nº 7 (2º Trimestre 2023)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970

El nuevo procedimiento italiano de despido colectivo ante cierres totales o parciales de grandes empresas para frenar las deslocalizaciones[1]

The new italian procedure for collective redundancies in case of total or partial closures of large companies to stop relocation

Alejandro Muros Polo

Investigador en Periodo de Orientación Postdoctoral (FPU)[2]
Dpto. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Seminario José Vida Soria
Universidad de Granada
https://orcid.org/0000-0002-6192-8481

Cita Sugerida: MUROS POLO, A. «El nuevo procedimiento italiano de despido colectivo ante cierres totales o parciales de grandes empresas para frenar las deslocalizaciones». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. nº 7 (2023): 191-214.

Resumen

En el presente trabajo de investigación se busca realizar un recorrido jurídico-crítico por la regulación italiana del despido colectivo "común", para luego analizar el nuevo procedimiento de despido colectivo pretendidamente denominado "anti-deslocalizaciones" ante el cierre total o parcial de grandes empresas implantado en Italia. Tras este estudio se elaboran una serie de conclusiones críticas que radican en la necesidad de implantar en el ordenamiento jurídico-laboral español un procedimiento específico y reforzado de despido colectivo para grandes empresas cuando sus efectos sean nocivos para los intereses generales, siguiendo el ejemplo del legislador italiano.

Palabras clave

Despido colectivo; Derecho del trabajo italiano; procedimiento de consultas; deslocalización.

Abstract

This paper seeks to carry out a legal-critical study of the Italian regulation of "common" collective redundancies, to then analyse the new collective redundancies procedure allegedly called "anti-relocations" for total or partial closures of large companies implemented in Italy. After this analysis, a series of critical conclusions are drawn up, based on the need to implement in the Spanish legal-labour system a specific and reinforced collective redundancies procedure for large companies when its effects are harmful to general interests, following the example of the Italian legislator.

Keywords

Collective redundancies; italian labour law; consultations procedure; relocation.

1. SÍNTESIS DEL PROCEDIMIENTO "COMÚN" DE DESPIDO COLECTIVO EN ITALIA

1.1. El marco comunitario y legal

Para emprender el análisis del despido colectivo en cualquiera de los ordenamientos jurídicos nacionales de la Unión Europea es absolutamente necesario partir de la base de la Directiva

[1] Artículo realizado en el marco de una estancia predoctoral de 3 meses en la Universidad de Nápoles *Parthenope* (Italia), financiada por las Ayudas complementarias para estancias breves y traslados temporales destinadas a beneficiarios FPU, convocatoria 2022.

[2] Ayudas para contratos predoctorales de Formación de Profesorado Universitario del año 2019, financiadas por el Ministerio de Universidades y concedidas por Orden de 7 de octubre de 2020.

Fecha Recepción: 14/06/2023 - Fecha Revisión: 15/06/2023 - Fecha Aceptación: 15/06/2023
Págs. 191-214

comunitaria, como instrumento normativo que establece un "mínimo común denominador"[3] aunque desde una perspectiva flexible en el que caben diferentes opciones de política legislativa[4]. En efecto, la Directiva 98/59/CE sobre despidos colectivos, en un intento de, por un lado, reforzar la protección de los trabajadores (finalidad social que sirve a la "razón social") y, sobre todo, por otro lado, evitar que las diferencias en materia de regulación incidan negativamente en el funcionamiento del mercado interior (finalidad económica que sirve a la "racionalidad de mercado")[5], establece una "procedimentalización" del despido colectivo.

Dicho procedimiento consiste básicamente en un deber de información y consulta con los representantes de los trabajadores con el fin de alcanzar un acuerdo (lo cual se ha denominado por la mejor doctrina "consulta-negociación")[6]. Así, en sintonía con lo establecido en el Convenio 158 de la OIT y en el art. 29 de la Carta Social Europea revisada, las consultas deberán de versar, como mínimo, "sobre 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" (art. 2.2 Directiva 98/59). Además, el proyecto de despido colectivo deberá de notificarse a la autoridad competente para que pueda ejercer las funciones que le corresponden, en particular para "buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados" (4.2 Directiva 98/59).

En el artículo 1 la Directiva establece los aspectos cualitativos y cuantitativos que configuran la aplicación de las garantías del procedimiento de despido colectivo. En cuanto al ámbito cualitativo, *grosso modo* la Directiva se encarga de precisar que el despido colectivo es una acción "efectuada por un empresario", es decir, por voluntad unilateral de este, que, a su vez, se debe a "uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores", por lo que la causa de despido colectivo podría englobar tanto el despido por crisis empresarial como por simple decisión estratégica[7]. Respecto al elemento cuantitativo, el art. 1.1 determina a partir de qué número de despidos "en sentido estricto"[8] se entienden superados los umbrales del despido colectivo, dando dos posibilidades: ya sea en función de una escala que varía según el tamaño del centro de trabajo para un período de 30 días o bien para un período de 90 días estableciendo un mínimo de 20 despidos, con independencia del tamaño del centro de trabajo[9].

Siguiendo este esquema, no fue hasta el año 1991 cuando se introdujo en el ordenamiento jurídico italiano una regulación legal específica del despido colectivo, a pesar de que ya desde el año 1975 se encontraba vigente la Directiva 75/129 sobre despidos colectivos (con un período

[3] Monereo Pérez, J.L.: "El despido colectivo en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su incidencia en el Derecho Interno", *Temas Laborales*, N.º 130, 2015, pp. 314-316.

[4] López Insua, B.M.: "El despido colectivo de los trabajadores de edad avanzada", en Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A. (Dirs.), *Envejecimiento activo y vida laboral*, Granada, Comares, 2019, pp. 411 y 412.

[5] Monereo Pérez, J.L.: "El despido colectivo en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su incidencia en el Derecho interno", *op. cit.,* pp. 314 y 315.

[6] Para una explicación del significado de la consulta-negociación a diferencia de lo que suponen otro tipo de consultas, *cfr.*, Monereo Pérez, J.L.: *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Madrid, Civitas, 1994, pp. 159 y ss.

[7] Sáez Lara, C.: *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2015, p. 33.

[8] Junto con los "despidos en sentido estricto", la Directiva comunitaria también recoge las denominadas "extinciones asimiladas" en el art. 1.1, extinciones que a efectos del cálculo de los umbrales del despido colectivo "se asimilarán a los despidos 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".

[9] Sobre los efectos en España tras la STJUE de 13 de mayo de 2015, *Rabal Cañas,* C-392/13, en materia de doble cómputo centro de trabajo-empresa, véase Casas Baamonde, M.ª E.: "Unidades de cálculo de los umbrales numéricos del despido colectivo, el centro de trabajo y la empresa y extinciones contractuales computables. Los efectos de la sentencia del Tribunal de Justicia Rabal Cañas en la regulación del despido colectivo por el Estatuto de los Trabajadores", *Derecho de las Relaciones Laborales*, N.º 4, 2015, *passim*.

de transposición de dos años) y de que, por ello, la República italiana había sido condenada por su incumplimiento hasta en dos ocasiones por parte del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (SSTJCE de 8 de junio de 1982, C-91/81, y de 26 de noviembre de 1985, C-131/84)[10]. Finalmente, los requerimientos de la Unión Europea fueron atendidos con la promulgación de la *Legge 23 luglio 1991, n. 223*, denominada, "*norme in materia di cassa integrazione, mobilita', trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunita' europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro*" (en adelante, *Legge 223/1991*). Una Ley que introduce la "procedimentalización" del despido colectivo, junto con un poder "blando" que desarrolla la Administración Pública[11], y que no ha sufrido grandes cambios en materia causal y procedimental, a pesar de las reformas de los años 2012 (*Legge 92/2012* de 28 de junio, conocida como *Ley Fornero*) y de 2015 (Decreto legislativo 23/2015 de 4 de marzo, dentro del proceso de reforma conocido como *Jobs Act*), ya que estas han afectado principalmente a las consecuencias de la ilegitimidad del despido colectivo.

1.2. Los elementos delimitadores del despido colectivo por reducción del personal

En el ordenamiento jurídico-laboral italiano dentro del ámbito del despido colectivo es posible, a su vez, distinguir dos supuestos de hecho que pueden dar lugar a este tipo de despido. Por un lado, la imposibilidad de reutilizar a los trabajadores que tienen su contrato de trabajo suspendido y están bajo la *cassa integrazione straordinaria* (supuesto previsto en el art. 4.1 de *la Legge 223/1991*, también llamado *collocamento in mobilità*). Por otro lado, el denominado "despido colectivo por reducción del personal" del art. 24.1 de la citada ley[12]. Una distinción que ha sido tradicionalmente tratada tanto por la doctrina como por los Tribunales pero que ha venido a menos con la *Ley Fornero*[13], ya que con ella se derogaron aspectos esenciales del *collocamento in mobilità*, en la idea de buscar la desaparición progresiva de la indemnización de movilidad y, asimismo, evidenciar la voluntad del legislador de no querer considerar más al despido colectivo como mero apéndice de la CIG[14].

En definitiva, se trata de dos presupuestos diferentes pero que comparten el mismo procedimiento, pues lo único que cambia son los requisitos para acceder a una u otra especie del despido colectivo (en el *collocamento in mobilità* es necesario que previamente se haya accedido a la *cassa integrazione straordinaria* y en el despido colectivo por reducción de personal no)[15]. Sin embargo, el siguiente análisis de los elementos delimitadores se va a centrar en el despido colectivo por reducción del personal del art. 24 *Legge 223/1991*, ya que para el otro supuesto es necesario

[10] Hasta la intervención normativa del año 1991 la regulación del despido colectivo se contenía esencialmente en un Acuerdo interconfederal del año 1950, renovado en 1965, por el cual el Tribunal de Justicia comunitario entendió que no se ofrecía la tutela idónea para asegurar las garantías individualizadas en la Directiva, habida cuenta de que dicho Acuerdo dejaba sin protección a sectores como la agricultura y el comercio, así como no imponía la notificación del despido a la autoridad administrativa.

[11] Esposito, M.; Gaeta, L.; Zoppoli, A. y Zoppoli, L.: *Diritto del lavoro e sindacale*, Turín, Giappichelli, 2021, p. 329.

[12] Dentro de este supuesto se integra el despido colectivo por cesación de la actividad (art. 24.2) y los despidos producidos tras el proceso concursal (art. 3.3).

[13] Mammone, G.: "Capitolo V. La regolazione dei licenziamenti collettivi: itinerari legislativi ed orientamenti giurisprudenziali", en VV.AA.: *Il licenziamento collettivo in Italia nel quadro del Diritto dell'Unione Europea*, a cargo de Cosio, R.; Curcuruto, F. y Foglia, R., Milán, Giuffrè Editore, 2016, pp. 120 y 127-130 con cita en la sentencia del Tribunal Constitucional italiano n.º 6 de 1999 y en la sentencia del Tribunal de Casación de 20 de marzo de 2000, n.º 3271.

[14] Siglas de la *cassa integrazione guadagni*, que puede ser *straordinaria* u *ordinaria* (CIGS o CIGO, respectivamente).

[15] Mimmo, G.: "Il licenziamento collettivo", en VV.AA.: *Il licenziamento*, a cargo de Di Paola, L., Milán, Giuffrè Francis Lefevbre, 2019, pp. 335 y 336.

acudir a los requisitos de la CIGS[16] que, por cuestiones de espacio, no es posible abarcar. De este modo, los elementos configuradores de este despido colectivo son los siguientes:

— Elemento cuantitativo-numérico. De una parte, es necesario que la empresa que va a proceder a despedir tenga una plantilla mínima de 15 trabajadores en su conjunto, incluyéndose a los dirigentes[17]. Los trabajadores se computan según la ocupación media de los seis meses anteriores al inicio del procedimiento (sentencia del Tribunal de Casación del 21 de enero de 2011, N.º 1465). De otra parte, es necesario que la empresa pretenda efectuar al menos 5 despidos en cada unidad productiva o en varias unidades productivas en el ámbito territorial de una misma provincia[18]. En este sentido, el legislador no se refiere a la efectiva realización de 5 despidos, sino a la intención de efectuar despidos superando el citado umbral, con independencia de que tras la realización del procedimiento de despido colectivo el número de extinciones no llegue a cinco (sentencia del Tribunal de Casación de 22 de noviembre de 2011, N.º 24566)[19].

— Elemento causal. El art. 24.1 de la *Legge 223/1991* indica que las disposiciones del art. 4 que se refieren al procedimiento de despido colectivo se aplican a las empresas que despiden, cumpliendo los requisitos aquí expresados, "*in conseguenza di una riduzione o trasformazione di attivita' o di lavoro*". Esto es, despidos como consecuencia de una reducción de actividad; de una reducción del trabajo; de una transformación de la actividad; o bien de una transformación del trabajo. Como se puede observar, se trata de una definición causal ciertamente amplia, que recurre a conceptos jurídicos indeterminados y que comprende potencialmente cualquier decisión del empresario de redimensionar el personal de la empresa. También se puede extraer de la configuración legal que las exigencias o valoraciones que sirven de base a la reducción o transformación de la actividad empresarial o del trabajo carecen de valor, y lo que asume el protagonismo es que efectivamente se produzcan tales reducciones o transformaciones[20]. Y ello se diferencia de la regulación española del despido colectivo, sobre todo respecto a las causas económicas que, si bien ha sido flexibilizada con las últimas reformas, no pone tanto el acento en las consecuencias sino en la misma configuración de la causa (situación económica negativa, como pérdidas actuales o previstas o bien disminución persistente en el nivel de ingresos ordinarios o ventas)[21].

[16] Por ello, el límite de despidos del art. 24 no es aplicable al despido colectivo tras CIGS. Sobre esta cuestión, *cfr*., Rodríguez-Ramos Velasco, P.: "El despido por motivos económico-productivos en el ordenamiento italiano: funciones y disfunciones", en VV.AA.: *La regulación del despido en Europa. Régimen formal y efectividad práctica*, Cruz Villalón, J. (Ed.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2012, pp. 171-174.

[17] Los *dirigenti* se incluyen en el despido colectivo italiano tanto en la plantilla computable como en el número de despidos, tras la modificación de la *Legge 223/1991* introducida por la *Legge 161/2014* como consecuencia de un incumplimiento de transposición en la Directiva comunitaria (STJUE de 13 de febrero de 2014, Comisión Europea contra la República Italiana, C-596/12). El procedimiento de despido colectivo para los dirigentes tiene especialidades en materia de comunicación inicial y consultas, pero sobre todo rige un sistema indemnizatorio diferente (de 12 a 24 mensualidades) para supuestos de vicios de procedimiento y de criterios de selección. Para un estudio más profundo, véase, Colombo, D.: "Licenziamento collettivo dei manager", *Diritto & Pratica del Lavoro*, N.º 5, 2015, pp. 285-289.

[18] En aplicación de la doctrina *Ciupa* y *Socha* del TJUE, la sentencia del Tribunal de Casación italiano de 20 de julio de 2020, n. 15401, determina que las dimisiones tras modificaciones sustanciales, las resoluciones consensuadas o las prejubilaciones pueden entrar dentro de la noción de despido colectivo al fin de aplicar el procedimiento de despido colectivo.

[19] Sobre el elemento cuantitativo-numérico Mimmo, G.: "Il licenziamento collettivo", *op. cit.,* pp. 339-341.

[20] Un estudio más exhaustivo en Gambacciani, M.*: Impresa e lavoro: il nuovo bilanciamento nei licenziamenti collettivi*, Roma, Roma Tre Press, 2017, pp. 63 y ss.

[21] Pensabene Lionti, G.: "El despido colectivo ante el proceso de reforma en Italia y España", en VV.AA., *El estatuto de los trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y*

— Elemento temporal. Por último, los 5 despidos por las causas indicadas deben de computarse en un arco temporal de 120 días[22]. En efecto, la última oración del apartado primero del art. 24 *Legge 223/1991* subraya que deberán de tenerse en cuenta todos los despidos que se produzcan en el ámbito temporal de 120 días que sean reconducibles a la misma reducción o transformación a la que se refiere el elemento causal. Por ello, la doctrina entiende que las empresas que quieran reducir su personal deberán de valorar muy bien *ex ante* si deben de llevar o no a cabo procedimiento de despido colectivo, pues si despiden sin desarrollar tal procedimiento por no alcanzar el umbral de 5 despidos no podrán despedir a otros trabajadores por las mismas causas en el período de 120 días con el fin de no superar el límite de despidos del art. 24, so pena de las correspondientes consecuencias jurídicas[23].

1.3. El procedimiento "común" de despido colectivo

En el despido colectivo, con el fin de conseguir un equilibrio de intereses entre la tutela del empleo como bien colectivo y la libertad de empresa (o de reorganización empresarial), el ordenamiento jurídico-laboral italiano somete la decisión del empresario a un doble control, primero por parte de los sindicatos y posteriormente, si no se alcanza un acuerdo, a un control por parte de determinados órganos administrativos[24]. La relevancia social del despido colectivo ya sea por la entidad del número de trabajadores despedidos, ya sea por incardinarse dentro de un instrumento extraordinario de integración salarial, es la base del procedimiento preventivo sindical y administrativo que prevé el art. 4 *Legge 223/1991*, el cual se destina a garantizar un control sobre el programa de despidos y a encontrar soluciones alternativas o complementarias al despido colectivo, sobre todo para aquellos trabajadores cuyo despido no se ha podido evitar[25].

El procedimiento de despido colectivo[26] se inicia con la comunicación empresarial de apertura del período de consulta-negociación, que el art. 4.2 *Legge 223/1991* cataloga como una "comunicación preventiva por escrito" y que debe de dirigirse a una pluralidad de sujetos sindicales, los cuales tienen cabida tanto en seno de la empresa (representación sindical empresarial[27] o representación sindical unitaria[28]) como fuera de ella (sindicatos de categoría a los que pertenece la representación sindical

---

de la Seguridad Social, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, pp. 1330 y 1331 determina que la regulación española de las causas del despido colectivo es más exhaustiva que la regulación italiana, de carácter más amplia e indefinida. Y de ello deriva, por tanto, la mayor capacidad y margen del juez italiano de apreciar la causa del despido colectivo.

[22] El TJUE ha interpretado que este cómputo debe de realizarse de forma bidireccional, es decir, de forma retrospectiva y prospectiva (STJUE de 11 de noviembre de 2020, *Marclean Technologies,* C300/19).

[23] Tatarelli, M.: *Il licenziamento individuale e collettivo*, Padova, Cedam, 2006, p. 436.

[24] Esposito, M.; Gaeta, L.; Zoppoli, A. y Zoppoli, L.: *Diritto del lavoro e sindacale*, *op. cit*., pp. 340 y 341.

[25] Venditti, L.: "Il licenziamento collettivo riformato", en VV.AA.: *Il regime dei licenziamenti in Italia e Spagna: ordinamenti a confronto. El régimen de despidos en Italia y España: una comparación de los ordenamientos jurídicos*, Nápoles, Edizioni Scientifiche Italiane, 2017, p. 396.

[26] El procedimiento de despido colectivo también se aplica a los empleadores que no tienen ánimo de lucro, por expresa inclusión del Decreto legislativo de 8 de abril de 2004 N.º 110, tras una nueva condena del TJCE en su sentencia de 16 de octubre de 2003 (C-32/02), siempre que se cumplan los requisitos causales, cuantitativo-numérico y temporal. No obstante, tienen un régimen de consecuencias distinto en caso de ilegitimidad del despido colectivo. Mammone, G.: "Capitolo V. La regolazione dei licenziamenti collettivi: itinerari legislativi ed orientamenti giurisprudenziali", *op. cit.,* pp. 126 y 127.

[27] Art. 19 *Legge 300/1970, rubricada norme sulla tutela della liberta' e dignita' dei lavoratori, della liberta' sindacale e dell'attivita' sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento* (también llamada Estatuto de los trabajadores).

[28] A diferencia de la anterior representación, la representación sindical unitaria tiene su origen en la autonomía colectiva (*vid*., Texto único sobre la representación sindical de 10 de enero de 2014).

empresarial o bien, a falta de representación en la empresa, sindicatos de categoría adheridos a las confederaciones sindicales más representativas)[29].

Una comunicación que debe de tener un determinado contenido de manera que se permita a los interlocutores sindicales ejercitar de manera transparente y consciente un efectivo control sobre el programa de reducción del personal, evaluando asimismo la posibilidad de implantar medidas sociales de acompañamiento[30]. En concreto, el art. 4.3 *Legge 223/1991* precisa que la comunicación debe de contener: los motivos que determinan la situación de excedente de personal[31]; los motivos técnicos, organizativos y productivos por los cuales no es posible adoptar medidas idóneas para poner remedio a la situación y evitar en todo o en parte el despido colectivo[32]; el número y ámbito geográfico y funcional tanto de los trabajadores afectados como del personal habitualmente empleado; los tiempos de actuación del programa de reducción del personal; las medidas programadas para afrontar las consecuencias sobre el plano social de la decisión empresarial o bien los métodos de cálculo de todas aquellas atribuciones patrimoniales que no estén reguladas ni en la legislación ni en la negociación colectiva. Asimismo, deberá de entregarse una copia del contenido de la comunicación al órgano administrativo territorialmente competente según el art. 4.4 *Legge 223/1991*.

Dentro de los siete días siguientes a la fecha de recepción de la comunicación se procede, previa petición del banco social, al examen conjunto entre las partes tanto de las causas que han contribuido a determinar el excedente de personal[33] como de las diferentes medidas alternativas (destinadas a evitar el despido colectivo o a reducir el número de despidos) y complementarias (destinadas a atenuar los efectos del despido en la persona de los trabajadores afectados, en especial para su mejor reinserción en el mercado de trabajo), que se pueden implementar tras la consulta-negociación y el acuerdo con los representantes de los trabajadores (art. 4.5 *Legge 223/1991*). Unas consultas que tienen un plazo de 45 días (art. 4.6 *Legge 223/1991*), reducido a la mitad en caso de que el número de trabajadores afectados sea inferior a 10 (art. 4.8 *Legge 223/1991*), y que deberán de desenvolverse sin recurrir al cumplimiento meramente formal de las previsiones normativas, recurriendo a fórmulas genéricas o vacías, al igual que deberán de estar guiadas por el principio de lealtad, evitando cualquier comportamiento obstruccionista o dilatorio de cualquiera de las partes[34].

Como ya se ha indicado, las consultas con los representantes de los trabajadores tendrán la finalidad de encontrar medidas que eviten o reduzcan la entidad del despido colectivo. Para ello, tal y como indica el propio art. 4.5 de la *Legge 223/1991*, se podrá negociar un *contratto di solidarietà*, el cual está destinado a reducir la jornada de trabajo como vía para evitar total o parcialmente el despido

[29] Para un estudio de la representación sindical en Italia sobre la base de la teoría del "ordenamiento intersindical", véase, Esposito, M.; Gaeta, L.; Zoppoli, A. y Zoppoli, L.: *Diritto del lavoro e sindacale*, *op. cit.,* pp. 135-182.

[30] Mimmo, G.: "Il licenziamento collettivo*", op. cit*., p. 349.

[31] Es aconsejable incluir en la comunicación inicial no solo el dato objetivo de la transformación o reducción de la actividad o del trabajo, sino también las exigencias organizativas que han justificado la decisión de redimensionar el personal, sobre todo cuando no se pretende aplicar los criterios de selección sobre el total de la empresa. Gambacciani, M.: *Impresa e lavoro: il nuovo bilanciamento nei licenziamenti collettivi*, *op. cit*., p. 73.

[32] Sobre el alcance de esta obligación, que se cataloga como incierto, véase, Gambacciani, M.: *Impresa e lavoro: il nuovo bilanciamento nei licenziamenti collettivi, op. cit*., pp. 110 y ss.

[33] La discusión de las causas en la consulta-negociación es ciertamente importante ya que con posterioridad el control judicial no puede entrar a valorar los motivos específicos de reducción del personal, sino solo la correcta ejecución del procedimiento de despido colectivo. Mimmo, G.: "Il licenziamento collettivo", *op. cit*., pp. 329 y 330. En cambio, para Esposito, M.; Gaeta, L.; Zoppoli, A. y Zoppoli, L.: *Diritto del lavoro e sindacale*, *op. cit.,* pp. 342, este "blindaje" de la causa en sede judicial solo opera si existe acuerdo, hasta tal punto que se habla incluso de despido colectivo "acausal", con cita en diferentes sentencias del Tribunal de Casación (v.gr.: 12122/2015; 4177/2015; 27237/2014…).

[34] Venditti, L.: "Il licenziamento collettivo riformato", *op. cit.,* p. 397, con cita de, entre otros, Natullo, G.: *Il licenziamento collettivo. Interessi procedure tutele*, Milán, F. Angeli, 2004.

colectivo (contrato de solidaridad defensivo)[35]. Además, también se podrá acudir a otras medidas para recolocar internamente a los trabajadores afectados por el despido colectivo, recurriendo, por ejemplo, a la degradación de funciones que permite el Derecho italiano[36] (lo cual se conoce por la doctrina italiana como *demansionamento*[37]). O bien se puede acudir a otras formas de gestión flexible del tiempo de trabajo, que pueden ir desde la conversión de contratos a tiempo parcial[38]; el recurso a la prejubilación en su modalidad de *isopensione;* la anticipación de la jubilación y la conversión del contrato de tiempo completo a tiempo parcial junto con un programa de formación y de nuevas contrataciones, en el ámbito de un programa de reindustrialización o de reorganización (*contratto di espansione*)[39]; o el llamado *comando* o *distacco* a otra empresa (art. 8.3 *Decreto-Legge 148/1993*), por el que se ceden trabajadores a una tercera empresa de forma temporal para evitar la reducción de personal, incluso con modificación *in peius* de las funciones[40]. El mismo art. 4.5 indica que, si no es posible evitar la reducción del personal, también se pueden examinar medidas sociales de acompañamiento destinadas, en particular, a la recualificación y reconversión de las personas trabajadoras despedidas.

Una vez que finaliza la fase de consulta-negociación, el empresario debe de comunicar a la autoridad laboral el resultado de la misma y los motivos de la eventual conclusión negativa (esto es, sin acuerdo). Análoga comunicación puede ser enviada a las asociaciones sindicales de los trabajadores (art. 4.6 *Legge 223/1991*). En caso de que las consultas finalicen sin acuerdo, la autoridad laboral convocará a las partes con el fin de realizar un nuevo examen tanto de las causas como de las medidas alternativas o complementarias al despido colectivo, y realizará propuestas para alcanzar un acuerdo (art. 4.7 *Legge 223/1991*). Se trata de una fase administrativa que se agota en el plazo de 30 días (reducido a la mitad si los trabajadores afectados son menos de 10 *ex* art. 4.8 *Legge 223/1991*) a contar desde la comunicación del resultado de la consulta-negociación. Según autorizada doctrina, el control administrativo si bien sirve para diluir en última instancia la adoptación de los despidos, también es cierto que poco añade en concreto a lo que ya se pudo hacer durante el procedimiento de negociación sindical[41].

Como ocurre en el ordenamiento jurídico-laboral español, existe obligación de negociar el despido colectivo con buena fe, pero no existe la obligación de alcanzar acuerdo. En este sentido, el procedimiento podrá finalizar tanto por acuerdo (que podrá subsanar algunos vicios procedimentales)[42] como por el agotamiento de la fase de consultas sindical y administrativa. En efecto, una vez finalizado el procedimiento de despido colectivo se deberá de comunicar de forma individual y por escrito a los trabajadores despedidos la extinción del contrato de trabajo, respetando los correspondientes plazos

[35] De hecho, este contrato es una de las causas de acceso a la *cassa integrazione guadagni straordinaria* (art. 21 del Decreto legislativo 148/2015).

[36] *Vid*., art. 4.11 *Legge 223/1991* que excepciona el cumplimiento del art. 2103 del Código Civil italiano.

[37] Bini, S.: "Contributo allo studio del demansionamento del lavoratore in Italia", *Diritto delle Relazioni Industriali*, N.º 1, 2016, pp. 211-238.

[38] Un estudio de las posibilidades de transformación del contrato de trabajo de tiempo completo a tiempo parcial por iniciativa del empleador en Italia en Brun, S.: "Trasformazione dei tempi di lavoro ed esigenze organizzative dell'impresa", *Rivista italiana di Diritto del lavoro*, N.º 2, 2011, pp. 1-27, versión digital.

[39] Para un análisis de estas dos últimas medidas alternativas al despido colectivo, *cfr*., Bonomo, M.; D'onofrio, E.; Maresca, A. y Orlando, A.: "Crisi occupazionali e misure alternative ai licenziamenti collettivi", *Lavoro Diritti Europa. Rivista nuova di Diritto del lavoro*, N.º 3, 2021, versión digital.

[40] *Vid*., sentencia de la Corte de Casación italiana de 5 marzo de 2020, n. 6289.

[41] Esposito, M.; Gaeta, L.; Zoppoli, A. y Zoppoli, L.: *Diritto del lavoro e sindacale*, *op. cit.,* p. 342.

[42] El art. 4.12 de la Legge 223/1991, tras la modificación introducida por la Legge 92/2012, expone que los vicios de la comunicación inicial del despido colectivo podrán ser subsanados, para todos los efectos legales, en virtud de acuerdo alcanzado en la consulta-negociación. *Cfr*., Mimmo, G.: "Il licenziamento collettivo", *op. cit*., pp. 357-359, donde se discute si la subsanación debe de quedar explítica o implícita en el acuerdo, aunque de lo que no cabe duda es que debe de existir necesariamente anterior comunicación inicial.

de preaviso. Hasta siete días después de la comunicación individual de despido[43], asimismo, se deberá de comunicar a la autoridad laboral competente y a las asociaciones sindicales correspondientes la lista de trabajadores despedidos con indicación para cada uno de ellos de su lugar de residencia, categoría profesional, edad, carga familiar, así como se detallará de forma precisa la aplicación de los criterios de selección de los trabajadores despedidos según lo dispuesto en el art. 5.1 (art. 4.9 *Legge 223/1991*)[44].

En efecto, los criterios de selección de los trabajadores afectados por los despidos colectivos se regulan en el art. 5.1 *Legge 223/1991*, con la finalidad de que la elección de las personas trabajadoras no quede a la libre voluntad del empresario, sino que se discipline según parámetros objetivos previamente fijados tanto por la autonomía colectiva como por la ley. En concreto, el mencionado artículo especifica que la identificación de los trabajadores despedidos debe de realizarse, por un lado, en relación con las necesidades técnico-productivas y organizativas de la empresa en su conjunto, y, por otro lado, conforme a los criterios previamente establecidos en el convenio colectivo que se aplique a la empresa o bien conforme al acuerdo que se haya alcanzado en consultas. En defecto de producto de la autonomía colectiva, el art. 5.1 establece unos criterios legales subsidiarios que deberán de respetarse "en concurso entre ellos": a) cargas familiares; b) ancianidad; y, de nuevo, c) exigencias técnico-productivas y organizativas.

De este modo, la individualización de los trabajadores a despedir debe de realizarse, en primer lugar, teniendo en cuenta las exigencias técnico-productivas y organizativas de la empresa en su conjunto, lo cual indica que deben de considerarse a todos los trabajadores de la organización empresarial, a menos que el programa de reestructuración empresarial se refiera en exclusiva a una unidad productiva o sector concreto de la empresa dotado de autonomía y especificidad, en cuanto a que los trabajadores desempeñen funciones no comparables a las del resto de trabajadores de otras partes no afectadas de la empresa. En estos casos, el empresario deberá de razonar adecuadamente este extremo en la comunicación inicial del despido colectivo, así como deberá de exponer las razones por las que no puede transferir los trabajadores afectados por la supresión de la unidad productiva a otra próxima geográficamente[45], en una especie de obligación de *repechâge* o *ripescaggio*[46].

Dicho lo anterior, los criterios de selección de trabajadores podrán ser determinados en el convenio colectivo aplicable o en el acuerdo alcanzado tras la consulta-negociación, sin que tengan por qué obedecer a los criterios legales predispuestos[47]. Eso sí, siempre con respeto, además de a las normas imperativas (observando el porcentaje de mano de obra femenina)[48] y al principio de

[43] Este plazo de siete días ha sido introducido por la *Legge 92/2012*, puesto que con anterioridad la comunicación a la autoridad administrativa competente y a las organizaciones sindicales se preveía "simultáneamente" al inicio de las comunicaciones individuales, lo cual producía problemas interpretativos acerca de qué debía de entenderse por simultáneo. Mammone, G.: "Capitolo V. La regolazione dei licenziamenti collettivi: itinerari legislativi ed orientamenti giurisprudenziali", *op. cit*., pp. 122 y 123.

[44] Las comunicaciones que se realicen sin respetar la forma escrita y el procedimiento previsto en el art. 4.9 quedarán privadas de eficacia (art. 4.12 de la Legge 223/1991).

[45] Venditti, L.: "Il licenziamento collettivo riformato", *op. cit*., p. 408 con cita en sentencia del Tribunal de Casación de 16 de febrero de 2012, N.º 2255, y Mimmo, G.: "Il licenziamento collettivo", op. cit., pp. 366-368 con cita en sentencias del Tribunal de Casación de fecha de 17 de marzo de 2014, N,º 6112; de 12 de septiembre de 2018, N.º 22178; y de 16 de septiembre de 2016, N.º 18190, entre otras.

[46] En contra de que se aplique la construcción jurisprudencial del repechâge al despido colectivo Gambacciani, M.: *Impresa e lavoro: il nuovo bilanciamento nei licenziamenti collettivi*, *op. cit.,* pp. 111 y 112.

[47] De hecho, Esposito, M.; Gaeta, L.; Zoppoli, A. y Zoppoli, L.: *Diritto del lavoro e sindacale*, op. cit., p. 342, exponen que, una vez puesta a salvo la tutela antidiscriminatoria, los criterios de selección en el acuerdo tienen casi campo libre en cuanto a su materia.

[48] El art. 5.2 *Legge 223/1991* indica que la empresa no puede despedir a un porcentaje de mano de obra femenina superior al porcentaje de mano de obra femenina ocupada respecto a las funciones tomadas en consideración. *Vid*., sentencia del Tribunal de Casación de 29 de septiembre de 2021, n.º 26454.

no discriminación, al principio de racionalidad, por el cual los criterios acordados deben tener los caracteres de la objetividad y de la generalidad y deben ser coherentes con el fin del procedimiento de despido colectivo (sentencia del Tribunal Constitucional italiano de 30 de junio de 1994, N.º 268)[49]. Además, los criterios deben de estar suficientemente precisados y no deben de dejar un margen de aplicación discrecional al empresario (sentencia del Tribunal de Casación de 15 de noviembre de 2022, N.º 33623).

Respecto a los criterios legales (cargas familiares; ancianidad y exigencias técnico-productivas y organizativas), estos se aplican de forma subsidiaria a la regulación colectiva y deben de ser valorados de forma conjunta ("en concurso entre ellos"). No obstante, sí que se permite que, a través del peso concedido a cada uno de los criterios recogido de forma debidamente motivada en el acuerdo colectivo y en todo caso en la comunicación final, se privilegie o se dé prevalencia a uno o a dos de los criterios legales, siempre que no esconda discriminación[50]. En cualquier caso, parece existir cierto consenso en que se conceda un peso prevalente a los criterios de exigencia empresarial frente al resto de criterios, llamados "criterios sociales" (cargas familiares y ancianidad). En cuanto a la definición de los criterios sociales, las cargas familiares tienden a valorarse de forma global, siempre que sean los trabajadores los que aporten la documentación necesaria para acreditar un determinado nivel de renta o bien la edad o el estado de salud de algunos de sus familiares. La ancianidad puede interpretarse de dos formas: de un lado, como una ancianidad relacionada con la mayor edad, dando relevancia a la mayor posibilidad que ostentan los jóvenes de encontrar otro trabajo; o bien se opta por una ancianidad en la empresa (antigüedad), donde se reconoce el servicio prestado y la dedicación al puesto de trabajo. Las exigencias técnico-productivas y organizativas, en cambio, se valoran en función de los puestos de trabajo afectados y en mayor interés de la empresa, pero siempre desde factores técnicos objetivos, que se refieren a la competencia, profesionalidad y experiencia laboral[51].

Desde el 1 de enero de 2017[52], la empresa que realice despido colectivo debe de hacer frente a una contribución denominada "*ticket di licenziamento*" respecto a cada uno de los trabajadores despedidos, equivalente al 41% del máximo mensual del NASPI (la prestación de Seguridad Social italiana por desempleo definitivo) por cada doce meses de antigüedad en la empresa en los últimos tres años (art. 2.31 *Legge 92/2012*). Una contribución a la Seguridad Social que se multiplica por tres para el caso de que no se alcance acuerdo (art. 2.35 *Legge 92/2012*). Siguiendo este esquema, la contribución asciende al 81% (a partir del 1 de enero de 2018) cuando el despido colectivo se desarrolle en el marco de la *cassa integrazione guadagni straordinaria* (art. 1.137 *Legge 205/2017*) y se multiplica igualmente por 3 para el caso de que no se alcance acuerdo.

Unido a lo anterior, el empresario deberá de entregar al trabajador despedido el denominado *trattamento di fine rapporto* (TFR), que más que una indemnización por despido supone una retribución diferida que se le entrega con ocasión de cualquier extinción del contrato (con independencia de la causa, incluso por dimisión, y del tipo de contrato)[53]. En concreto, dicho importe se calcula en función de lo que establece el art. 2120 del Código civil italiano[54] sobre la base de la retribución anual de cada año de trabajo dividida por 13,5. El montante se reduce proporcionalmente si el trabajador solo

[49] Mammone, G.: "Capitolo V. La regolazione dei licenziamenti collettivi: itinerari legislativi ed orientamenti giurisprudenziali", *op. cit.,* p. 135.

[50] Mimmo, G.: "Il licenziamento collettivo", *op. cit*., p. 370 con cita en sentencia del Tribunal de Casación de 13 de diciembre de 2016, N.º 25553.

[51] Venditti, L.: "Il licenziamento collettivo riformato", *op. cit*., pp. 409 y 410.

[52] Con anterioridad había que abonar la contribución del art. 5.4 de la *Legge 223/1991* junto con la comunicación inicial.

[53] Rodríguez-Ramos Velasco, P.: "El despido por motivos económico-productivos en el ordenamiento italiano: funciones y disfunciones", *op. cit.,* p. 188.

[54] Regio Decreto 16 marzo 1942, n. 262. Approvazione del testo del Codice civile.

ha trabajado una parte de un determinado año, salvo que esta intermitencia se deba a enfermedad, embarazo, accidente de trabajo, enfermedad o desempeño de cargo electo[55].

Por último, en clara sintonía con la Directiva comunitaria sobre despidos colectivos, el art. 15-*bis Legge 223/1991*[56] establece que las obligaciones de información, consulta y comunicación deberán de cumplirse con independencia de que quien haya tomado la decisión de realizar el despido colectivo sea la empresa que controle al empleador en cuestión. Es más, el empleador que infrinja tales obligaciones no podrá alegar como justificación la falta de transmisión de información por parte de la empresa que lo controla, relativa a las decisiones que han determinado la apertura del procedimiento de despido colectivo[57].

1.4. El control judicial y sus efectos jurídicos tras las últimas reformas laborales

El control judicial del despido colectivo ha sufrido importantes modificaciones en los últimos tiempos, sobre todo en lo que tiene que ver con los efectos de la calificación judicial. Con anterioridad a la *Ley Fornero* de 2012 el artículo 5.3 *Legge 223/1991* no distinguía entre las consecuencias del despido colectivo viciado, ya fuera por violación de la forma escrita, del procedimiento o de los criterios de selección, imponiendo para todos ellos la reintegración o readmisión en el puesto de trabajo (tutela real). No obstante, la violación de los criterios de selección de los trabajadores afectados por el despido colectivo no imponía la repetición del procedimiento, pues el empresario podía despedir, aplicando correctamente los criterios, a un número igual a los trabajadores readmitidos, dando previa comunicación a los representantes de los trabajadores (art. 17)[58].

Sin embargo, con la reforma del año 2012 y con la *Jobs Act* del año 2015 se produce un progresivo cambio de modelo en el que se prima la tutela obligatoria o resarcitoria frente a la tutela real o de readmisión[59], sobre la base de un planteamiento neoliberal no demostrado por el cual la protección frente al despido "en sentido fuerte" entra en contradicción con el progreso económico y lastra su recuperación o crecimiento[60]. En efecto, frente a la pasada respuesta unitaria que daba el art. 5.3 *Legge 223/1991*, la *Legge 92/2012* modifica el mencionado artículo y el artículo 18 del Estatuto de los trabajadores italiano[61] para incluir una triple sanción en función del correspondiente vicio del procedimiento de despido colectivo.

---

[55] Ales, E. y D'avino, E.: "Italy", en VV.AA.: *Restatement of Labour Law in Europe Volume III: Dismissal Protection*, edición a cargo de Waas, B., publicada por C.H.Beck, Hart y Nomos, 2023, pp. 610 y 611.

[56] Artículo introducido por el art. 4 del Decreto legislativo de 26 de mayo de 1997, N.º 151, como transposición de la Directiva 92/56/CEE.

[57] Un tratamiento exhaustivo de los grupos de empresas en el despido colectivo italiano en Lorea, L.: *Licenziamento collettivo, gruppi di imprese e tutele dei lavoratori*, Nápoles, Edizioni Scientifiche Italiane, 2021, *passim*.

[58] Venditti, L.: "Il licenziamento collettivo riformato", *op. cit.,* p. 411.

[59] Este proceso también se ha vivido en España con el despido en general como ilustrativamente lo afirma Ortega Lozano, P.G.: *Poderes empresariales y resolución del contrato de trabajo por incumplimiento del trabajador. España e Italia*, Granada, Comares, 2020, p. 5: "Es evidente que en la práctica jurídica prevalece el modelo de readmisión intercambiable por dinero —en otros términos, la no readmisión del trabajador a cambio de asumir el coste económico de despedir; en la praxis, la denominada estabilidad obligacional— sobre el modelo de la readmisión obligatoria para todo despido sin causa y sin forma —la denominada estabilidad real—. Este es el modelo legal vigente: las transformaciones sufridas evidencian que evolucionamos hacia un despido cada vez más libre y menos indemnizado —desistimiento unilateral ad nutum—; en suma, hacia un nuevo derecho flexible del trabajo".

[60] Speziale, V.: "La nueva regulación en Italia del contrato indefinido a "tutela creciente" entre el Derecho y el Economicismo y los imperativos constitucionales", *Temas laborales*, N.º 131, 2015, pp. 14-22.

[61] *Legge 20 maggio 1970, n. 300. Norme sulla tutela della liberta' e dignita' dei lavoratori, della liberta' sindacale e dell'attivita' sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento.*

Así, para el caso de la falta de comunicación escrita (despido colectivo realizado de forma verbal o con ausencia total de procedimiento) el art. 18.1 *Legge 300/1970* establece la llamada "tutela reintegradora plena o fuerte", que consiste en la readmisión obligatoria más una indemnización por el daño sufrido proporcional a los salarios dejados de percibir desde el despido hasta la fecha de la readmisión, con un límite mínimo de 5 meses de salario ("tutela resarcitoria plena"), debiendo de satisfacer la contribución correspondiente a la Seguridad Social. Por otro lado, en cuanto a la aplicación incorrecta de los criterios de selección legales o acordados colectivamente, el art. 5.3 *Legge 223/1991* remite al art. 18.4 del Estatuto de los trabajadores, donde se sigue estableciendo como consecuencia la readmisión en el puesto de trabajo y la indemnización por los salarios dejados de percibir, aunque esta última ha sido reducido con la reforma de 2012 a un límite máximo de doce mensualidades ("tutela reintegradora débil")[62]. En último lugar, la violación del procedimiento previsto en el art. 4.12 *Legge 223/1991*, que se refiere tanto a la comunicación inicial o de apertura como a la comunicación final (ya sea por incumplimiento del contenido o de los destinatarios)[63], produce tan solo la indemnización que prevé el art. 18.5 *Legge 300/1970*[64], la cual consiste en una cuantía de entre un mínimo de 12 y un máximo de 24 mensualidades[65], fijada en relación con la antigüedad del trabajador y teniendo en cuenta el tamaño de la empresa, la actividad económica o el comportamiento y las condiciones de las partes.

En cambio, tras la reforma introducida por el *Decreto legislativo 23/2015*[66], parte fundamental de la *Jobs Act*, se ha introducido un régimen sancionador más flexible para los trabajadores contratados desde el 7 de marzo de 2015 (estos son titulares de los llamados contratos "*a tutele crescenti*" puesto que la indemnización se calcula sobre la antigüedad del trabajador). En efecto, el art. 10 del *Decreto legislativo 23/2015* ya solo prevé la readmisión para el caso de despido colectivo llevado a cabo en ausencia de forma escrita (reenvía al art. 2 de la misma norma), junto con la correspondiente tutela resarcitoria plena. Por el contrario, según el art. 10 ahora los defectos de procedimiento y la violación de los criterios de selección se regulan por el art. 3.1 del Decreto legislativo, donde se establece una tutela indemnizatoria de un importe no inferior a 6 y no superior a 36 mensualidades, cuantía que ha sido incrementada por la *Legge 96/2018*[67]. Este último artículo, el 3.1, ha sido declarado inconstitucional en parte por el Tribunal Constitucional italiano, en su sentencia 194/2018, en el sentido de que atendiendo a la doble función de la indemnización (resarcitoria y disuasoria) no puede calcularse el importe sobre la única base de la antigüedad[68]. Por ello, es necesario que los tribunales tengan en cuenta otras cuestiones en la cuantificación de la indemnización como el número de trabajadores contratados, la dimensión de la actividad económica o el comportamiento y condiciones de las partes[69]. En cambio, el límite o tope máximo en la indemnización sigue estando vigente, algo que ya ha sido declarado contrario al art. 24 de la Carta Social Europea revisada por el propio Comité

[62] Esposito, M.; Gaeta, L.; Zoppoli, A. y Zoppoli, L.: *Diritto del lavoro e sindacale*, *op. cit*., p. 334.

[63] Mimmo, G.: "Il licenziamento collettivo", *op. cit.,* p. 376 con cita en sentencia del Tribunal de Casación del 22 de septiembre de 2016, N.º 19320.

[64] Sobre el problemático reenvío del art. 5.3 *Legge 223/1991* al art. 18 del Estatuto de los trabajadores italiano, véase, Albi, P.: "La reforma Monti-Fonero e i licenziamenti collettivi", *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT*, N.º 161, 2012, pp. 5 y 6.

[65] Gambacciani, M.: *Impresa e lavoro: il nuovo bilanciamento nei licenziamenti collettivi*, *op. cit.,* pp. 194 y 195 indica que esta tutela indemnizatoria no coincide con la prevista para los defectos formales o procedimentales del despido individual, que es más reducida en este último, puesto que asumen mayor relevancia dichos incumplimientos en el procedimiento de despido colectivo.

[66] *Decreto Legislativo 4 marzo 2015, n. 23. Disposizioni in materia di contratto di lavoro a tempo indeterminato a tutele crescenti, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.*

[67] *Legge 9 agosto 2018, n. 96. Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 12 luglio 2018, n. 87, recante disposizioni urgenti per la dignita' dei lavoratori e delle imprese.*

[68] En concreto, ha sido declarado inconstitucional del art. 3.1 lo siguiente: "*di importo pari a due mensilita' dell'ultima retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto per ogni anno di servizio,*".

[69] Carinci, M.T.: "El rediseño constitucional de la tutela contra el despido individual en Italia", *Trabajo y Derecho*, N.º 60, 2019, pp. 14-30.

Europeo de Derechos Sociales (decisión sobre el fondo de 11 de septiembre de 2019, *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL)* contra Italia, reclamación colectiva 158/2017).

En definitiva, se establece un complejo y diverso control judicial, con sus correspondientes efectos, en función del tipo de defecto del que adolezca el despido colectivo y, a su vez, en función de que el trabajador haya sido contratado en una o en otra determinada fecha. Distintos regímenes de tutela que, como se puede imaginar, dan lugar a numerosos problemas aplicativos. Situación que se complica, a su vez, habida cuenta de que también se prevé un distinto régimen de control judicial en función del tamaño de la empresa. En este sentido, el umbral cuantitativo-numérico de la *Legge 223/1991* (15 trabajadores en el conjunto de la empresa) no coincide con el previsto en el art. 18 del Estatuto de los trabajadores, que se reserva para empresas que ocupen a más de 15 trabajadores en la unidad productiva afectada por el despido colectivo o bien a más de 60 trabajadores en el conjunto de la empresa. Por ello, pueden darse situaciones en las que se despidan colectivamente a trabajadores *ex* art. 24.1 *Legge 223/1991* con contrato anterior al 7 de marzo de 2015 pero no se alcance el límite del art. 18 del Estatuto. En estos casos, se ha venido aplicando el art. 8 *Legge 604/66* para los despidos individuales. Sin embargo, si se llega al umbral del art. 18 del Estatuto por contrataciones a "*tutele crescenti*" en la unidad productiva afectada, el art. 1.3 *Decreto legislativo 23/2015* dictamina que todas las extinciones, incluso las de contratos anteriores al 7 de marzo de 2015, se regirán por lo establecido en el decreto legislativo mencionado[70].

Como se puede observar, la regulación de los efectos del control judicial del despido colectivo no prevé una referencia expresa al control causal. Ello se debe a que según reiterada jurisprudencia el juez no puede entrar a valorar los motivos específicos de reducción de personal, pues con la "procedimentalización" del despido colectivo este control de las causas para despedir se ha trasladado a la fase sindical y administrativa preventiva, por ser más idónea[71]. Incluso ocurre que, en caso de acuerdo alcanzado en consulta-negociación, el control judicial es normalmente excluido de los presupuestos sustanciales del despido, hasta tal punto que se habla de despido colectivo "acausal"[72]. En cualquier caso, la decisión de reducir o de transformar la actividad o el trabajo y, por ende, de reducir el personal, se sitúa en la esfera de la libertad de empresa (art. 41 de la Constitución Italiana), por lo que el juez no puede entrar a valorar tal decisión sobre "evaluaciones de oportunidad, racionalidad o conveniencia"[73]. De este modo, el control del juez se circunscribe, más que a la justificación causal, al correcto desarrollo del procedimiento de despido colectivo (aunque también es cierto que se puede dar el control de la causa en relación con los criterios de selección de los trabajadores afectados).

Ahora bien, ello no impide que el juez pueda controlar exclusivamente las causas para comprobar si la declarada decisión organizativa, comparando los hechos concretos con los aducidos en el despido colectivo, es falsa o fraudulenta. Razones falsas o inexistentes comunicadas a los representantes de los trabajadores que viciarán el entero procedimiento de despido colectivo, si bien es cierto que pueden darse mayores dificultades probatorias si existe acuerdo[74]. Como ni la *Legge 300/1970* ni el *Decreto Legislativo 23/2015* establecen las consecuencias jurídicas de un despido

[70] Sobre las dificultades interpretativas de ello, *cfr*., De Mozzi, B.: "Questioni introduttive in tema di licenziamento collettivo nel c.d. Jobs Act", *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT*, N.º 353, 2018, pp. 5-10.

[71] Mimmo, G.: "Il licenziamento collettivo", *op. cit*., pp. 329-330 y 374, con cita en las sentencias del Tribunal de Casación de 11 de marzo de 2011, n. 5884; de 20 de junio de 2012, n. 10126; de fecha de 26 de agosto de 2013, n. 19576; y de 17 de junio de 2016, n. 12588.

[72] Esposito, M.; Gaeta, L.; Zoppoli, A. y Zoppoli, L.: *Diritto del lavoro e sindacale*, *op. cit*., p. 342, con cita en las sentencias del Tribunal de Casación, entre otras, 13381/2008; 9697/2013; 16448/2013; 8971/2014; 27237/2014; 4177/2015; 12122/2015.

[73] Gambacciani, M.: *Impresa e lavoro: il nuovo bilanciamento nei licenziamenti collettivi*, *op. cit.,* p. 73. En la jurisprudencia española también se prohíben los "juicios de oportunidad" a la hora del control judicial del despido colectivo (*vid*., SSTS de 27 de enero 2014, rec. 100/2013 y de 26 de marzo 2014, rec. 158/2013).

[74] Venditti, L.: "Il licenziamento collettivo riformato", *op. cit.,* pp. 416 y 417.

colectivo llevado a cabo sin reunir el elemento causal, la doctrina afirma que deben de aplicarse las consecuencias para el despido individual[75]. En este sentido, a las personas trabajadoras contratadas antes del 7 de marzo de 2015 se les deberá de aplicar la "tutela reintegradora débil" en caso de "manifiesta[76] inexistencia del hecho" (en todo caso, según la Sentencia del Tribunal Constitucional 59/2021) o bien la "tutela obligatoria ordinaria" en caso de falta de motivación (respectivamente, arts. 18.7 y 18.5 del Estatuto de los trabajadores italiano). Para los contratados después del 7 de marzo de 2015, el art. 3.1 *Decreto legislativo 23/2015* solo prevé una sanción indemnizatoria en caso de despido por justificado motivo objetivo que esté privado de sus extremos (se entiende causales)[77]. Otra posibilidad para conseguir la tutela real o reintegradora, al margen de que el despido adoptado sin procedimiento sindical o sobre la base de información incompleta o no veraz se considere equivalente al despido oral, es que se pruebe que el nexo causal existente en el criterio de selección del trabajador afectado esconde un motivo discriminatorio (art. 2 DL 23/2015)[78].

2. LAS DESLOCALIZACIONES Y LA PROTECCIÓN FRENTE AL DESPIDO COLECTIVO EN ITALIA

2.1. A modo de introducción

Tras el fin del bloqueo de despidos como respuesta a la crisis pandémica de la COVID-19 en Italia[79], empezaron a producirse los primeros despidos por causas empresariales, algunos de los cuales causaron tanto revuelo social y mediático, como el despido colectivo anunciado en la fábrica de GKN en *Campi Bisenzio*[80], que pueden considerarse incluso como los precursores del nuevo procedimiento "anti-deslocalizaciones" italiano[81].

Para autorizada doctrina el significado de la deslocalización de empresas está íntimamente relacionado con la globalización. Así, por deslocalización se puede entender el cierre total o parcial de una empresa y su traslado al extranjero, fuera del territorio nacional donde se encontraban sus instalaciones, transfiriendo sus capacidades de producción a un nuevo enclave para mejorar la posición competitiva de la empresa (ya sea para ahorrar en costes de producción y sobre todo en costes salariales; para obtener ventajas fiscales, ayudas o subvenciones públicas; por la cesión de suelo público; por la existencia de legislación laboral más flexible o de compromisos medioambientales más laxos, etc.)[82].

---

[75] Mimmo, G.: "Il licenziamento collettivo", *op. cit.,* pp. 373 y 374, citando a Natullo, G.: *Il licenziamento collettivo. Interessi procedure tutele*, *op. cit.*

[76] La sentencia del Tribunal Constitucional italiano 125/2022, de 19 de mayo, ha declarado inconstitucional el término "manifiesta" por vulnerar el principio de igualdad del art. 3.1 de la Constitución itálica.

[77] Esposito, M.; Gaeta, L.; Zoppoli, A. y Zoppoli, L.: *Diritto del lavoro e sindacale*, *op. cit.,* pp. 332-336 y 342.

[78] Venditti, L.: "Il licenziamento collettivo riformato*", op. cit.,* pp. 420 y 421.

[79] Una medida que se introdujo por primera vez en el art. 46 *Decreto-Legge 17 marzo 2020, n. 18. Misure di potenziamento del Servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica da COVID-19*, y que estuvo vigente hasta el 30 de junio de 2021, salvo para determinadas actividades que estuvo vigente hasta octubre del mismo año. Un estudio más detallado del bloqueo de despidos en Italia en Quaranta, M.: "Il nuevo tabù ai tempi del Covid: dallo Statuto dei Lavoratori al blocco dei licenziamenti", en VV.AA.: *Mezzo secolo dallo statuto dei lavoratori. Politiche del diritto e cultura giuridica II*, a cargo de Esposito, M; Luciani, V. y Zoppoli, A., Nápoles, Editoriale Scientifica, 2021, pp. 133-142.

[80] Para una visión de la reestructuración de GKN y su influencia sobre la nueva regulación, véase, Como, E.: "Italia: "¡Sublevémonos!". GKN, un conflicto ejemplar", *Sinpermiso. República y socialismo, también para el siglo XXI*, entrada de 29 de septiembre de 2021, disponible en: https://www.sinpermiso.info/textos/italia-sublevemonos-gkn-un-conflicto-ejemplar (visitada el 20 de febrero de 2023).

[81] Así lo afirman Corti, M. y Sartori, A.: "La riforma delle politiche passive e attive del lavoro. La nuova CIG, l'avvio di gol e il lancio del piano nuove competenze", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, N.º 2, 2022, p. 73.

[82] Baylos Grau, A.: *Deslocalizaciones de empresas y despidos colectivos*, Albacete, Bomarzo, 2022, pp. 11 y ss.,

En efecto, tras las demandas sindicales de una legislación más exigente ante los traumáticos despidos que se estaban produciendo como consecuencia del traslado de la producción de determinadas empresas al extranjero, con la Ley de Presupuestos para el año 2022 se introduce en el ordenamiento jurídico-laboral italiano un nuevo procedimiento preventivo a realizar para el caso de que una gran empresa pretenda cerrar una unidad productiva y despedir a más de 50 trabajadores (*Legge 234/2021*[83], art. 1, apartados 224-237). Con esta regulación se persigue en principio limitar las deslocalizaciones de empresas solventes del territorio italiano —aunque, como se observará con posterioridad, el ámbito de aplicación de la ley es mucho más amplio—, en la línea de lo que ya se había hecho con anteriores previsiones normativas, como el art. 1.60 de la *Legge 147/2013* o las medidas del *Decreto-legge 87/2018* (el denominado "*decreto dignità*"), ordenando la devolución de las ayudas públicas si se produce la transferencia al extranjero de la empresa dentro de un determinado período de tiempo tras haber recibido tales ayudas; si se alcanza un determinado umbral de despidos y si el país de destino es extracomunitario[84] (lo que se denominan las deslocalizaciones *take and go*[85]).

2.2. Requisitos para la aplicación del nuevo procedimiento de despido colectivo "anti-deslocalizaciones"

El nuevo "pre-procedimiento" de consulta-negociación en caso de despido colectivo se aplica si se cumplen los siguientes requisitos de forma acumulativa[86]:

— Que el año anterior al procedimiento la empresa haya empleado a al menos 250 trabajadores (por ello, se trata de una regulación que se aplica a grandes empresas).

— Que se despida (o se tenga la intención de despedir) a un número no inferior de 50 trabajadores.

— Que tales despidos se produzcan como consecuencia de que se intente proceder al cierre de una sede, de un establecimiento, de una filial o de una oficina o de un departamento autónomo situado en territorio nacional italiano, con cesación definitiva de la actividad[87]. Se refiere, por tanto, al cierre y al cese de la actividad de una unidad productiva autónoma[88].

---

[83] *Legge 30 dicembre 2021, n. 234. Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024.*

[84] Rettori, A.: "Delocalizzazioni: i numeri e le leggi. Collettivo GKN vs Stato", *Paginauno. Rivista di approfondimento politico e culturale*, entrada de 20 de abril de 2022, disponible en: https://rivistapaginauno.it/delocalizzazioni-numeri-leggi-collettivo-gkn-stato/ (visitada el 15/02/2023) donde se analiza cuantitativamente el fenómeno de la deslocalización en Europa y en Italia y se critica, asimismo, las medidas anti-deslocalización al centrarse en países extracomunitarios y quedar acreditado que la mayoría de tales operaciones tienen como destino países comunitarios de Europa del Este.

[85] Romei, R.: "La nuova procedura in caso di cessazione di una attività produttiva", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, N.º 1, 2022, pp. 31 y 32.

[86] Boffi, D. y De Menech, L.: "Misure più stringenti per evitare la chiusura di aziende e licenziamenti collettivi", *JD Supra*, entrada de 29 de septiembre de 2022, disponible en: https://www.jdsupra.com/legalnews/misure-piu-stringenti-per-evitare-la-6178858/ (visitada el 18 de febrero de 2023).

[87] Sobre las dificultades interpretativas de este requisito, *cfr*., Romei, R.: "La nuova procedura in caso di cessazione di una attività produttiva", *op. cit.,* pp. 34 y 35. Por ejemplo, puede ocurrir que se cierre la unidad productiva y se supere el límite de 50 despidos pero que no se produzca el cese de la actividad productiva ya que esta, si bien reducida, puede ser transferida a otra unidad productiva.

[88] Para el concepto de unidad productiva véase art. 35 *Legge 300/1970* y jurisprudencia del Tribunal de Casación de 30 de septiembre de 2014, n. 20600, y de 30 de julio de 2019, n. 30520, que interpreta como unidad productiva cualquier articulación autónoma de la empresa que tenga, bajo el perfil funcional, idoneidad para desarrollar, en todo o en parte, la actividad de la empresa, constituyéndose como un componente organizativo dotado de tal independencia técnica y organizativa que pueda ser una fracción de la actividad productiva empresarial.

— Que la empresa no se encuentre en una situación de desequilibrio patrimonial o económico-financiero que haga posible la crisis o insolvencia o se pueda acceder al procedimiento de composición negociada para la solución de la crisis empresarial (*Decreto-legge 118/2021*[89]). Ante la exclusión de las empresas en situación "pre-concursal" de este nuevo procedimiento y el silencio respecto a las concursadas, parece razonable pensar que dicha exclusión se extiende también a las empresas ya inmersas en el proceso concursal[90] (*vid*., *Codice della crisi di impresa e dell'insolvenza*[91]).

Como se deduce de tales elementos configuradores, la obligación de información y consulta que se establece en este caso por la *Legge 234/2021* no se circunscribe al fenómeno de la deslocalización, ya que esta representa un círculo concéntrico dentro de un área mucho más amplia, que comprende incluso el supuesto de la cesación de la actividad y cierre de un establecimiento al que no le sigue una deslocalización de la actividad productiva. Por ello, es más preciso hablar de un nuevo procedimiento de consulta-negociación en caso de cierre y cese de la actividad productiva realizada por una gran empresa que de un procedimiento "anti-deslocalización", pues lo que realmente asume el protagonismo es el cierre de una unidad productiva autónoma, caracterizado por la correspondiente cesación definitiva de la actividad, con independencia de la transferencia de dicha unidad a otra región del país o al exterior[92]. En el mismo sentido, otros autores prefieren hablar de una "norma de responsabilización social de la empresa", en la que se les demanda a los empresarios hipotetizar sobre soluciones compartidas útiles para reducir el impacto social que generan estas decisiones[93].

2.3. Las fases del nuevo "pre-procedimiento" de despido colectivo

Como se ha indicado, el procedimiento de despido colectivo por cierre y cesación de la actividad productiva en grandes empresas se encuentra recogido en el art. 1, apartados 224-237, de la Ley de Presupuestos italiana para el año 2022. Un procedimiento que ha sido reformado por el denominado *Decreto Aiuti Ter* (*Decreto-Legge 144/2022*)[94] con el fin de incrementar el período de tiempo destinado a la discusión entre las partes del plan social, y que se configura como una fase previa que debe de realizarse con anterioridad al inicio del procedimiento común de despido colectivo del art. 4 *Legge 223/1991*. De este modo, el "pre-procedimiento" de despido colectivo se configura como una añadidura respecto a lo que establece la Directiva comunitaria 98/59[95].

Es más, el art. 1.233 de la Ley de Presupuestos de 2022 indica que antes de la conclusión del examen del plan o de la eventual suscripción de este, el empresario no podrá iniciar el procedimiento ordinario de despido colectivo, al igual que tampoco podrá realizar despidos individuales o plurales

---

[89] *Decreto-Legge 24 agosto 2021, n. 118. Misure urgenti in materia di crisi d'impresa e di risanamento aziendale, nonche' ulteriori misure urgenti in materia di giustizia.*

[90] Sobre esta interpretación, *cfr*., Romei, R.: "La nuova procedura in caso di cessazione di una attività produttiva", *op. cit.,* p. 43.

[91] *Decreto legislativo 14/2019*, comentado en Pensabene Lionti, G.: "El despido colectivo ante el proceso de reforma en Italia y España", en VV.AA., *El estatuto de los trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020, *passim*.

[92] Romei, R.: "La nuova procedura in caso di cessazione di una attività produttiva*", op. cit.,* pp. 29-34.

[93] Rotondi, F.: "Norme anti-delocalizzazioni. E' solo "apparenza"?", entrada de 19 de marzo de 2022, disponible en: https://www.ipsoa.it/documents/quotidiano/2022/03/19/norme-anti-delocalizzazioni-apparenza (consultada el 15/05/2023).

[94] *Decreto-Legge 23 settembre 2022, n. 144. Ulteriori misure urgenti in materia di politica energetica nazionale, produttivita' delle imprese, politiche sociali e per la realizzazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR).*

[95] En cambio, para Romei, R.: "La nuova procedura in caso di cessazione di una attività produttiva", *op. cit.,* p. 38 el nuevo procedimiento no puede entenderse como un desarrollo o aplicación de la Directiva.

por justificado motivo objetivo. Por tanto, en caso de que se produzcan tales despidos sin observancia de la comunicación escrita que regula el nuevo procedimiento o bien se produzcan antes del período de 180 días[96] o el menor período que determine la suscripción del plan, estos serán declarados como nulos[97] (art. 1. 227 *Legge 234/2021*). En otras palabras, la Ley de Presupuestos italiana para 2022 establece un bloqueo de despidos económicos hasta que no se agote el "pre-procedimiento" de despido colectivo[98].

En efecto, la *Legge 234/2021* introduce en el ordenamiento jurídico-laboral italiano un nuevo procedimiento preventivo y anterior al procedimiento ordinario, en un intento de "garantizar la salvaguardia del tejido ocupacional y productivo" (así lo refiere el art. 1.224 *Legge 234/2021*). En concreto, el legislador amplía las obligaciones informativas y obliga a las grandes empresas que pretendan cerrar una unidad productiva con cese de su actividad a que presenten un plan para limitar los efectos ocupacionales y económicos derivados del cierre empresarial, todo ello acompañado de un alargamiento de los tiempos para proceder a la negociación del contenido del plan (con el *Decreto Aiuti Ter* se pasa de 30 días para las discusiones a 120 días). En definitiva, lo que se pretende es reforzar la obligación de negociar un acuerdo que prevea medidas alternativas o complementarias al despido colectivo[99].

De este modo, cuando concurran los elementos configuradores del supuesto de hecho ya explicitados, el empresario deberá de comunicar la intención de proceder al cierre empresarial al menos 180 días antes del inicio del procedimiento ordinario o común de despido colectivo[100]. Esta comunicación deberá de contener la siguiente información: las razones económicas, financieras, técnicas u organizativas del cierre; el número y los perfiles profesionales del personal ocupado y el plazo dentro del cual se prevé el cierre de la actividad productiva (art. 1.227 *Legge 234/2021)*. Según el art. 1.224 dicha comunicación preventiva deberá de dirigirse a la representación sindical empresarial o unitaria, a las sedes territoriales de las asociaciones sindicales de categoría comparativamente más representativas a nivel nacional y, a su vez, a las regiones interesadas, al Ministerio de Trabajo y de las Políticas Sociales, al Ministerio de Desarrollo Económico y a la Agencia Nacional para las políticas activas del trabajo (denominada ANPAL).

---

[96] Este período se compone del tiempo máximo de días del que dispone el empleador para presentar el plan (60 días desde la comunicación de intención de cierre), más el tiempo destinado a la discusión del plan para alcanzar acuerdo con el banco social (120 días).

[97] Scarano, L.: "La nullità del licenziamento nelle delocalizzazioni fra tutela individuale e interesse collettivo", en VV.AA.: *Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro, Atti giornate di studio AIDLASS Torino, 16-17 giugno 2022, Annuario di diritto del lavoro,* N.º 58, AIDLASS, analiza el sentido de que se recupere la nulidad ante los vicios de forma y/o de procedimiento en este supuesto de despido, cuando el legislador en las últimas décadas ha venido apostando por la tutela indemnizatoria.

[98] Para Romei, R.: "La nuova procedura in caso di cessazione di una attività produttiva", *op. cit*., pp. 45 y 46 la diferencia entre lo dispuesto en el art. 1.233 y el art. 1.227 reside en que es este último precepto el que establece el período de nulidad de los despidos económicos en 180 días, sin que la previsión del art. 1.233 pueda extender la nulidad más allá del período de 180 días sobre la base de que las partes hayan acordado prorrogar el período destinado al examen conjunto del plan.

[99] En concreto, el período destinado a la consulta-negociación del despido colectivo se ha extendido para el supuesto de hecho aquí expuesto desde los 75 días de la *Legge 223/1991* hasta un máximo de 255 días (180 del pre-procedimiento y 75 días del procedimiento común —incluyendo fase sindical y administrativa—).

[100] La *Legge 17 novembre 2022, n. 175* ha modificado el art. 1.227 *Legge 234/2021*, pues a pesar de que el *Decreto Aiuti Ter* amplió el período de negociación del plan no modificó el plazo en el que debía de entregarse la comunicación de la intención de proceder al cierre empresarial. Es decir, con esta intervención normativa se pasa de los 90 días anteriores a los 180 días actuales, lo cual es coherente con la ampliación del tiempo de negociación del plan. Sobre los anteriores desajustes normativos, *vid*., Boffi, D. y De Menech, L.: "Misure più stringenti per evitare la chiusura di aziende e licenziamenti collettivi", *op. cit*., versión digital.

Hasta 60 días después de la comunicación preventiva, el empresario deberá de elaborar un plan para limitar las pérdidas ocupacionales y económicas derivadas del cierre[101]. Este plan deberá de presentarse ante los mismos sujetos que indica el art. 1.224[102] y no podrá tener una duración superior a 12 meses. El contenido del plan, que podemos denominar "plan social" o "plan de acompañamiento social" si se opta por la denominación que recibía un plan similar en el ordenamiento jurídico-laboral español antes de la Reforma laboral de 2012, deberá de versar sobre (art. 1.228 *Legge 234/2021*):

— Las acciones programas para salvaguardar los niveles ocupacionales (medidas alternativas al despido colectivo, que busquen evitar o reducir el número de despidos) y aquellas intervenciones para la gestión no traumática de los posibles excedentes, como el recurso a los llamados "amortiguadores sociales", la recolocación de los trabajadores en otras empresas y las medidas de incentivo al éxodo o a la salida de la empresa a través de bajas voluntarias indemnizadas (medidas complementarias, que busquen reducir los efectos traumáticos del despido en la persona trabajadora afectada por la operación de reestructuración).

— Las acciones precisas para fomentar la reocupación o la reinserción laboral y el autoempleo, como aquellas destinadas a la formación y a la recualificación profesional, incluso recurriendo a los fondos interprofesionales[103]. El art. 1.230 *Legge 234/2021* precisa que tales actuaciones pueden ser cofinanciadas por las autoridades competentes de las regiones interesadas en el ámbito de sus competencias en políticas activas de empleo.

— Las perspectivas de cesión de la empresa en su totalidad o en parte con la finalidad de continuar la actividad, incluso con la cesión de la empresa en todo o en parte a los mismos trabajadores o a las cooperativas que ellos constituyan.

— Los eventuales proyectos de reconversión del entorno productivo, también con finalidades socio-culturales a favor del territorio interesado.

— Los tiempos y las modalidades de actuación de las acciones previstas.

Además, los trabajadores afectados por el plan accederán al *programma Garanzia di occupabilita' dei lavoratori (GOL),* que se constituye como una medida de desarrollo del Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia para Italia para canalizar los fondos europeos *Next Generation EU,* y que tiene como fin mejorar las políticas activas de empleo, ya sea en el acceso a la información del mercado de trabajo ya sea en la prestación de los servicios personalizados de orientación, reciclaje y reubicación de trabajadores[104]. En este sentido, se deberán de comunicar los trabajadores afectados al ANPAL para que los ponga a disposición de las regiones interesadas competentes (art. 1.232 *Legge 234/2021*). Los trabajadores afectados por el plan suscrito también podrán beneficiarse del mecanismo

[101] Para Romei, R.: "La nuova procedura in caso di cessazione di una attività produttiva", *op. cit*., p. 43, el plazo de 60 días es exiguo si se tiene en cuenta el amplio contenido del plan.

[102] A excepción de las sedes territoriales de las asociaciones sindicales de categoría comparativamente más representativas a nivel nacional.

[103] Los fondos paritarios interprofesionales nacionales para la formación continua (*Fondi paritetici interprofessionali nazionali per la formazione continua*) son organismos creados para financiar la formación continua de las personas trabajadoras de aquellas empresas que hayan optado por adherirse a tales fondos (art. 118 *Legge 338/2000. Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato*). Los fondos se financian con el 0,30% de la cotización por desempleo que los empleadores depositan en el INPS.

[104] Para un estudio sobre esta y otras medidas del Plan italiano, véase, Aibar Bernad, J.: "Las medidas de naturaleza socio-laboral comprendidas en el Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia de Italia", *Trabajo y Derecho*, N.º 98, 2023.

extraordinario de integración salarial del art. 22.ter del *Decreto legislativo 148/2015*[105], con el límite presupuestario correspondiente (art. 1.229 *Legge 234/2021*), el cual debe de constituirse mediante un acuerdo sindical denominado "acuerdo de transición ocupacional", donde deben de contenerse todas las medidas destinadas a la recolocación o al autoempleo de los trabajadores excedentes a través acciones de formación o recualificación[106].

Una vez que se presente el plan social, dicho plan debe de ser discutido con las representaciones sindicales del art. 1.224 *Legge 234/2021* en un plazo de 120 días desde su presentación, en presencia de los representantes de las regiones interesadas, del Ministerio de Trabajo, del Ministerio de Economía y del ANPAL. En caso de que se alcance acuerdo entre las partes, se suscribirá el plan por el cual el empresario se compromete a llevar a cabo las acciones allí contenidas en los tiempos y las modalidades programadas (art. 1.231). Asimismo, el empresario deberá de comunicar mensualmente a los sujetos del art. 1.224 el estado de actuación del plan, ofreciendo evidencia del respeto a los tiempos y a las modalidades de actuación, así como de los resultados de las actuaciones desarrolladas (art. 1. 234).

En cualquier caso, una vez que se alcance acuerdo nada impide que se puedan llevar a cabo despidos por causas empresariales o iniciar procedimiento de despido colectivo "común", siempre que se cumpla adecuadamente el plan[107] y sin perjuicio de que se tengan que devolver las ayudas públicas recibidas en los diez años anteriores si se despide a más del 40% de la plantilla de la empresa (art. 37.2 *Decreto-legge* 144/2022)[108]. En este sentido, deberá de iniciarse y seguirse el procedimiento de despido colectivo de la *Legge 223/1991* cuando corresponda, aunque también es cierto que las partes podrán reconocer que el "pre-procedimiento" de despido colectivo ha absorbido el procedimiento ordinario para evitar duplicidades en cuanto a los deberes de información y consulta[109].

No obstante, si se inicia procedimiento "ordinario" de despido colectivo de la *Legge 223/1991* antes de la finalización del plan no será de aplicación la exoneración que prevé el art. 1.231 *Legge 234/2021* para el aumento del denominado *ticket di licenziamento*. Esto es, el art. 1.231 establece que solo es inaplicada la previsión normativa del art. 2.35 de la *Legge 92/2012* si se inicia el despido colectivo tras el fin del plan social acordado, por lo que la contribución NASPI no será triplicada en caso de que no se alcance acuerdo en el procedimiento de despido colectivo común. Con ello lo que persigue el legislador no es solo fomentar el acuerdo en el "pre-procedimiento" para suscribir el

[105] *Decreto Legislativo 14 settembre 2015, n. 148. Disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183.*

[106] Varesi, P.A.: "Una nuova stagione per le politiche attive del lavoro. Le prospettive tra azioni dell'Unione europea e riforme nazionali", *Diritto delle Relazioni Industriali*, N.º 1, 2022, pp. 75-113.

[107] Boffi, D. y De Menech, L.: "Misure più stringenti per evitare la chiusura di aziende e licenziamenti collettivi", *op. cit*., versión digital.

[108] Esta es la única medida que sanciona la decisión en sí de la deslocalización. El dinero recuperado será destinado para financiar procesos de reindustrialización o reconversión industrial de las áreas afectadas por la cesación de la actividad. Petrone, I.: "Riformate le norme "anti-delocalizzazione": sanzioni più gravose e procedura più lunga. Intanto il Tribunale di Trieste blocca la delocalizzazione", *Diritti & Lavoro Flash*, N.º 6, 2022, pp. 17-20.

[109] Romei, R.: "La nuova procedura in caso di cessazione di una attività produttiva", *op. cit.,* p. 47. El *Decreto Aiuti Ter* ha derogado la exención prevista en el art. 1.236 *Legge 234/2021* en cuanto a las obligaciones de información y consulta del procedimiento ordinario de despido colectivo en caso de falta de suscripción de acuerdo sindical en el "pre-procedimiento" de despido colectivo. Una exención que era difícil de entender ya que no se aplicaba a los casos de despido colectivo que habían finalizado con acuerdo en el "pre-procedimiento".

plan[110], sino también desincentivar el recurso al despido colectivo antes de la completa actuación del mismo[111].

Según el art. 1.235, en caso de que no se presente el plan o este no contenga los elementos a los que se refiere el art. 1.228 (reforzando el contenido obligatorio del plan), el empresario deberá de pagar el *ticket di licenziamento* en el doble de la cuantía que establece el art. 2.35 de la *Legge 92/2012* (en total la sanción sería igual a seis veces el *ticket NASPI*)[112], aunque si inicia el empresario el procedimiento de despido colectivo "ordinario" la previsión normativa del citado art. 2.35 no será de aplicación. Por otro lado, en caso de falta de suscripción del plan por parte de las organizaciones sindicales, el empresario deberá de pagar la contribución *NASPI* según el art. 2.35 de la *Legge 92/2012*, aumentado en un 500 por ciento[113]. Con todos estos incrementos del coste del despido colectivo lo que se persigue es que o bien se presente efectivamente el plan y este reúna los contenidos necesarios, o bien que se suscriba el plan con el acuerdo del banco social[114].

3. A MODO DE CONCLUSIONES CRÍTICAS

La regulación internacional, comunitaria y nacional del despido colectivo impone un deber de consulta-negociación con los representantes de los trabajadores con el fin de alcanzar un acuerdo sobre las medidas tendentes a evitar o reducir la entidad del despido colectivo, así como a mitigar los efectos que se produzcan finalmente en los trabajadores despedidos. Con ello, lo que se persigue es limitar la discrecionalidad del empresario, al igual que encontrar el necesario equilibrio entre la racionalidad económica y social que debe de guiar cualquier operación de reestructuración empresarial.

No obstante, tras los últimos planteamientos neoliberales los distintos ordenamientos jurídicos nacionales y en concreto el español no otorga las suficientes garantías o resortes jurídicos para que se negocien verdaderas medidas alternativas o complementarias al despido colectivo[115], lo cual redunda en un modelo de despido colectivo descompensado que tiende a facilitar la extinción del contrato de trabajo frente a otro tipo de soluciones[116]. Y ello es especialmente gravoso en aquellos despidos colectivos de grandes empresas, muchas veces con beneficios, ya que conllevan una importante afectación, no solo a los intereses individuales de los trabajadores despedidos, sino a los intereses generales, ya sea por la destrucción de empleo y el elevado gasto en prestaciones por desempleo que generan, ya sea por el deterioro del tejido productivo y la pérdida de capital humano que, si se

[110] Para Corti, M. y Sartori, A.: "La riforma delle politiche passive e attive del lavoro. La nuova CIG, l'avvio di gol e il lancio del piano nuove competenze", *op. cit.,* p. 74, el legislador fomenta el acuerdo sobre el plan social de tres formas: posibilitando que los trabajadores afectados accedan a la CIGS del art. 22.ter *D. Legislativo 148/2015* tras un acuerdo de transición profesional en su duración máxima de 12 meses; exonerando de pagar la contribución adicional para despidos colectivos del art. 2.35 *Legge 92/2012*; y haciendo posible que los trabajadores afectados por el plan social acordado accedan prioritariamente a GOL.

[111] Romei, R.: "La nuova procedura in caso di cessazione di una attività produttiva", *op. cit.,* p. 47.

[112] *Ibidem*, p. 44.

[113] Boffi, D. y De Menech, L.: "Misure più stringenti per evitare la chiusura di aziende e licenziamenti collettivi", *op. cit.,* versión digital, con este incremento del ticket di licenzimento, que antes era del 50%, lo que se busca es penalizar la falta de acuerdo en el procedimiento de despido colectivo.

[114] No obstante, para Petrone, I.: "Riformate le norme "anti-delocalizzazione": sanzioni più gravose e procedura più lunga. Intanto il Tribunale di Trieste blocca la delocalizzazione", *op. cit.,* p. 18, estas sanciones económicas no son suficientes pues siguen dejando en manos del empresario, y del análisis que haga del coste-beneficio de las medidas sancionatorias, el efectivo cumplimiento del procedimiento.

[115] Muros Polo, A.: "Medidas sociales de acompañamiento alternativas o complementarias al despido colectivo: sus deficiencias y potencialidades en el ordenamiento jurídico español", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, N.º 1, 2023, pp. 221-267.

[116] Monereo Pérez, J.L.: "El despido colectivo tras las sucesivas reformas laborales", en Monereo Pérez, J.L. (Dir.), *Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Granada, Comares, 2014, pp. 204 y ss.

focalizan en un determinado territorio, puede dar lugar a la "desertización industrial"[117], agravando el problema de la despoblación.

De este modo, el nuevo procedimiento de despido colectivo italiano destinado a grandes empresas que tengan la intención de cerrar y cesar en la actividad de una unidad productiva autónoma se sitúa en la línea de lo que se viene entendiendo como reestructuración socialmente responsable[118]. Es así que es necesario dotar a las empresas y a los trabajadores de instrumentos de *flexiseguridad* que sean de corte garantista y ofensiva para hacer frente a los nuevos retos que plantea la globalización, la Cuarta Revolución Industrial o la transición ecológica, sobre la base de gestionar operaciones de reestructuración empresarial donde intervengan todos los actores implicados (empresarios, trabajadores y Administración competente, sobre todo de las regiones afectadas[119]) de forma preventiva y proactiva.

El "pre-procedimiento" de despido colectivo que regula la Ley de Presupuestos italiana para el año 2022 no solo concede protagonismo directo a todos los sujetos implicados en la reestructuración de la empresa, sino que, además, obliga al empresario a entregar un plan social que limite los efectos ocupacionales y económicos de la decisión del despido colectivo[120], teniendo en cuenta medidas alternativas o complementarias que no se basen en exclusiva sobre el incremento de la indemnización o sobre la expulsión de trabajadores maduros a través de prejubilaciones. Además, el legislador italiano pone a disposición del cumplimiento de la norma una amplia gama de medios para que se respete el procedimiento, ya sea a través de la nulidad de los despidos que se produzcan al margen de este, o bien a través de fuertes sanciones económicas para el caso de que no se presente el plan social, sea defectuoso o no se alcance acuerdo con el banco social. Todo ello se traduce en un endurecimiento del recurso al despido colectivo, que parece situarlo como medida de *ultima ratio*[121].

En cambio, en España no se prevé un procedimiento específico de despido colectivo en caso de deslocalizaciones de empresas[122], al contrario de lo que sí regula el legislador italiano (aunque ya se ha comentado que dicho procedimiento no se circunscribe a procesos de deslocalización, ya que no se exige la transferencia de la unidad productiva autónoma al extranjero, sino *grosso modo* un despido colectivo con cierre y cese de actividad en una gran empresa). Por ello, al margen de la existencia del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG) y aunque nuestra norma nacional recoge

[117] Este término es utilizado por el CES en su dictamen 2/2023 sobre el Anteproyecto de la Ley de Industria.

[118] Para una visión de la reestructuración responsable, véase, entre otros, el Libro Verde "Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas", COM(2001) 366 final, concretado en la Comunicación de la Comisión "Reestructuraciones y empleo. Anticipar y acompañar las reestructuraciones para desarrollar el empleo: el papel de la Unión Europea", COM(2005) 120 final.

[119] Sobre el papel que debe de desempeñar la Administración laboral en el despido colectivo, *cfr*., Monereo Pérez, J.L.: "La intervención administrativa en los despidos colectivos", *Temas laborales*, N.º 125, 2014. Véase, asimismo, Monereo Pérez, J.L. y Ortega Lozano, P.G.: *Fundamentos del Derecho Social de la Unión Europea. Configuración técnica y estudio sistemático del marco normativo regulador,* Cizur Menor (Navarra), Tromson Reurters/Aranzadi, 2022, Capítulo 13 ("Despidos colectivos y reestructuración empresarial en la Unión Europea"), pp. 657-743.

[120] El despido focalizado en una determinada área geográfica puede provocar no solo pérdidas masivas de empleo, sino destrucción del tejido productivo local, descapitalización social o riesgo de despoblación. A ello hace referencia Molina Navarrete, C.: "La gestión pública de los "ERTE" (regulación temporal de empleo) y de los "ERE" (regulación extintiva) en el autogobierno andaluz: balance y perspectivas pospandemia", *Temas Laborales*, N.º 160, 2021, p. 179.

[121] En contra, muy crítico se muestra Romei, R.: "La nuova procedura in caso di cessazione di una attività produttiva", *op. cit.,* pp. 48-53 que plantea sus dudas en cuanto a que el nuevo "pre-procedimiento" sea compatible con la Constitución italiana y el Derecho de la Unión Europea. Rotondi, F.: "Norme anti-delocalizzazioni. E' solo "apparenza"?", *op. cit.,* también se muestra crítico ya que entiende que esta "responsabilización" de los efectos negativos de la decisión empresarial no corresponde tanto al empresario, sino más bien al Estado.

[122] Es algo de lo que ya se ha ocupado de resaltar la mejor doctrina Baylos Grau, A.: *Deslocalizaciones de empresas y despidos colectivos*, *op. cit., passim*.

ciertas penalizaciones en materia de devolución de ayudas públicas en determinados sectores[123] y de devolución de incentivos a la contratación[124] en casos de deslocalizaciones de empresas, podría resultar adecuado introducir en el ordenamiento jurídico español un procedimiento de despido colectivo más garantista para aquellos despidos colectivos que se produzcan en grandes empresas y que generen una destrucción de empleo y de tejido productivo importante, a través de un reforzamiento de los poderes de negociación de los representantes de los trabajadores y de una mayor intervención de la Administración laboral, en sintonía con la función atribuida por la Directiva 98/59 a la autoridad pública como "buscadora" o "facilitadora" de soluciones a los problemas planteados por el despido.

Es esto lo que se pretendía con el Anteproyecto de Ley de Industria que, tras el adelanto de las elecciones generales al 23 de julio de 2023, se ha quedado sin su definitiva aprobación. En efecto, con la nueva Ley de Industria se buscaba introducir el denominado "proceso de reindustrialización" para aquellos supuestos de pérdida significativa de capacidad industrial, cuando la autoridad laboral competente del despido colectivo hubiera sido la Administración General del Estado; o bien cuando hubiera existido afectación a recursos considerados de primera necesidad y/o de carácter estratégico. En síntesis, lo que se pretendía es que las empresas que hubieran decidido emprender dichas medidas hubieran tenido que comunicarlas con 9 meses de antelación al Gobierno para constituir una Mesa de Reindustrialización que hubiera tenido como fin evitar el despido colectivo o buscar otra serie de soluciones alternativas que hubieran apostado por el mantenimiento del tejido productivo y del empleo y, en última instancia, por la reindustrialización de la actividad. Por ello, se trataba de un procedimiento específico y previo que se añadía al procedimiento común del despido colectivo, donde la intervención de la Administración jugaba un papel fundamental, con el objetivo de amortiguar los efectos nocivos que estos procesos de reestructuración tienen sobre los trabajadores despedidos, la economía española en general y sobre el territorio afectado en particular. No obstante, se trataba de una regulación que difería del procedimiento específico italiano, en el sentido de que remitía excesivamente al desarrollo reglamentario en cuestiones clave y no establecía sanciones específicas en caso de incumplimiento[125].

En definitiva, tras este estudio queda patente que resulta necesario introducir en el Derecho del Trabajo español un procedimiento de despido colectivo específico que otorgue mayores garantías para alcanzar una reestructuración jurídica y socialmente responsable, en especial en aquellos despidos colectivos que se producen en el seno de grandes empresas o de empresas estratégicas en las que se pretenda el cierre total o parcial de la actividad productiva y la deslocalización, siguiendo el ejemplo del legislador italiano. Asimismo, ello debería de implantarse en el contexto de una planificación económica y de una estrategia nacional de industria que busque el crecimiento económico sostenible e inclusivo, sobre la base del enfoque del trabajo decente elaborado por la OIT.

[123] Para la industria electrointensiva véase el art. 5 del Real Decreto-ley 20/2018, de 7 de diciembre, de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España.

[124] *Cfr*., disposición adicional segunda del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas.

[125] No obstante, el CES en su dictamen 2/2023 sobre el Anteproyecto de la Ley de Industria expone que, a pesar de que la Mesa de Reindustrialización puede suponer un mecanismo adecuado para encontrar soluciones que no impliquen automáticamente deslocalizaciones o pérdida de empleos, "el CES opina que la futura ley debería incorporar mejor las líneas generales para el ulterior desarrollo del procedimiento, donde además la redacción actual podría generar controversias con algunos procedimientos laborales". Además, el CES reivindica el importante papel que debe de jugar en la nueva regulación el impacto de las reestructuraciones sobre el territorio (para evitar la "desertización industrial") y la necesidad de que las medidas de ayuda a la implantación de empresas industriales españolas en el extranjero se compatibilicen con el mantenimiento de la actividad y el empleo en España.

4. BIBLIOGRAFÍA

Aibar Bernad, J.: "Las medidas de naturaleza socio□laboral comprendidas en el Plan Nacional de Recuperación y Resiliencia de Italia", *Trabajo y Derecho*, N.º 98, 2023.

Albi, P.: "La reforma Monti-Fonero e i licenziamenti collettivi", *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT*, N.º 161, 2012.

Ales, E. y D'avino, E.: "Italy", en VV.AA.: *Restatement of Labour Law in Europe Volume III: Dismissal Protection*, edición a cargo de Waas, B., publicada por C.H.Beck, Hart y Nomos, 2023.

Baylos Grau, A.: *Deslocalizaciones de empresas y despidos colectivos*, Albacete, Bomarzo, 2022.

Bini, S.: "Contributo allo studio del demansionamento del lavoratore in Italia", *Diritto delle Relazioni Industriali*, N.º 1, 2016.

Bonomo, M.; D'onofrio, E.; Maresca, A. y Orlando, A.: "Crisi occupazionali e misure alternative ai licenziamenti collettivi", *Lavoro Diritti Europa. Rivista nuova di Diritto del lavoro*, N.º 3, 2021, versión digital.

Brun, S.: "Trasformazione dei tempi di lavoro ed esigenze organizzative dell'impresa", *Rivista italiana di Diritto del lavoro*, N.º 2, 2011, pp. 1-27, versión digital.

Carinci, M.T.: "El rediseño constitucional de la tutela contra el despido individual en Italia", *Trabajo y Derecho*, N.º 60, 2019.

Casas Baamonde, M.ª E.: "Unidades de cálculo de los umbrales numéricos del despido colectivo, el centro de trabajo y la empresa y extinciones contractuales computables. Los efectos de la sentencia del Tribunal de Justicia Rabal Cañas en la regulación del despido colectivo por el Estatuto de los Trabajadores", *Derecho de las Relaciones Laborales*, N.º 4, 2015.

Colombo, D.: "Licenziamento collettivo dei manager", *Diritto & Pratica del Lavoro*, N.º 5, 2015.

Corti, M. y Sartori, A.: "La riforma delle politiche passive e attive del lavoro. La nuova CIG, l'avvio di gol e il lancio del piano nuove competenze", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, N.º 2, 2022.

De Mozzi, B.: "Questioni introduttive in tema di licenziamento collettivo nel c.d. Jobs Act", *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" .IT*, N.º 353, 2018.

Esposito, M.; Gaeta, L.; Zoppoli, A. y Zoppoli, L.: *Diritto del lavoro e sindacale*, Turín, Giappichelli, 2021.

Gambacciani, M.*: Impresa e lavoro: il nuovo bilanciamento nei licenziamenti collettivi*, Roma, Roma Tre Press, 2017.

López Insua, B.M.: "El despido colectivo de los trabajadores de edad avanzada", en Monereo Pérez, J.L. y Maldonado Molina, J.A. (Dirs.), *Envejecimiento activo y vida laboral*, Granada, Comares, 2019.

Lorea, L.: *Licenziamento collettivo, gruppi di imprese e tutele dei lavoratori*, Nápoles, Edizioni Scientifiche Italiane, 2021.

Mammone, G.: "Capitolo V. La regolazione dei licenziamenti collettivi: itinerari legislativi ed orientamenti giurisprudenziali", en VV.AA.: *Il licenziamento collettivo in Italia nel quadro del Diritto dell'Unione Europea*, a cargo de Cosio, R.; Curcuruto, F. y Foglia, R., Milán, Giuffrè Editore, 2016.

Mimmo, G.: "Il licenziamento collettivo", en VV.AA.: *Il licenziamento*, a cargo de Di Paola, L., Milán, Giuffrè Francis Lefevbre, 2019.

Molina Navarrete, C.: "La gestión pública de los "ERTE" (regulación temporal de empleo) y de los "ERE" (regulación extintiva) en el autogobierno andaluz: balance y perspectivas pospandemia", *Temas Laborales*, N.º 160, 2021.

Monereo Pérez, J.L.: "El despido colectivo en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y su incidencia en el Derecho Interno", *Temas Laborales*, N.º 130, 2015.

Monereo Pérez, J.L.: "El despido colectivo tras las sucesivas reformas laborales", en Monereo Pérez, J.L. (Dir.), *Modalidades de extinción del contrato de trabajo: análisis de su régimen jurídico*, Granada, Comares, 2014.

Monereo Pérez, J.L.: "La intervención administrativa en los despidos colectivos", *Temas laborales*, N.º 125, 2014.

Monereo Pérez, J.L.: *Los derechos de información de los representantes de los trabajadores*, Madrid, Civitas, 1994.

Monereo Pérez, J.L.: *El despido colectivo y sus elementos configuradores tras las recientes reformas,* Valencia, Tirant lo Blanch, 2012.

Monereo Pérez, J.L. y Fernández Avilés, J.A.: *El despido colectivo en el Derecho Español. Estudio de su régimen jurídico,* Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters/Aranzadi, 1997.

Monereo Pérez, J.L. y Ortega Lozano, P.G.: *Fundamentos del Derecho Social de la Unión Europea. Configuración técnica y estudio sistemático del marco normativo regulador,* Cizur Menor (Navarra), Thomson Reuters/Aranzadi, 2022.

Muros Polo, A.: "Medidas sociales de acompañamiento alternativas o complementarias al despido colectivo: sus deficiencias y potencialidades en el ordenamiento jurídico español", *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, N.º 1, 2023, pp. 221-267.

Natullo, G.: *Il licenziamento collettivo. Interessi procedure tutele*, Milán, F. Angeli, 2004.

Ortega Lozano, P.G.: *Poderes empresariales y resolución del contrato de trabajo por incumplimiento del trabajador. España e Italia*, Granada, Comares, 2020.

Pensabene Lionti, G.: "El despido colectivo ante el proceso de reforma en Italia y España", en VV.AA., *El estatuto de los trabajadores 40 años después. XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2020.

Petrone, I.: "Riformate le norme "anti-delocalizzazione": sanzioni più gravose e procedura più lunga. Intanto il Tribunale di Trieste blocca la delocalizzazione", *Diritti & Lavoro Flash*, N.º 6, 2022.

Quaranta, M.: "Il nuevo tabù ai tempi del Covid: dallo Statuto dei Lavoratori al blocco dei licenziamenti", en VV.AA.: *Mezzo secolo dallo statuto dei lavoratori. Politiche del diritto e cultura giuridica II*, a cargo de Esposito, M; Luciani, V. y Zoppoli, A., Nápoles, Editoriale Scientifica, 2021.

Rodríguez-Piñero Royo, M.C.: "Responsabilidad social empresarial, derecho del trabajo y crisis económica", en VV.AA.: *La responsabilidad social empresarial: un nuevo reto para el Derecho*, Madrid, Marcial Pons, 2009.

Rodríguez-Ramos Velasco, P.: "El despido por motivos económico-productivos en el ordenamiento italiano: funciones y disfunciones", en VV.AA.: *La regulación del despido en Europa. Régimen formal y efectividad práctica*, Cruz Villalón, J. (Ed.), Valencia, Tirant lo Blanch, 2012.

Romei, R.: "La nuova procedura in caso di cessazione di una attività produttiva", *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, N.º 1, 2022.

Sáez Lara, C.: *Reestructuraciones empresariales y despidos colectivos*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2015.

Scarano, L.: "La nullità del licenziamento nelle delocalizzazioni fra tutela individuale e interesse collettivo", VV.AA.: *Le tecniche di tutela nel diritto del lavoro, Atti giornate di studio AIDLASS Torino, 16-17 giugno 2022, Annuario di diritto del lavoro,* N.º 58, AIDLASS.

Speziale, V.: "La nueva regulación en Italia del contrato indefinido a "tutela creciente" entre el Derecho y el Economicismo y los imperativos constitucionales", *Temas laborales*, N.º 131, 2015.

Tatarelli, M.: *Il licenziamento individuale e collettivo*, Padova, Cedam, 2006.

Varesi, P.A.: "Una nuova stagione per le politiche attive del lavoro. Le prospettive tra azioni dell'Unione europea e riforme nazionali", *Diritto delle Relazioni Industriali*, N.º 1, 2022.

Venditti, L.: "Il licenziamento collettivo riformato", en VV.AA.: *Il regime dei licenziamenti in Italia e Spagna: ordinamenti a confronto. El régimen de despidos en Italia y España: una comparación de los ordenamientos jurídicos*, Nápoles, Edizioni Scientifiche Italiane, 2017.

5. WEBGRAFÍA

Boffi, D. y De Menech, L.: "Misure più stringenti per evitare la chiusura di aziende e licenziamenti collettivi", *JD Supra*, entrada de 29 de septiembre de 2022, disponible en: https://www.jdsupra.com/legalnews/misure-piu-stringenti-per-evitare-la-6178858/ (visitada el 18 de febrero de 2023).

Como, E.: "Italia: "¡Sublevémonos!". GKN, un conflicto ejemplar", *Sinpermiso. República y socialismo, también para el siglo XXI*, entrada de 29 de septiembre de 2021, disponible en: https://www.sinpermiso.info/textos/italia-sublevemonos-gkn-un-conflicto-ejemplar (visitada el 20 de febrero de 2023).

Rettori, A.: "Delocalizzazioni: i numeri e le leggi. Collettivo GKN vs Stato", *Paginauno. Rivista di approfondimento politico e culturale*, entrada de 20 de abril de 2022, disponible en: https://rivistapaginauno.it/delocalizzazioni-numeri-leggi-collettivo-gkn-stato/ (visitada el 15/02/2023).

Rotondi, F.: "Norme anti-delocalizzazioni. E' solo "apparenza"?", entrada de 19 de marzo de 2022, disponible en: https://www.ipsoa.it/documents/quotidiano/2022/03/19/norme-anti-delocalizzazioni-apparenza (consultada el 15/05/2023).