DESPIDOS COLECTIVOS EN LA UNIÓN EUROPEA: UN ANÁLISIS COMPARADO DE LAS NORMAS PROCESALES Y CONCURSALES

Colección: IVRA

Directora

Isabel María Villar Cañada
Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén

Comité Científico

Carlos María López Espadafor
Universidad de Jaén. España

Luis Javier Gutiérrez Jerez
Universidad de Jaén. España

Lourdes de la Torre Martínez
Universidad de Jaén. España

Isabel Ramos Vázquez
Universidad de Jaén. España

Jorge Lozano Miralles
Universidad de Jaén. España

Ignacio Benítez Ortúzar
Universidad de Jaén. España

Cristóbal Molina Navarrete
Universidad de Jaén. España

Olimpia Molina Hermosilla
Universidad de Jaén. España

Ángel Martínez Gutiérrez
Universidad de Jaén. España

José Antonio López García
Universidad de Jaén. España

María del Carmen Muñoz Rodríguez
Universidad de Jaén. España

Rafael Cabrera Mercado
Universidad de Jaén. España

Ángel López-Sidro López
Universidad de Jaén. España

Cristina Sánchez-Rodas
Universidad de Sevilla. España

José Antonio Montilla Martos
Universidad de Granada. España

Álvaro Nuñez Iglesias
Universidad de Almería. España

Luis Jimena Quesada
Universidad de Valencia. España

Cristina Guisasola Lerma
Universidad de Valencia. España

Federico A. Castillo Blanco
Universidad de Granada. España

https://editorial.ujaen.es/category/derecho/

DESPIDOS COLECTIVOS EN LA UNIÓN EUROPEA: UN ANÁLISIS COMPARADO DE LAS NORMAS PROCESALES Y CONCURSALES

ANA CASTRO FRANCO

IVRA COLECCIÓN

UJA EDITORIAL

Castro Franco, Ana

Despidos colectivos en la Unión Europea: un análisis comparado de las normas procesales y concursales /
Ana Castro Franco. -- Jaén : Universidad de Jaén, UJA Editorial, 2026.

219 p. ; 17x24 cm - (IURA ; 8)

ISBN 978-84-9159-776-6

1. Trabajo-Derecho 2.Despido 3. Procedimiento laboral-Países de la Unión Europea I. Universidad de Jaén. UJA Editorial ed. II. Título
349.22

Esta obra ha superado la fase previa de evaluación externa realizada por pares mediante el sistema de doble ciego

Colección: Iura, 8
Directora: Isabel María Villar Cañada

© Ana Castro Franco
© Universidad de Jaén
Primera edición, ocubre 2026
ISBN: 978-84-9159-776-6
ISBNe: 978-84-9159-777-3
Depósito Legal: J-459-2026

Edita
Universidad de Jaén. UJA Editorial
Vicerrectorado de Cultura
Campus Las Lagunillas, Edificio Biblioteca
23071 Jaén (España)
Teléfono 953 212 355
web: editorial.ujaen.es

editorial@ujaen.es

Imprime
Gráficas «La Paz» de Torredonjimeno, S. L.

Impreso en España/*Printed in Spain*

Esta obra ha superado la fase previa de evaluación externa realizada por pares mediante el sistema de doble ciego
«Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, www.cedro.org) si necesita fotocopiar, escanear o hacer copias digitales de algún fragmento de esta obra».

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN: LA REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL A ESCALA EUROPEA 9

I. EL PROCESO DE DESPIDO COLECTIVO EN LA UNIÓN EUROPEA 17

1. Los derechos de información y consulta en materia de despidos colectivos en el Derecho de la Unión 23

2. La comunicación de la intención de efectuar un proceso de despido colectivo en los Estados miembros 27

2.1. El sistema en el centro de Europa: estabilidad laboral y prevención de conflictos 28

2.2. El sistema nórdico: cooperación y asociacionismo 29

2.3. Benelux: derechos sólidos en favor de los interlocutores sociales 32

2.4. Los países del Mediterráneo: control de los excesos empresariales 36

2.5. La falta de trayectoria del diálogo social en los Estados del este de Europa 60

2.6. El descenso de la participación sindical en el modelo anglosajón 66

3. Un objetivo común: la anticipación y gestión de los procesos de despido colectivo 68

II. EL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO EN TÉRMINOS DE LA DIRECTIVA 98/59/CE 73
1. Análisis detallado de los ordenamientos nacionales 78
1.1. Las negociaciones en el modelo centroeuropeo 80
1.2. La democracia industrial del sistema nórdico 83
1.3. La solidez de los derechos de los trabajadores en el sistema de Benelux . . 88
1.4. El control del exceso empresarial en el sur de Europa 92
1.5. El esfuerzo integrador del modelo oriental 124
1.6. El neoliberalismo del modelo anglosajón 134
2. Distintos modelos de ajuste empresarial localizados en el reto por la competitividad 138

III. LOS DESPIDOS COLECTIVOS EN CONCURSO DE ACREEDORES. LA INSOLVENCIA EMPRESARIAL EN EUROPA 143
1. Recomendaciones generales y específicas sobre la propuesta de Directiva en materia de insolvencia 157
2. Divergencias en los procedimientos de insolvencia de los Estados miembros . 160
3. Registro de empresas en quiebra en la Unión Europea 164
4. La reforma operada en materia concursal en España 166
4.1. Competencia del juez del concurso para conocer de la extinción colectiva 173
4.2. El desarrollo del periodo de consultas en el despido colectivo concursal . . 174
4.3. La finalización del periodo de consultas 180
4.4. Informe en los procedimientos concursales 182
4.5. Impugnación de los ERE concursales. 183
4.6. La suspensión de los procesos individuales. 184
4.7. Las demandas por despido tácito 186
4.8. Acciones extintivas previas al concurso y cesión ilegal de trabajadores . . 186
4.9. La responsabilidad del FOGASA en el pago de las indemnizaciones . . . 188

REFLEXIÓN FINAL 193

BIBLIOGRAFÍA 197

LEGISLACIÓN COMPARADA 207

INTRODUCCIÓN: LA REESTRUCTURACIÓN EMPRESARIAL A ESCALA EUROPEA

Si bien los despidos colectivos no constituyen un fenómeno nuevo, pues siempre han formado parte del clico empresarial, en los últimos tiempos se está produciendo una aceleración de estos procesos provocada principalmente por las sucesivas crisis económicas y financieras a nivel global, así como por la creciente competencia de algunos mercados emergentes. Las políticas e instrumentos desarrollados por la Unión Europea han desempeñado un papel esencial en la reestructuración de la siderurgia, la construcción naval o la industria textil, aun cuando las acciones llevadas a cabo no quedan circunscritas únicamente a sectores en situación de dificultad. Durante años se han creado grupos sectoriales de alto nivel cuyo objetivo principal ha estado dedicado a definir las perspectivas estratégicas a seguir. Al mismo tiempo, desde un punto de vista horizontal, muchas políticas europeas contribuyen a anticipar y acompañar las reestructuraciones a través de las Directivas en materia de información y consulta de los trabajadores, el diálogo social europeo, la política de empleo, los instrumentos financieros de apoyo, la política industrial y empresarial, la de desarrollo rural o la adaptación de los marcos jurídicos convencionales.

La Comisión Europea situaba ya en marzo de 2005 la reestructuración en el centro de la Estrategia de Lisboa. El desarrollo del empleo se basa en una movilización del conjunto de los medios nacionales y comunitarios a partir de la asociación reforzada entre la Unión y los Estados miembros, los interlocutores sociales, la sociedad civil y el conjunto de partes interesadas. El apartado 2.4 de la comunicación emitida desde Bruselas invitaba a los interlocutores sociales europeos a desempeñar un cometido específico en la aplicación de las distintas políticas, a modo de segunda fase de la

consulta sobre las reestructuraciones de empresas y los comités de empresa europeos, en virtud de lo dispuesto en el art. 138, apartado 3, del Tratado (COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, 2005a).

Los agentes económicos y los trabajadores europeos han de adaptarse rápidamente a las profundas oscilaciones socioeconómicas actuales que conducen a la creación y desarrollo de nuevas actividades económicas, pero también a la limitación, o incluso desaparición, de empleos existentes hasta el momento. Las reestructuraciones impactan de forma muy negativa en el empleo y las condiciones de trabajo, al llevar aparejados costes que pueden llegar a ser muy elevados también para la economía local o regional. La cohesión social, definitoria del modelo social europeo, exige aplicar políticas de acompañamiento en aras de minimizar los costes sociales y facilitar la búsqueda de fuentes de ingresos alternativos.

Las empresas afectadas por una reestructuración empresarial deben adoptar medidas correctivas y gestionar los cambios de manera rápida y eficaz para compensar las posibles consecuencias a corto plazo. Prever correctamente los cambios estructurales dependerá, en no pocas ocasiones, de las directrices esbozadas por las autoridades nacionales, sin perder de vista el papel homogeneizador del Tribunal de Justicia. La actuación empresarial ha de obedecer a un doble imperativo económico y social, a fin de mantener y desarrollar la competitividad. Un manejo eficiente de la situación permitirá a los trabajadores preservar su empleo inicial o transicionar a otro de calidad equivalente. En paralelo, las reestructuraciones deben enmarcarse en una visión a largo plazo de la evolución y de la dirección de la economía europea, revalorizando la calidad de la mano de obra como uno de sus principales activos en el crecimiento futuro.

El fenómeno de las reestructuraciones refleja en la empresa la recomposición permanente del tejido productivo como consecuencia de multitud de factores. Así, la evolución del mercado único europeo y la apertura internacional de las economías implican nuevas oportunidades en cuanto al dinamismo económico y la competitividad de la empresa. Es sabido que la competencia en el mercado interior de la Unión Europea favorece el empleo duradero, como principal factor de innovación, de creación de nuevos productos y servicios y de renovación económica. Las nuevas tecnologías de la información y la comunicación permiten dotar de mayor rapidez los intercambios internacionales y la coordinación de la producción, generando a su vez empleos más creativos y de mayor calidad. Ahora bien, los nuevos métodos de fabricación y de producción generan un cambio hacia el empleo que requiere otro tipo de formación. La desaparición de determinados empleos especialmente peligrosos, penosos o contaminantes puede percibirse como positiva si se compensa. No obstante, las personas despedidas no necesariamente acceden a ocupaciones de nueva creación, ya que la

localización y las cualificaciones requeridas no son las mismas. Ello afecta mayormente a los grupos más vulnerables, como son los trabajadores poco cualificados. La cohesión social depende en buena parte de la capacidad de la Unión para mantener una oferta de empleos adecuados para estos trabajadores.

Los cambios de la demanda de los consumidores están inducidos por las nuevas necesidades de una población envejecida, por una sensibilidad más fuerte en materia medioambiental o por la evolución geográfica de la demanda mundial. El efecto disruptivo asociado a la innovación tecnológica y los choques vinculados a la evolución comercial o a las opciones de política pública impactan sustancialmente en ciertas industrias o regiones en términos de destrucción de capital humano y reducción del crecimiento potencial. Las políticas de anticipación específicas responden a un imperativo económico, en la medida en que pueden permitir disminuir los costes asociados al cambio y facilitar las transiciones, a un imperativo de justicia social y a un imperativo político, a causa de la asimetría entre los costes y los beneficios de la apertura comercial para las empresas y los trabajadores implicados. Los costes inducidos por la apertura generalmente concentrados en ciertos sectores o regiones y los beneficios no se manifiestan simultáneamente, carecen de una compensación directa entre la naturaleza de ambos y están disociados geográficamente.

La creación de empleo en Europa requiere mejorar el funcionamiento del mercado laboral, reforzar las políticas activas de empleo, anticipar los cambios y poner a disposición de los Estados miembros mecanismos capaces de facilitar las transiciones profesionales. Es preciso establecer lazos de cooperación sólidos entre todos los agentes en torno a la definición de las posibles ventajas comparativas, considerar la evolución que cabe esperar en cada segmento de mercado y profesión, de modo que las partes interesadas anticipen mejor la evolución futura, lo más cerca posible del territorio y de las poblaciones potencialmente afectadas. Este mismo tipo de ventaja comparativa puede buscarse en ciudades pequeñas y medianas, menos congestionadas, o zonas rurales atractivas, donde es posible alcanzar una mayor calidad de vida personal y profesional con menores costes. Las políticas e instrumentos comunitarios deben tener en cuenta la diversidad de los efectos según las regiones y establecer respuestas adaptadas al conjunto del territorio europeo.

La mayoría de las soluciones se inscriben en el marco de la estrategia de crecimiento y empleo, aun cuando la mayoría de las respuestas concretas se sitúan a nivel infraeuropeo (COMISIÓN EUROPEA, 2020 y COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, 2005b). La Unión Europea dispone de una serie de mecanismos útiles para anticipar y acompañar el cambio, y desempeña un rol esencial con las políticas horizontales que aplica, coordina o impulsa, pues contribuye a crear las condiciones

de desarrollo económico y tecnológico a largo plazo. Al dotarse de una capacidad adecuada de definición de las evoluciones sectoriales y de los instrumentos de intervención en caso de choques concentrados en algunos sectores o regiones, favorece la conexión de todas las partes involucradas; mientras que al reconocer el cometido de los interlocutores sociales les da la oportunidad de convertirse en protagonistas. Unas políticas destinadas a contrarrestar el cambio o a congelar las estructuras económicas solo lograrían aplazar el problema, ampliar sus efectos negativos y favorecer una ralentización de la innovación y una pérdida de competitividad de las empresas europeas. Por otra parte, políticas que conllevaran una reducción de la capacidad de empleo de los trabajadores pesarían seriamente sobre el posible crecimiento y la cohesión social.

La cada vez mayor interdependencia económica requiere de una respuesta decidida y coherente a nivel político. Las crisis económicas y financieras han puesto de relieve algunas verdades fundamentales sobre los desafíos que enfrenta la economía europea, mientras los retos a largo plazo no han hecho más que aumentar su intensidad. Algunas de las iniciativas llevadas a cabo hasta el momento han consistido en la corrección de los mercados financieros; el reconocimiento de la necesidad de una estrecha coordinación política en la eurozona; la adopción de una política industrial para la era de la mundialización, para mejorar el entorno empresarial, especialmente para las PYME; y apoyar el desarrollo de una base industrial fuerte y sostenible, capaz de competir a nivel mundial (COMISIÓN EUROPEA, 2010); o la modernización de los mercados laborales, potenciado la autonomía de las personas mediante el desarrollo de capacidades a lo largo de su vida con el fin de aumentar la participación laboral y adecuar mejor la oferta y la demanda de trabajos, en particular mediante la movilidad laboral.

La primera crisis económica supuso una caída del 4 % del PIB en 2009, el retroceso de la producción industrial a los niveles de los años 90 y el desempleo del 10 % de la población activa. Dos años de dificultades económicas borraron veinte años de saneamiento fiscal, complicando en extremo la tarea de garantizar el futuro crecimiento económico. Mientras Europa abordaba sus propias debilidades estructurales, el mundo se movía rápidamente dada la competencia por parte de economías desarrolladas o emergentes. Países como China o India han invertido intensamente en investigación y tecnología para situar a sus industrias en lo alto de la cadena de creación de valor.

La crisis subrayó los nexos y efectos mutuos de las economías nacionales, muy interdependientes entre sí, de modo que las reformas de un país, o la ausencia de ellas, repercutían en el comportamiento de los otros. La coordinación en el interior de la Unión Europea dio lugar a medidas comunes para estabilizar el sistema bancario y crear un Plan Europeo de Recuperación Económica (COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, 2008). En consonancia con el enfoque de la flexiguridad

interesaba fomentar una adaptación permanente de las empresas a las circunstancias económicas en rápida evolución, mediante cambios en la legislación de protección del empleo y prácticas de reestructuración empresarial que no dificulten la reasignación de recursos hacia actividades con mayor valor añadido y un crecimiento más rápido, pero también políticas adecuadas de formación y activación que, junto con sistemas de prestaciones por desempleo correctamente diseñados, acompañen a los trabajadores desplazados hacia puestos y profesiones diferentes.

Muchas empresas de toda Europa tomaron iniciativas para mantener el empleo, principalmente consistentes en la reducción de las horas de trabajo, paradas de producción, vacaciones obligatorias, reducción de la semana o la jornada laboral, rotación de permisos, ajuste de los niveles salariales a la baja o reducciones temporales de entre un 10 % y un 20 %. La mayoría implementó distintas combinaciones de estas medidas hasta llegar, tras intensas negociaciones, a diversos compromisos. Las indemnizaciones por despido, a menudo en combinación con una jubilación anticipada, conformaron una práctica muy extendida. El diálogo social y la negociación colectiva destacan a la hora de adaptar la producción, la organización del trabajo y las condiciones de trabajo a las circunstancias particulares y en rápida mutación impuestas por la recesión (COMISIÓN EUROPEA, 2012). La reducción de las horas trabajadas fue la principal estrategia de ahorro de costes para las empresas. Estos sistemas de jornada reducida pueden perder su eficacia cuando la demanda de mano de obra continúa siendo baja. Prolongar demasiado estos regímenes supondría confinar la mano de obra en actividades en declive, impidiendo así la necesaria reasignación de los recursos, perjudicando las perspectivas de crecimiento futuro y distorsionando la competencia.

Al examinar estos mecanismos es importante recordar que su eficacia y repercusión, tanto desde el punto de vista económico como social, ha sido muy variada en los diversos contextos nacionales y sectoriales. De este modo, cualquier conclusión sobre su adecuación o posible extrapolación a otros contextos debe partir de un análisis de los factores de éxito. A título de ejemplo, mientras que en algunos países la eliminación de puestos de trabajo fue inmediata, en otros, los empleadores, contando en ocasiones con el apoyo de las autoridades públicas a través de regímenes de jornada reducida, optaron en primer lugar por reducir las horas prestadas por sus trabajadores, en lugar de prescindir de ellos. En particular, estas reducciones fueron importantes en Alemania, Bélgica y Austria (EUROSTAT, 2008/2009).

Los sistemas de jornada reducida han demostrado su capacidad para limitar el ritmo de pérdidas de puestos de trabajo y el consiguiente aumento del desempleo, beneficiando en especial a los trabajadores con contrato indefinido en Alemania (HIJZEN y VENN, 2011). No obstante, existe el riesgo de que la utilización prolongada de este

recurso sostenga la demanda en sectores en declive, retrasando su reestructuración, en concreto cuando los costes de la reasignación laboral son bajos y los incentivos para reestructurar elevados. Retrasar la reasignación supone un freno en el incremento de la productividad y los consiguientes aumentos salariales. Aumentar su eficacia supone vincular estos sistemas a un régimen eficiente de prestaciones por desempleo capaz de promover la recolocación de los trabajadores.

Entre las medidas a corto plazo también se incluyeron ayudas directas a las empresas, mediante préstamos o garantías para facilitar el acceso a la financiación, la reducción de las cotizaciones a la Seguridad Social, los regímenes de creación de empleo en el sector público, el refuerzo de las políticas activas del mercado de trabajo y las medidas de formación destinadas a los trabajadores despedidos. En cambio, desde 2010, la incipiente recuperación, combinada con mayores presiones presupuestarias, condujo a revisar las prioridades de actuación. En este sentido, las reformas pasaron a adecuarse a un contexto en el que el crecimiento se recuperaba poco a poco, pero donde el empleo aún no alcanzaba plenamente el potencial de crecimiento, debido a una tasa de desempleo elevada y persistente. En este momento se hacía hincapié en sistemas fiscales y de prestaciones garantes de que un trabajo era rentable, políticas de activación que recompensaban a los desempleados que volvían al trabajo, sistemas de protección del empleo para equilibrar seguridad con flexibilidad y una evolución salarial coherente con las necesidades de equilibrio y ajuste de la economía. Numerosas medidas urgentes adoptadas al aparecer la crisis financiera fueron descartándose progresivamente. Las políticas activas del mercado de trabajo y las políticas de formación se reforzaron, mientras que algunos países comenzaron a reformar la legislación de protección del empleo para favorecer la creación de puestos de trabajo y luchar contra la segmentación del mercado laboral.

Posteriormente, las sucesivas crisis, las interrupciones de las cadenas de suministro causadas por la pandemia de COVID-19 y la escalada de los precios de la energía tras la utilización del gas como arma por parte de Rusia han vuelto a poner a prueba el modelo europeo. Estos retos han obligado a adaptar políticas económicas e industriales para seguir aportando estabilidad a trabajadores y empresas. No obstante, la gestión de crisis no construye una economía sólida y preparada para el futuro, ya que la productividad económica no puede basarse únicamente en medidas reactivas. Un marco orientado al futuro, bien definido y coordinado, favorecerá la existencia de empresas prósperas, capaces de competir en el mercado mundial, con puestos de trabajo atractivos y capaces de establecer normas internacionales.

La transición ligada al Pacto Verde Europeo (COMISIÓN EUROPEA, 2019) y a la Década Digital (COMISIÓN EUROPEA, 2021a) estimula la modernización

de la economía de la Unión Europea, abriendo nuevas oportunidades de negocio y ayudando a lograr una ventaja competitiva en los mercados mundiales. Una industria altamente digitalizada será capaz de producir de forma más inteligente, eficiente, segura y limpia. La productividad de las empresas que ya invierten en innovación con base en los datos crece entre un 5 y un 10 % más deprisa que en aquellas que no invierten en este ámbito (OCDE, 2015). El trabajo técnico y manual debe reevaluarse y promoverse, atrayendo a más profesionales para desarrollar sus carreras profesionales en estos ámbitos. La educación y la formación profesionales han de integrarse en las reformas económicas previstas y en las estrategias regionales y sectoriales para garantizar la provisión oportuna de las capacidades para las profesiones necesarias del futuro. Unos sistemas educativos sólidos, la disponibilidad de mano de obra cualificada basada en un sistema europeo con igualdad de oportunidades y el empleo de calidad son fundamentales para ayudar a las empresas a prosperar y retener a la mejor mano de obra (COMISIÓN EUROPEA, 2023).

Impulsar la recuperación tras la pandemia ha dependido del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, así como de muchos otros programas de la Unión. El mercado único representa 23 millones de empresas que emplean a casi 128 millones de personas y contribuye a un aumento estructural del PIB de la UE de alrededor del 9 % (PARLAMENTO EUROPEO, 2020). Ofrece a las empresas acceso a una base de clientes de más de 440 millones de personas y constituye el fundamento para poder crecer a través de las fronteras y realizar economías de escala. Una mayor ampliación y profundización del mercado único es la medida individual más rentable para garantizar la productividad de la eurozona.