



# Algunos aspectos procedimentales del despido colectivo en España y Francia

## Autor

---

Paola Álvarez D.  
Email: [palvarez@bcn.cl](mailto:palvarez@bcn.cl)  
Tel.: (56) 32 226 3186  
Pedro Harris M.  
Email: [pharris@bcn.cl](mailto:pharris@bcn.cl)  
Tel.: (56) 32 226 3180

## Comisión

---

Comisión Trabajo y Previsión Social, del Senado, en el marco de la discusión del Proyecto de Ley que “modifica diversos legales, con el objeto de proteger el empleo ante despidos masivos”

Actualizado al 18/04/2023

Nº SUP: 138145

---

## Resumen

---

La Organización Internacional del Trabajo no tiene un instrumento específico sobre el despido colectivo. No obstante, el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo número 158, contiene disposiciones de procedimiento sobre la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

Por su parte, la Directiva 98/59/CE de 1998 de la Unión Europea, regula el despido colectivo entregando las directrices a las que se sujetan las legislaciones internas de los Estados miembros.

Siendo ambos países analizados miembros de la Unión Europea sus legislaciones internas coinciden en los aspectos sustanciales.

Específicamente sobre el procedimiento, ambas legislaciones contemplan la obligación de consulta de la empresa y la intervención de la administración laboral. La empresa debe llevar a cabo las consultas con la organización de trabajadores o delegado del personal, según sea el caso, en donde se debe entregar información útil con vista de llegar a un acuerdo para evitar o reducir despidos. Por su parte la intervención de la administración tiene la finalidad de velar por el cumplimiento de las consultas y de las formalidades del proyecto de despido colectivo. Sin embargo, en Francia cuando el despido colectivo involucra a más de 50 trabajadores, existe la obligación de presentar un plan de protección laboral, que debe ser validado u homologado por la Administración. La no presentación del plan acarrea la nulidad del despido colectivo.

## Introducción

---

El despido colectivo se ordena en torno a dos elementos principales: extinción de los contratos de trabajo y la afectación de determinado número de trabajadores dentro de un determinado plazo, el cual se somete a un procedimiento específico con el objeto de proteger a los trabajadores.

Este informe analiza la legislación de los despidos colectivos en dos países europeos, España y Francia, centrándose en su definición y en el procedimiento de consulta a las organizaciones sindicales y la notificación a la autoridad competente. Asimismo, a modo de contexto, se abordan los instrumentos

internacionales sobre la materia dictados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Europea.

Se hace presente que el informe fue elaborado para la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputadas y Diputados en el marco de la discusión del proyecto de ley que “Modifica el Código del Trabajo con el objeto de establecer un procedimiento previo al que debe someterse el empleador en caso de despidos colectivos”. (Boletín N° 9886-13, en Primer Trámite).

## **I. El derecho internacional sobre despidos colectivos**

---

Tanto el Derecho internacional general (1) como regional (2) han establecido legislaciones aplicables a la materia en análisis.

### **1. Organización Internacional del Trabajo**

---

No existe un instrumento específico de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) referido al despido colectivo. No obstante el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (numero 158)<sup>1</sup> que regula la terminación de la relación laboral por iniciativa del empleador, se refiere a aquel.

Los artículos 13 y 14 del Convenio consagran la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, estableciendo un procedimiento que comprende:

- a. La consulta -lo antes posible- con los representantes de los trabajadores que incluye la entrega de información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones (artículo 13).
- b. La notificación a la autoridad competente comunicándole la información pertinente, incluida una constancia por escrito de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones (artículo 14).

En ambos artículos se establece la posibilidad que la legislación de los Estados partes pueda limitar la aplicabilidad de la consulta y la notificación a la autoridad competente a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada, sea por lo menos igual a un número o a un porcentaje determinado.

---

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo. C158 - Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158). Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312303](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312303) (abril, 2023)

En el documento de la OIT sobre este Convenio se señala que esta posibilidad concede cierto grado de flexibilidad, pues prevé que la aplicación de este procedimiento quede sujeto al despido de cierta cantidad de trabajadores<sup>2</sup>.

Se hace presente que el Convenio no se establece ningún criterio cuantitativo ni fija un límite respecto al número de despidos a partir del cual se aplicarán los procedimientos descritos en el artículos 13 y 14.

## 2. Consejo de la Unión Europea

---

La Unión Europea cuenta con la Directiva 98/59/CE, de 20 de julio de 1998<sup>3</sup>, referida a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos<sup>4</sup>. Esta señala en su preámbulo, tiene como objetivo reforzar la protección de los trabajadores en caso de despidos considerando el desarrollo económico y social en la Comunidad.

El artículo 1º de la Directiva se refiere al ámbito de aplicación, disponiendo que esta no se aplica a:

- a. Despidos colectivos de contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinada, salvo si estos despidos tienen lugar antes de la finalización o del cumplimiento de dichos contratos;
- b. Trabajadores de las administraciones públicas o de las instituciones de Derecho público;
- c. Tripulaciones de buques marítimos.

Luego el mismo artículo entrega una definición de despido colectivos señalando que son 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:

i) para un período de 30 días:

- al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores,

- al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores,

---

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT). Nota sobre el Convenio número 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms\\_171432.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf) (abril, 2023)

<sup>3</sup> Acceso al texto vigente a la fecha de la Directiva 98/59/CE, modificada por la Directiva (UE) 2015/1794 del Parlamento Europeo y del Consejo de 6 de octubre de 2015: 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. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:01998L0059-20151009&from=ES> (abril, 2023)

<sup>4</sup> Despidos colectivos: información y consulta del personal. Síntesis del documento: Directiva 98/59/CE del Consejo relativa a la aproximación de las legislaciones de los países de la UE que se refieren a los despidos colectivos. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=LEGISSUM:c10808> (abril, 2023)

- al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo;

ii) o bien, para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados”.

Respecto al procedimiento establecido en la Directiva merecen una atención particular los artículos referidos a la Consulta y a la Notificación a autoridad competente.

#### **a. Consultas<sup>5</sup>**

La Directiva dispone que el empresario que tenga la intención de proceder a efectuar despidos colectivos, debe consultar a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo. Estas consultas deben referirse como mínimo a las posibilidades de evitar o reducir despidos y disminuir sus consecuencias, por medio de medidas sociales de acompañamiento (reclasificación o reconversión de los trabajadores despedidos).

Durante el transcurso de las consultas, el empresario debe entregar información útil a los representantes de los trabajadores y, en todo caso, por escrito de: motivos, período previsto para efectuar los despidos, número y categorías de trabajadores empleados y número de los trabajadores que vayan a ser despedidos, criterios para designarlos, y el método de cálculo de las posibles indemnizaciones.

Además, se especifica que los Estados miembros podrán disponer que los representantes de los trabajadores puedan recurrir a expertos de conformidad con las prácticas nacionales.

#### **b. Notificación a autoridad competente<sup>6</sup>**

Se señala por la Directiva la obligación del empresario de notificar por escrito cualquier proyecto de despido colectivo a la autoridad competente. Esta notificación debe contener la información útil referente al proyecto de despido y a las consultas, excepto el método de cálculo de las indemnizaciones.

Además, se establece la obligación de mandar copia de la notificación a los representantes de los trabajadores, los cuales podrán dirigir sus observaciones a la autoridad pública competente.

Finalmente, se dispone que los despidos colectivos no tendrán efecto antes de treinta días después de la notificación a la autoridad. En este plazo, la autoridad pública competente buscará solución, el cual puede ser reducido o prorrogado por los Estados miembros en su legislación interna cuando aparezca improbable resolver los problemas.

Este procedimiento no es obligatorio para los despidos colectivos como consecuencia de un cese de las actividades en virtud de decisión judicial.

---

<sup>5</sup> Artículo 2 de la Directiva 98/59/CE.

<sup>6</sup> Artículo 4 de la Directiva.

## II. Legislación extranjera sobre despidos colectivos

---

Tanto España (1) como Francia (2) representan los modelos de transposición de la directiva aplicable en la materia, según lo señalado más arriba.

### 1. España

---

El despido colectivo se define en el artículo 51 del Estatuto de Trabajadores como la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas y organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a<sup>7</sup>:

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Se hace presente que la norma española hace referencia a la empresa y no al centro de trabajo como señala la Directiva de la UE, elemento que ha motivado al Tribunal de la Unión a señalar que éste país debe cambiar su unidad de referencia de la definición por cuanto esto puede “obstaculizar el procedimiento de información y consulta establecido en el Derecho de la Unión Europea”<sup>8</sup>.

Por otra parte, el artículo citado efectúa una definición de que se entiende por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que hacen procedente un despido colectivo<sup>9</sup>.

Asimismo, se establece un procedimiento a seguir en caso de despido colectivo que comprende un periodo de consulta y la notificación de la autoridad laboral. Este mismo procedimiento se debe seguir en caso de extinción de la personalidad jurídica del empleador.

---

<sup>7</sup> España. Estatuto de los Trabajadores (Actualizado - Última modificación: 17 de marzo de 2023) > Texto refundido de La ley del Estatuto de los Trabajadores > Título I. De la relación individual de trabajo > Capítulo III - Modificación, suspensión y extinción del contrato de trabajo > Sección 4ª Extinción del contrato > Artículo 51. Despido colectivo. Disponible en: [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139) (abril, 2023)

<sup>8</sup> Tribunal de Justicia de la Unión Europea (13/05/2015). Comunicado de prensa nº 55/15. Sentencia en el asunto C-392/13. Disponible en: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2015-05/cp150055es.pdf> (abril, 2023)

<sup>9</sup> «Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente 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.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; 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 y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.»

## 1.1 Consultas

Se trata de una actuación precedente al despido colectivo, que debe ser efectuada por el empresario, y que consiste en la comunicación a los representantes de los trabajadores del inicio del período de consultas, por un plazo no superior a 30 días hábiles (o 15 días en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores).

El inicio del período de consultas se efectúa con la comunicación por escrito a los representantes legales de los trabajadores y con copia a la autoridad laboral, quien debe velar por la efectividad del periodo de consultas. Dicha comunicación deberá incluir, entre otras menciones, las causas de la medida, el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, el momento en que se realizará la medida, así como los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores afectados.

Además, esta comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, así como de la documentación contable y fiscal y los informes técnicos, todo ello en los términos que reglamentariamente se establezcan.

El empresario y la representación de los trabajadores puede acordar en cualquier momento, la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa.

Al final del periodo de consultas el empresario debe comunicar a la autoridad laboral el resultado del mismo. En el caso de no haber acuerdo, la empresa remite a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo, procediéndose a la notificación de los despidos individualmente a los trabajadores afectados.

Los representantes legales de los trabajadores tienen prioridad de permanencia en la empresa. Además se señala que, mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas, se pueden establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.

## 1.2 Intervención de la Administración

Una vez recibida la comunicación, la autoridad laboral tiene la obligación de velar por la efectividad del periodo de consultas pudiendo efectuar, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no suponen, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento.

También, la autoridad laboral puede impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a efectos de su posible declaración de nulidad, así como cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado de que la decisión extintiva empresarial pudiera tener por objeto la

obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo<sup>10</sup>.

Remitiéndose a las normas generales de impugnación de las causales de extinción de un contrato de trabajo, la decisión empresarial también puede reclamarse por medio de las acciones previstas por el Estatuto de trabajadores. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paraliza la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.

Tratándose de despido colectivo que involucre a más de 50 trabajadores se debe ofrecer un plan de recolocación externa por medio de empresas de recolocación autorizadas. Este plan debe ser diseñado para un periodo mínimo de seis meses y debe incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo.

Se hace presente que la regulación de los despidos colectivos fue modificada el año 2012 por la Ley 3/2012<sup>11</sup>, medidas urgentes para las reforma del mercado laboral, que modificó este instituto en las siguientes materias: redefinió las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que pueden justificar un despido colectivo y se eliminó la necesidad de justificar la razonabilidad de la medida y su contribución a mejorar la situación del negocio y la autorización administrativa para proceder a los despidos colectivos.

Por otra parte, se debe mencionar que, en materia que despidos colectivos, el Tribunal de la Unión Europea ha instado a España a modificar la definición de despido colectivo porque ésta infringe la Directiva<sup>12</sup>.

[...] El Tribunal de Justicia declara que infringe la Directiva una normativa nacional que introduce como única unidad de referencia la empresa y no el centro de trabajo, cuando la aplicación de dicho criterio conlleva obstaculizar el procedimiento de información y consulta establecido en la Directiva, cuando, de haberse utilizado como unidad de referencia el centro de trabajo, los despidos habrían debido calificarse de “despido colectivo”.

## 2. Francia

---

En Francia, el despido colectivo es una especie de despido por razones económicas, definido por el artículo L1233-3 del Código del Trabajo<sup>13</sup> como aquel efectuado por el empleador por uno o más motivos

<sup>10</sup> Artículo 51 n° 6 del Estatuto de Trabajadores.

<sup>11</sup> Disponible en [http://noticias.juridicas.com/base\\_datos/Laboral/l3-2012.html](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Laboral/l3-2012.html) (abril, 2023)

<sup>12</sup> Tribunal de Justicia de la Unión Europea (13/05/2015), op. cit., p. 2.

<sup>13</sup> Code du travail > Partie législative (Articles L1 à L8331-1) > Première partie: Les relations individuelles de travail (Articles L1111-1 à L1532-1) > Livre II: Le contrat de travail (Articles L1211-1 à L1273-6) > Titre III: Rupture du contrat de travail à durée indéterminée (Articles L1231-1 à L1238-5) > Chapitre III: Licenciement pour motif économique (Articles L1233-1 à L1233-91). Disponible en: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177859?etatTexte=VIGUEUR&anchor=LEGISCTA000006177859#LEGISCTA000006177859](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA000006177859?etatTexte=VIGUEUR&anchor=LEGISCTA000006177859#LEGISCTA000006177859) (abril, 2023)

no inherentes a la persona del trabajador, resultante de una supresión o transformación del empleo o de una modificación, rechazada por el trabajador, de un elemento esencial del contrato de trabajo, producido principalmente por dificultades económicas, cambio tecnológicos, una reorganización de la empresa necesaria para salvaguardar su competitividad o el cese de actividad de la empresa. Todo despido por motivos económicos está justificado por una causa real y seria.

El procedimiento aplicable para estos casos es previsto por los artículos L1233-8 a L1233-20 del Código del Trabajo, al disponer la regulación aplicable a todo empleador que pretenda despedir colectivamente al menos diez trabajadores por razones económicas en un período de treinta días.

## **2.1 Consulta**

El artículo L1233-8 del Código del Trabajo establece un período de consulta a un comité de empresas, en las empresas de al menos cincuenta trabajadores, y a los delegados del personal, en las empresas de menos de cincuenta trabajadores.

El empleador debe indicar, entre otras consideraciones: 1) la o las razones económicas, financieras o técnicas del proyecto de despido; 2) el número de despidos pretendidos; 3) las categorías profesionales y los criterios propuestos para el orden de despidos; 4) el número de trabajadores, permanentes o no, empleados en el mismo establecimiento; 5) el calendario provisional de despidos, 6) las medidas de naturaleza económica previstas y 7) en su caso, las consecuencias de los despidos previstos en términos de salud, seguridad o condiciones de trabajo. (Artículo L1233-10 del Código del Trabajo).

## **2.2 Intervención de la Administración**

Es diferente según si la empresa posee o no la obligación de elaborar un plan de protección de trabajadores. Si ello no es así, el rol de la administración se limita a constatar el respeto de las formalidades del proyecto de despido colectivo (a). En caso contrario, la administración interviene directamente, pudiendo solicitar modificaciones al contenido del plan de protección (b).

### **a. Si la empresa tiene menos de cincuenta trabajadores**

La empresa debe presentar un proyecto de despido colectivo. La Administración, por su parte, verificará en un plazo de 21 días a contar de esta fecha una serie de antecedentes. Entre otros: que los representantes del personal han sido informados y consultados; que las medidas legales para evitar el despido o reducir el número de trabajadores despedidos han sido adoptadas, así como la circunstancia que los acuerdos colectivos han sido respetados (Art. L1233-53 a L1233-56)<sup>14</sup>.

Si la Administración detecta irregularidades, ellas son comunicadas no sólo a la empresa, sino que también a los representantes de los trabajadores<sup>15</sup>.

### **b. Si la empresa tiene más de cincuenta trabajadores**

---

<sup>14</sup> *Ibíd.*

<sup>15</sup> *Ibíd.*

En este caso la empresa debe elaborar un plan de protección de los trabajadores (Artículos L1233-57 a L1233-57-8). En general el plan puede ser fruto de un acto unilateral de la empresa o de un acuerdo colectivo. La Administración debe homologarlo en el primer caso, y validarlo en el segundo (Artículo L1233-57-1). La Administración puede formular propuestas para completar o modificar el plan considerando la situación económica de la empresa. Ellas deben ser respondidas por parte del empleador, de manera motivada. Asimismo, la Administración puede formular observaciones relativas al procedimiento y las medidas sociales aplicadas por el plan de protección a los trabajadores<sup>16</sup>.

Ante un eventual rechazo de la validación u homologación, el empleador podrá ajustar el contenido del plan al propuesto por la Administración. En caso contrario, contestará la decisión, abriendo con ello un procedimiento contencioso ante el juez administrativo, quien podrá eventualmente anular una decisión relativa al rechazo de la validación o a la homologación del plan de protección. La jurisprudencia administrativa considera que, si bien el juez tiene competencia anulatoria, no posee poder para sanear del acto anulado<sup>17</sup>, razón por la cual corresponderá a la propia Administración pronunciarse nuevamente, respetando los parámetros definidos por el juez. En general, la Administración sólo podrá alejarse de este contenido ante una nueva circunstancia.

Cabe considerar que todo despido colectivo decidido en la ausencia de un plan de protección de trabajadores es nulo, como también lo son aquellos despidos que se verifican sin homologación o validación de la Administración (Artículo L1235-10). En general, en estos casos el trabajador podrá seguir ejerciendo sus funciones, salvo que ello fuere imposible, como en el caso del cierre de la empresa. En tal evento el trabajador tiene derecho a una indemnización no inferior al salario de los seis últimos meses (Artículo L1235-11). Por excepción se excluyen de esta regla los trabajadores que tuvieren menos de dos años en la empresa, quienes tienen derecho a una indemnización fijada por el juez (Artículo L1235-14).

## Referencias

---

### Referencias normativas

#### España

- Estatuto de los Trabajadores. Disponible en: [https://www.boe.es/biblioteca\\_juridica/abrir\\_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139](https://www.boe.es/biblioteca_juridica/abrir_pdf.php?id=PUB-DT-2023-139) (abril, 2023)

#### Francia

- Code du travail. Disponible en: [https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section\\_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA00000617](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/section_lc/LEGITEXT000006072050/LEGISCTA00000617)

<sup>16</sup> Ibídem

<sup>17</sup> Sentencia del Consejo de Estado francés del 6 de enero de 1989, *Sté Automobiles Citroën* (Disponible en: <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007765924/>).

[7859?etatTexte=VIGUEUR&anchor=LEGISCTA000006177859#LEGISCTA000006177859](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_I D:312303)  
(abril, 2023)

### Organización Internacional del Trabajo (OIT).

- Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982 (núm. 158). Disponible en: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_I D:312303](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_I D:312303) (abril, 2023).

### Unión Europea

- 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. Disponible en: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:01998L0059-20151009&from=ES> (abril, 2023)

### Referencias generales

Francia. Direction de l'information légale et administrative (Première ministre); Ministère chargé du travail (02/06/2021). Qu'est-ce qu'un licenciement pour motif économique? Disponible en: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2776> (abril, 2023).

Francia. Direction de l'information légale et administrative (Première ministre) (15/01/2020). Licenciement économique: information et consultation obligatoires. Disponible en: <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13482> (abril, 2023).

Francia. Direction de l'information légale et administrative (Première ministre), Ministère chargé du travail (08/11/2021). Licenciement économique: obligations de l'employeur. Disponible en: <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F24648> (abril, 2023).

Francia. Direction de l'information légale et administrative (Première ministre), Ministère chargé du travail (20/04/2021). Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) - Licenciement économique. Disponible en: <https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F2811> (abril, 20213).

OECD (2020). Recent trends in employment protection legislation. En su: OECD Employment Outlook 2020, Worker Security and the COVID-19 Crisis, OECD Publishing, Paris. Disponible en: [https://www.oecd-ilibrary.org/fr/recent-trends-in-employment-protection-legislation\\_af9c7d85-en.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fcomponent%2Faf9c7d85-en&mimeType=pdf](https://www.oecd-ilibrary.org/fr/recent-trends-in-employment-protection-legislation_af9c7d85-en.pdf?itemId=%2Fcontent%2Fcomponent%2Faf9c7d85-en&mimeType=pdf) (abril, 2023).

Organización Internacional del Trabajo (OIT). Nota sobre el Convenio número 158 y la Recomendación núm. 166 sobre la terminación de la relación de trabajo. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms\\_171432.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf) (abril, 2023).

Unión Europea. Comisión Europea (02/01/2023). Despidos. Disponible en: [https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/redundancies/index\\_es.htm](https://europa.eu/youreurope/business/human-resources/employment-contracts/redundancies/index_es.htm) (abril, 2023).

---

### Nota aclaratoria

Asesoría Técnica Parlamentaria, está enfocada en apoyar preferentemente el trabajo de las Comisiones Legislativas de ambas Cámaras, con especial atención al seguimiento de los proyectos de ley. Con lo cual se pretende contribuir a la certeza legislativa y a disminuir la brecha de disponibilidad de información y análisis entre Legislativo y Ejecutivo.



Creative Commons Atribución 3.0  
(CC BY 3.0 CL)