrecer, en la mayor medida posible, una perspectiva comparada.

**Palabras clave:** despido colectivo, España, Francia, Alemania, Italia

## Abstract

This paper aims at offering information on collective redundancies in neighboring countries such as France, Germany and Italy, as frequently Spanish regulations are considered under the light of such countries' regulations. Though focusing on basic information, the paper is oriented at comparing issues beyond severance pay costs, such as the causes accepted as fair, legal effects of redundancies, the role of public powers, employee representatives and the Courts, as well as social plans and other palliative measures.

**Keywords:** collective redundancies, Spain, France, Germany, Italy

## Sumario

1. Introducción
2. Referencia normativa
3. Umbrales del despido colectivo
4. Causas del despido
5. Intervención administrativa, intervención de los representantes de los trabajadores y control judicial
6. Efectos del despido colectivo
7. Medidas de acompañamiento

# APROXIMACIÓN AL DESPIDO COLECTIVO EN EUROPA: UNA BREVE COMPARACIÓN DE LOS CASOS ESPAÑOL, FRANCÉS, ALEMÁN E ITALIANO

**Helena Ysàs Molinero,**

Universitat Autònoma de Barcelona

## 1. Introducción

En los meses anteriores e inmediatamente posteriores a la aprobación del RDL 3/2012 y la ley 3/2012 abundaron en el debate público las comparaciones de algunas instituciones laborales españolas con sus homólogas de otros países europeos. En muchos casos dichas comparaciones tenían por objetivo apuntalar la construcción según la cual la normativa laboral española era demasiado protectora de los derechos de los trabajadores –en particular de los trabajadores con contrato indefinido-, lo que explicaría en gran parte los problemas que arrastra el mercado de trabajo español y que han aumentado exponencialmente desde el inicio de la crisis económica en 2008 –fundamentalmente el desempleo y el trabajo precario-. Se afirmaba reiteradamente que la normativa española era la menos flexible de nuestro entorno y la que representaba un mayor coste para el empresario, lo que provocaría destrucción de empleo en momentos de dificultades económicas y frenaría la creación de empleo estable. En materia de despido, tales comparaciones se han

centrado frecuentemente de forma exclusiva en los costes indemnizatorios del mismo, sin tener en cuenta otros elementos igualmente relevantes para la configuración de su régimen jurídico. Esta aportación se dirige a ofrecer un resumen comparativo del despido colectivo que incorpora otras variables que no se pueden obviar si se pretende hacer una comparación mínimamente rigurosa del régimen del despido colectivo en España y en otros países europeos como Francia, Alemania e Italia.

## 2. Referencia normativa

A continuación se indican las normas que regulan los despidos colectivos en los distintos países estudiados:

<b>Normativa</b>	<b>España</b>	Artículo 51 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RD Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).
	<b>Francia</b>	Arts. L-1233 y siguientes del Code du Travail.
	<b>Alemania</b>	Kündigungsschutzgesetz (KSchG) de 25 de agosto de 1969 y arts. 112 y 112a Betriebsverfassungsgesetz de 21 de septiembre de 2001.
	<b>Italia</b>	Artículo 24 de la Legge 223/1991, de 23 de julio. Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altri disposizioni in materia di mercato del lavoro.

## 3. Umbrales del despido colectivo

Los umbrales a partir de los cuales un despido por causa económica, técnica, organizativa o productiva tiene la consideración de despido colectivo varían moderadamente en los cuatro países estudiados:

<b>UMBRALES</b>	<b>ESPAÑA</b>	Extinción que afecte en un período de 90 días –o sucesivos- como mínimo a:  -10 trabajadores en empresas que cuenten con menos de 100 trabajadores -el 10% de la plantilla en las empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores -30 trabajadores en empresas que ocupen a más de 300 trabajadores -6 trabajadores si el despido afecta a la totalidad de la plantilla
	<b>FRANCIA</b>	Extinción que afecte en un período de 30 días:  -como mínimo a 10 trabajadores
	<b>ALEMANIA</b>	Extinción que afecte en un período de 30 días como mínimo a:  -5 trabajadores en empresas que empleen a más de 20 y menos de 60 trabajadores. -10% de los trabajadores en empresas que empleen a más de 60 y menos de 500 trabajadores. -30 trabajadores en empresas que empleen a más de 500 trabajadores.
	<b>ITALIA</b>	Extinción que afecte en un período de 120 días como mínimo a:  -5 trabajadores en empresas que empleen a más de 15 trabajadores. Los despidos deberán afectar a la misma unidad productiva o a las unidades productivas situadas en una misma provincia.

#### 4. Causas del despido

Sin lugar a dudas el primer elemento a tener en cuenta es la definición de las causas del despido colectivo, es decir, aquellas circunstancias cuya concurrencia resulta necesaria para que la decisión extintiva sea admitida por el ordenamiento jurídico. En los cuatro países estudiados rige firmemente la causalidad del despido, aunque existen diferencias notables respecto a cómo se definen las causas. Las principales diferencias derivan no tanto de la orientación de la causa del despido sino de su nivel de concreción: en este sentido se puede constatar cómo la legislación española resultante de las reformas de 2010 y 2012 es la más extensa respecto a la concreción de la causa, que se pretende determinar con absoluta exhaustividad. El legislador español, al detallar de esta forma la causa, pretende sustraer la capacidad de apreciación de los jueces respecto a la misma. Así se manifiesta en la Exposición de Motivos de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en la que se expresa que los despidos objetivos “han venido caracterizándose por una ambivalente doctrina judicial y jurisprudencia, en

la que ha primado muchas veces una concepción meramente defensiva de estos despidos, como mecanismo para hacer frente a graves problemas económicos, soslayando otras funciones que está destinado a cumplir este despido como cauce para ajustar el volumen de empleo a los cambios técnico-organizativos operados en las empresas”.

En claro contraste, la normativa alemana, a la que se acude con tanta frecuencia, exige para poder llevar a cabo un despido de carácter colectivo que se prueben “necesidades empresariales urgentes”, a las que se podrá hacer frente mediante decisiones organizativas que pueden incluir la extinción de contratos laborales. Puede así constatarse que la causa no es más amplia que la recogida por la normativa española sino todo lo contrario, porque exige urgencia en las necesidades empresariales. No cabría pues en la normativa alemana una extinción cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios o instrumentos de producción, en los ámbitos de los sistemas o métodos de trabajo del personal, en el modo de organizar la producción o en la demanda de productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado, excepto que la medida

extintiva fuera, en relación a dichas situaciones, urgente: es evidente que la normativa española es mucho más permisiva que la alemana en este aspecto. Igualmente, la extinción por causas económicas no es objetivable como hace la norma española permitiéndola siempre que existan o se prevean pérdidas o disminución de ingresos durante 3 trimestres sin criterio de proporcionalidad; siempre será necesario que se aprecie la urgencia y quien deberá apreciarla es el juez, lo que le da un importante margen de apreciación, todo lo contrario de las pretensiones de la reforma española de 2012.

Por otra parte, la delimitación de las causas de despido colectivo es en Italia muy genérica, puesto que la norma sólo prevé que podrán llevarse a cabo extinciones contractuales como consecuencia de una reducción, transformación o cesación de la actividad. La regulación normativa de la causa, procedente de la Ley 223/1991 y que no ha sufrido modificaciones en los

últimos tiempos, a diferencia de la Ley 604/1966 sobre los despidos individuales, es sin duda muy amplia por indefinida, aunque se ve en parte compensada por las extensas exigencias de información y negociación con los representantes de los trabajadores, como más adelante se verá. De forma parecida en el caso francés la definición de la causa es considerablemente genérica, indicándose en el Código de Trabajo que las dificultades económicas o las mutaciones tecnológicas podrán justificar la extinción de contratos. La singularidad de la regulación francesa consiste en que también 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. Finalmente, en el caso de Italia, debe destacarse que la normativa sobre despidos colectivos no se aplicará a las empresas que cuenten con una plantilla de menos de 15 trabajadores.

<b>CAUSA</b>	<b>ESPAÑA</b>	<p>Extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p> <p>Definición de las causas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- causas económicas: concurrirán cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa.</li> </ul> <p>En todo caso se considerará situación económica negativa la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente en el nivel de ingresos o ventas.</p> <p>Dichas circunstancias se considerarán persistentes cuando se produzcan durante 3 trimestres consecutivos y sean inferiores a los ingresos y ventas respecto al mismo trimestre del año anterior.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- causas técnicas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.</li> <li>- causas organizativas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción.</li> <li>- causas productivas: cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.</li> </ul>
	<b>FRANCIA</b>	<p>Extinción de contratos de trabajo como consecuencia de supresión o transformación del puesto de trabajo o bien modificaciones de un elemento esencial del contrato por causa económica y no aceptada por los trabajadores.</p> <p>Definición de la causa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- dificultades económicas</li> <li>- mutaciones tecnológicas</li> </ul> <p>Condición previa: que 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”.</p>

	<b>ALEMANIA</b>	Extinción por decisión organizativa del empresario por necesidades empresariales urgentes, que no se concretan en la normativa.
	<b>ITALIA</b>	Toda la normativa en materia de despidos colectivos no es de aplicación a las empresas de menos de 15 trabajadores.  Extinción de contratos como consecuencia de una reducción, transformación o de la cesación de la actividad.

## 5. Intervención administrativa, intervención de los representantes de los trabajadores y control judicial

Un elemento esencial de la regulación de los despidos colectivos son sin duda los mecanismos que en mayor o menor medida condicionan la capacidad de decisión del empresario. Los actores que pueden intervenir con tal finalidad fiscalizadora de la real existencia de los motivos alegados por el empresario y que justificarían

el despido de una pluralidad de trabajadores, así como con finalidad de asegurar la proporcionalidad entre la medida pretendida por el empresario y las causas que la justifican, y eventualmente la negociación de alternativas o soluciones para los afectados son, como es bien conocido, la autoridad administrativa, los representantes de los trabajadores y la autoridad judicial.

La intervención de la Administración presenta a día de hoy notables similitudes entre los diferentes países.

<b>INTERVENCIÓN ADMINISTRATIVA</b>	<b>ESPAÑA</b>	- Recibe la comunicación del inicio del período de consultas con los representantes de los trabajadores. Contenido: <ul style="list-style-type: none"> <li>- causas del despido</li> <li>- número y clasificación profesional de los trabajadores afectados</li> <li>- periodo previsto para la realización de los despidos</li> <li>- criterios para la designación de trabajadores afectados</li> </ul> - Informe de la Inspección de Trabajo sobre los extremos anteriores.
	<b>FRANCIA</b>	- Recibe la comunicación del proyecto de despido y la misma información que los representantes de los trabajadores.  - La autoridad administrativa verifica que los representantes de los trabajadores han sido informados y consultados y que se elaboran e implementan las medidas sociales exigidas por la ley.  - La autoridad administrativa puede presentar propuestas para completar o modificar el plan de salvaguarda del empleo.
	<b>ALEMANIA</b>	- Intervención intensa que puede dirigir el expediente hacia una suspensión en vez de una extinción.  - La autoridad administrativa recibirá una comunicación con la misma información que el comité de empresa.
	<b>ITALIA</b>	- Comunicación a la autoridad laboral del inicio y resultado del periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.

En ninguno de ellos subsiste la autorización administrativa, suprimida en Francia en la década de los 80 y muy recientemente en España. Actualmente la intervención administrativa se circunscribe normativamente en todos los casos a la recepción de información respecto al proyecto de despido colectivo. Pero dicha homogeneidad respecto a la intervención de la administración es más teórica que real, puesto que, si en Italia la Administración se limita a recibir una comunicación informando sobre el inicio y el resultado de las consultas con los representantes de los trabajadores, en cambio en Alemania esta intervención es aparentemente mucho más intensa y puede, por ejemplo, dirigir el expediente hacia una suspensión en sustitución de una extinción de contratos. Asimismo, en Francia la Administración tiene un papel muy activo, puesto que no sólo verifica que los representantes de los trabajadores han sido informados y consultados y que se elaboran e implementan las medidas sociales exigidas por la ley, sino que puede –y lo hace con frecuencia– proponer medidas sociales adicionales o la modificación de las previstas. Éste no es el papel que la nueva regulación española sobre la intervención de la Administración reserva a la misma, aunque el informe que debe emitir la Inspección de Trabajo puede llegar a ser verdaderamente relevante, sobretodo en caso de impugnación judicial del despido.

En cuanto a los representantes de los trabajadores, su intervención está prevista en los cuatro ordenamientos que se comparan, como por otra parte exige la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. Las materias sobre las que versará el periodo de consultas vienen igualmente en gran parte condicionadas por la normativa europea, que determina que los representantes deberán recibir información sobre los motivos del proyecto de despido, el número y las categorías de los trabajadores que vayan a ser despedidos, así como de los empleados habitualmente, el período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos, los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores afectados por el despido, y el método de cálculo de las posibles indemnizaciones por despido. Sin embargo, tanto en Francia como en Alemania e Italia parte de las materias sobre las que los representantes de los trabajadores deberán recibir información serán también objeto de consulta –

especialmente los motivos que justifican el despido-, más allá de las materias que la Directiva fija como de consulta obligatoria y que son las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos, que son exactamente las materias sobre las que debe versar el período de consultas en España. Se constata pues que España es el país de los cuatro comparados que establece un abanico menos amplio de cuestiones que deberán formar parte obligatoriamente de las negociaciones entre el empresario y los representantes de los trabajadores. Llama particularmente la atención la obligación establecida en Alemania de alcanzar un acuerdo con los representantes de los trabajadores en las empresas que ocupen a más de 500 trabajadores. En estas empresas el despido y sus condiciones no podrá ser en ningún caso decisión unilateral del empresario, sino que éste deberá obtener el acuerdo de los representantes de los trabajadores. Aunque la obligatoriedad del acuerdo sólo afecte a grandes empresas, se trata de un salto cualitativo respecto a la regulación del resto de países tenidos en cuenta.

<b>INTERVENCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES</b>	<b>ESPAÑA</b>	<p>Periodo de consultas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Duración no superior a 30 días naturales.</li> <li>- Sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad.</li> </ul>
	<b>FRANCIA</b>	<p>Consulta obligatoria sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Las razones económicas, financieras o técnicas del proyecto de despido</li> <li>- El número de despidos proyectados.</li> <li>- Las categorías profesionales afectadas y los criterios propuestos para el orden de los despidos.</li> <li>- El calendario previsto.</li> <li>- Medidas para evitar los despidos o limitar su número y facilitar la recolocación profesional del trabajador que será despedido.</li> <li>- En empresas con más de 50 trabajadores, plan de salvaguarda del empleo (PSE).</li> </ul>
	<b>ALEMANIA</b>	<p>Discusión de medidas alternativas con los representantes de los trabajadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En empresas de más de 500 trabajadores acuerdo obligatorio (obligación de codeterminación).</li> <li>- En empresas de más de 20 trabajadores el comité de empresa puede solicitar un plan social.</li> </ul> <p>Los representantes de los trabajadores deben recibir información sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- las causas</li> <li>- número y categoría profesional de los trabajadores afectados y no afectados</li> <li>- calendario</li> <li>- criterios de selección.</li> </ul> <p>Negociación con el comité de empresa sobre las posibilidades de reducir el número de despidos o minimizar sus efectos</p>
	<b>ITALIA</b>	<p>Los representantes de los trabajadores deben recibir una comunicación con indicación de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- motivos técnicos, organizativos o productivos por los que se concluye que no se pueden adoptar medidas idóneas para poner remedio a la situación prevista y evitar los despidos.</li> <li>- número de despidos, puestos de trabajo y perfiles profesionales aceptados.</li> <li>- calendario.</li> <li>- medidas para afrontar las consecuencias sociales.</li> </ul> <p>Examen conjunto obligatorio de las causas y alternativas para evitar la reducción de personal o medidas de acompañamiento para la recualificación o la reconversión profesional.</p>



Finalmente, corresponde hacer una breve referencia al control judicial de los despidos colectivos, presente en los cuatro ordenamientos jurídicos, aunque la configuración del mencionado control conoce variaciones importantes. Particularmente destacable resulta la carga de la prueba, que en Alemania corresponde al trabajador. Por otra parte debe destacarse que tanto en Francia como en Italia y en Alemania el control judicial alcanza a la proporcionalidad de la medida: en Alemania la razonabilidad de la medida es objeto de control judicial, como en Italia lo es la suficiencia de la causa, insuficiencia que a falta de una objetivación de la misma como sucede en España debe referirse necesariamente a la proporcionalidad. También en Francia el juez podrá controlar que la medida de despido es proporcional, puesto que el control alcanza a la causa en toda su extensión. La norma española es la única que parece pretender excluir el pronunciamiento del juez respecto a la relación de proporcionalidad entre la causa que justifica el despido y las medidas concretas adoptadas.

<b>CONTROL JUDICIAL</b>	<b>ESPAÑA</b>	-Sí  -El despido será procedente si el empresario prueba la concurrencia de la causa, la norma no alude al control de la proporcionalidad.
	<b>FRANCIA</b>	-Sí, sobre la causa en toda su extensión.
	<b>ALEMANIA</b>	-Sí. El trabajador tiene que probar que la medida no es razonable.
	<b>ITALIA</b>	-Sí

## 6. Efectos del despido colectivo

En materia de efectos del despido colectivo las diferencias entre los cuatro países estudiados son notables, tanto en cuanto a los efectos indemnizatorios del despido colectivo correctamente justificado como a

los efectos –respecto al propio vínculo y, en su caso, a la indemnización- del despido sin causa.

En referencia a las indemnizaciones, la comparación de costes es sin duda complicada de llevar a cabo, puesto que los parámetros de cálculo no son siempre los mismos, aunque ciertamente en el caso de la indemnización por despido justificado prevalece de forma generalizada el de la antigüedad. Así, en contraposición a los 20 días de salario por año trabajado establecidos en España, la normativa francesa determina una indemnización sustancialmente inferior, de 1/5 de mes trabajado por año de antigüedad, lo que vendría a ser 6 días de salario por año de servicios. Sin embargo, para aquellos trabajadores con 10 o más años de antigüedad en la empresa, a la anterior indemnización se sumará otra de 2/15 partes de mes de salario por año de servicios, equivalente a 4 días de salario por año de servicios. En Alemania la cuantía indemnizatoria se situaría en un punto intermedio entre las previstas en Francia y en España, estableciéndose 0,5 meses (es decir, 15 días) de salario por año de servicios. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que en Alemania un elemento esencial del contenido del plan social son precisamente las indemnizaciones a satisfacer a los trabajadores, cuya cuantía final en consecuencia puede ser sustancialmente más elevada que la fijada por la ley.

El sistema italiano es un punto más complejo puesto que en Italia, antes de proceder definitivamente a un despido colectivo, el empresario tiene la obligación de colocar a los trabajadores en “situación de movilidad” durante un período de tiempo que ordinariamente puede oscilar entre los 12 y los 36 meses en función de la edad del trabajador, del sector al que se dedique la empresa y de la zona geográfica en que éste se localice. Durante este período los trabajadores tendrán derecho a recibir una suma mensual en concepto de indemnización y tendrán prioridad para reintegrarse en la empresa en caso de que ésta vuelva a necesitar mano de obra. Por otra parte, en el momento del despido, los trabajadores tendrán derecho a una indemnización resultante de dividir por 13,5 el salario anual de cada uno de los años trabajados, cuantía a la que se aplicará un criterio de actualización, lo que resultaría en unos 27 días de salario por año trabajado, indemnización por tanto superior a la prevista en la normativa española.

En caso de que el despido se considere como no justificado, las consecuencias jurídicas son diversas, aunque España es el único país de los cuatro estudiados en que la readmisión sólo se prevé para los despidos que vulneren derechos fundamentales. Así, en Francia el juez podrá instar la readmisión del trabajador si éste tiene una antigüedad mínima de dos años y la empresa cuenta con un mínimo de 11 trabajadores, aunque tanto el empresario como el trabajador podrán rechazar la readmisión, en cuyo caso el juez fijará una

indemnización de cómo mínimo 6 meses de salario, sin que la ley fije un tope máximo. Independientemente de que se produzca una readmisión o la indemnización, si el juez aprecia que el despido ha tenido carácter abusivo puede fijar una indemnización no tasada por daños y perjuicios. Por otra parte, el despido se considerará nulo si la empresa no presenta un Plan de Salvaguarda del Empleo o si el juez entiende que éste es insuficiente.

<b>EFFECTOS</b>	<b>ESPAÑA</b>	<p>-Indemnización de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades.</p> <p>-En caso de declaración judicial de improcedencia, indemnización de 33 días con un máximo de 24 mensualidades.</p> <p>-Nulidad en caso de vulneración de derechos fundamentales.</p>
	<b>FRANCIA</b>	<p>-Indemnización de 1/5 de mes de salario por año de antigüedad + 2/15 de mes de salario por año más allá de los 10.</p> <p>-En caso de declaración judicial de improcedencia el juez puede instar la readmisión si el trabajador tiene una antigüedad mínima de 2 años y la empresa cuenta con 11 trabajadores o más. Si el empleador o el trabajador no la aceptan, el juez fijará una indemnización de cómo mínimo 6 meses de salario, sin que la norma fije un tope máximo (además el empleador debe reembolsar las prestaciones de desempleo pagadas al trabajador desde el despido hasta el juicio).</p> <p>-En todo caso si el juez considera el despido abusivo podrá acordar al trabajador una indemnización por daños y perjuicios.</p> <p>-Nulidad del despido colectivo si no se presenta el PSE o el juez lo considera insuficiente.</p> <p>-Si no se han respetado los procedimientos de consulta de los representantes o de información a la autoridad administrativa, indemnización para los trabajadores de antigüedad superior a 2 años en empresas de 11 o más trabajadores calculada en función del perjuicio sufrido por cada trabajador.</p>
	<b>ALEMANIA</b>	<p>-Indemnización de 15 días de salario (0,5 meses) por año trabajado en caso de despido por necesidad operacional urgente.</p> <p>-Indemnizaciones fijadas en el plan social obligatorio.</p> <p>- Si no hay justificación social nulidad y readmisión.</p> <p>-Si la readmisión no es posible, indemnización fijada por el Tribunal de hasta 12 meses de salario (15 meses en caso de trabajadores mayores de 50 años con un mínimo de 15 años de servicios en la empresa y 18 meses en caso de trabajadores mayores de 55 años con un mínimo de 20 años de servicios en la empresa).</p>
	<b>ITALIA</b>	<p>Indemnización por extinción consistente en el salario anual dividido entre 13,5 respecto a cada año de servicio (cuantía actualizada). Además el trabajador es puesto "en movilidad" durante un período que ordinariamente puede oscilar entre los 12 y los 36 meses, período durante el cual el trabajador percibirá una cuantía mensual que se podría equiparar a la prestación por desempleo.</p> <p>Si el despido se considera injustificado, doble posibilidad:</p> <p>-readmisión: en caso de que la causa alegada sea manifiestamente inexistente o que la selección de los trabajadores afectados por el despido se haya llevado a cabo con criterios discriminatorios.</p> <p>-indemnización de entre 12 y 24 mensualidades (a decidir motivadamente por el juez en atención a la antigüedad y a la dimensión de la empresa entre otros criterios) en caso de que el motivo aducido no justifique el despido.</p>

De forma muy parecida, la ley alemana prevé que declaración de nulidad del despido y la consecuente readmisión de los trabajadores si el juez no aprecia justificación social para proceder con el despido. La readmisión puede sustituirse por una indemnización de hasta 12, 15 o 18 meses de salario en función de la edad y la antigüedad del trabajador (hasta 15 meses si el trabajador es mayor de 50 años y su antigüedad en la empresa supera los 15 años o hasta 18 meses si la edad del trabajador supera los 55 años y su antigüedad los 20 años).

En Italia el despido sin justa causa tenía, hasta julio de 2012 una única sanción consistente en la readmisión de los trabajadores (con salarios de tramitación). El régimen del despido sin justa causa fue profundamente modificado mediante la Ley 92/2012 de 28 de junio. De ella surge una regulación mucho más compleja, que, en el caso de los despidos colectivos, puede conducir o bien a la readmisión o bien a una indemnización de entre 12 y 24 mensualidades –el juez decidirá motivadamente en función de la antigüedad del trabajador y del número de trabajadores de la empresa, entre otros elementos de valoración-. La readmisión corresponderá a los supuestos en los que el hecho sobre el que se basa el despido es manifiestamente insuficiente, mientras que en caso de no apreciarse existencia de la justa causa o en caso de vicios en el procedimiento de despido colectivo se optará por la indemnización.

Como se ha avanzado, la comparación del nivel indemnizatorio que lleva aparejado un despido colectivo presenta importantes dificultades, especialmente en el caso de despido no justificado, puesto que, si bien en España la cuantía indemnizatoria se encuentra tasada en función de la antigüedad del trabajador (33 días de salario por año trabajado a partir de la reforma de 2012) esta cuantía puede ser inferior pero también muy superior en los otros países, en los que los Tribunales tienen un margen mucho más amplio para determinar las indemnizaciones. La incertidumbre que este mayor margen comporta para las empresas forma también parte de la sanción que corresponde a una conducta antijurídica como es el despido sin causa o sin causa suficiente.

## 7. Medidas de acompañamiento

Finalmente, se hace brevemente mención a las medidas sociales de acompañamiento que deben llevar aparejadas los despidos colectivos. Destaca la no exigencia de plan social en Italia, como sucedía hasta no hace mucho tiempo en España, aunque naturalmente en el marco de la negociación con los representantes de los trabajadores pueden acordarse medidas que faciliten la recolocación o la reorientación profesional de los trabajadores afectados por el despido.

En cambio, Francia es un país con una larga tradición de exigencia de planes sociales que acompañen a los despidos. Un plan denominado de salvaguarda del empleo (PSE) es exigible en empresas que ocupen a más de 50 trabajadores. En el PSE, que globalmente tiene un contenido más amplio, debe incluirse un plan de recolocación profesional, que prestará especial atención a los trabajadores de edad y a los que presenten una mayor dificultad de reinserción profesional en atención a sus características sociales. La ley no contiene una lista exhaustiva de medidas que deberán incorporarse al plan, pero sí una lista ejemplificativa, en la que se incluyen medidas de recolocación interna, creación de nuevas actividades, recolocación externa, formación, o la reordenación del tiempo de trabajo. La normativa francesa distingue entre empresas que ocupen a más o a menos de 1000 trabajadores para establecer para las primeras obligaciones adicionales, consistentes en otorgar a los trabajadores un permiso remunerado de “reclasificación profesional” de hasta 9 meses y la obligación (para aquellas no sometidas a concurso) de medidas de revitalización del empleo en el entorno afectado por el despido, en colaboración con la Administración. En cambio las empresas que no alcancen a tener una plantilla de 1000 trabajadores deberán facilitar la evaluación de competencias y la orientación profesional, formación y elaboración de un proyecto profesional para los trabajadores despedidos a través de la suscripción con una entidad externa de un “contrato de securización”.

También en España se exige un plan social, aunque su regulación es mucho más reciente, y también mucho menos exigente. No es obligatorio en empresas que empleen a más de 50 trabajadores sino en aquellas que despidan a más de 50 trabajadores. En tal caso la empresa deberá ofrecer a los afectados un plan de

recolocación externa a través de una empresa de recolocación, obligación que no afecta a las empresas sometidas a procedimiento concursal. El plan tendrá una duración mínima de 6 meses y consistirá en medidas de formación y orientación profesional, orientación personalizada y búsqueda activa de empleo.

En cuanto a Alemania, el plan social es obligatorio cuando el despido afecta a un número mínimo de trabajadores que oscila entre el 10 y el 20% de la plantilla, en función de la dimensión de la empresa y siempre que el número de afectados sea de cómo mínimo entre 6 y 10, a su vez en función de la dimensión de la plantilla. Aunque la ley no establece

un contenido mínimo obligatorio para los planes sociales, lo cierto es que en los mismos es frecuente que se pacten no sólo medidas de recolocación o formativas sino también indemnizaciones para los trabajadores afectados por el despido. Pero lo más llamativo de la normativa alemana es que el plan social deberá ser acordado con los representantes de los trabajadores con valor de acuerdo de empresa y, en caso de que no se pueda alcanzar un acuerdo, la norma prevé la mediación de la Administración y, en caso de que la mediación fracase, un comité de conciliación en el que puede participar la Administración redactará e impondrá en plan social.

<b>MEDIDAS DE ACOMPAÑAMIENTO</b>	<b>ESPAÑA</b>	<p>-Si el despido afecta a más de 50 trabajadores la empresa deberá ofrecer a los afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas, excepto que la empresa se hubiera sometido a un procedimiento concursal.</p> <p>-Duración del plan: mínimo de 6 meses.</p> <p>-Contenido: medidas de formación y orientación profesional, orientación personalizada y búsqueda activa de empleo.</p>
	<b>FRANCIA</b>	<p>-En empresas de más de 50 trabajadores, Plan de Salvaguarda del Empleo obligatorio (PSE) integrado por un plan de recolocación profesional, especialmente para los trabajadores de edad y los que presenten características sociales que dificulten su reinserción profesional. La ley contiene una lista ejemplificativa de posibles medidas del PSE. Por ejemplo: recolocación interna, creación de nuevas actividades, recolocación externa, formación, reordenación del tiempo de trabajo.</p> <p>-Permiso remunerado “de reclasificación profesional” de hasta 9 meses antes de proceder al despido en empresas de más de 1000 trabajadores.</p> <p>-contrato de securización profesional en empresas de hasta 1000 trabajadores (evaluación de competencias y orientación profesional, formación y elaboración de un proyecto profesional).</p> <p>-Obligación para las empresas de más de 1000 trabajadores no sometidas a concurso de adoptar medidas de revitalización del empleo en el entorno afectado por el despido, en colaboración con la Administración.</p>
	<b>ALEMANIA</b>	<p>-Plan social obligatorio en caso de que los trabajadores afectados sean entre un 10% y un 20% de la plantilla, en función de la dimensión de la empresa –con un mínimo de trabajadores afectados, que oscila entre 6 y 60 trabajadores en función de la dimensión de la empresa-.</p> <p>-El plan social es acordado entre la empresa y el comité de empresa y tiene valor de acuerdo de empresa.</p> <p>-Si no hay acuerdo interviene la Administración mediante una mediación. Si la mediación no tiene éxito un comité de conciliación en el que también puede participar la Administración laboral redactará el plan social.</p> <p>-La ley no establece un contenido mínimo obligatorio para el plan social.</p>
	<b>ITALIA</b>	<p>-Las que eventualmente se acuerden con los representantes de los trabajadores.</p>