

El Despido Colectivo, el Ordenamiento Jurídico español y la Directiva 75/129

Elías González-Posada Martínez

Prof. Titular de Derecho del Trabajo. Facultad de Derecho

Universidad de Valladolid

Director de la Escuela Universitaria de Graduados Sociales de la Universidad de Valladolid

1. La fenomenología plural que encierran los supuestos de extinción colectiva de las relaciones de trabajo, encuentran su identidad común en la figura de la crisis de empresa, cuya fundamentación reside: bien en la incompatibilidad objetiva entre el mantenimiento del volumen de asalariados existentes en la empresa y la supervivencia de la misma: o bien en la imposibilidad objetiva de seguir desarrollando la producción de bienes o servicios con criterios de racionalidad empresarial. Bajo los presupuestos anteriores la crisis de empresa caracteriza un episodio habitual en la lógica de la competitividad en el mercado, configurándose como un mecanismo propio de la variabilidad y dinamicidad que encierran las relaciones de producción capitalistas.

Junto al dato exclusivamente descriptivo que contiene el fenómeno de la crisis de empresa, existe no obstante una realidad vital que afecta a los intereses de los trabajadores afectados por la pérdida del valor trabajo y por la desaparición de las expectativas generadas como consecuencia de la existencia de una relación jurídico-laboral, en este contexto es donde se legitima la posición de los representantes obreros agitando un interés tanto en el conocimiento del supuesto de hecho que determina la crisis, como en su participación para valorar las medidas que eviten o limiten las consecuencias adversas que hayan de producirse respecto de los trabajadores en el centro de trabajo. A esta sencilla y simple razón puede considerarse que obedecen tanto la Directiva del 17 de febrero de 1975 sobre los despidos colectivos, como el más reciente Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 22 de junio de 1982, dedicado en su parte III a la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos.

Dada la relevancia pretérita y futura que la denominada crisis de empresa tiene en el contexto de los países comunitarios como consecuencia, no sólo del carácter cíclico de la economía, sino también por razones que

obedecen a la variabilidad del mercado en el presente periodo finisecular, el logro de mecanismos que garanticen un equilibrio entre los intereses en conflicto, logrando un consenso, constituye uno de los valores superiores que hagan impedir lo que es una crisis de empresa en un conflicto abierto. Deste tal punto de vista la proceduralización de la gestión del despido colectivo, garantizando una participación equilibrada por parte del empleador y representantes obreros, se convierte en el punto determinante de la cuestión analizada, y de tal forma ello es así que la Carta Comunitaria de Derechos Sociales al referirse a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo expresa la necesidad de desarrollar los procesos de despido colectivo, concretando el Programa de acción de la Comisión la necesidad de completar la Directiva 75/129 incluyendo el caso en que el despido sea resuelto por un centro de decisión o una empresa situada en otro Estado miembro, ya que en el caso de reestructuraciones transfronterizas, por muy justificadas que estuvieran, deben complementarse con la *información y las consultas que sean necesarias*. Planteada la cuestión en los términos citados, parece obvio comprender donde se sitúa el centro de gravedad del fenómeno del despido colectivo en la doctrina comunitaria que necesariamente ha de influir en la práctica normativa y convencional de los estados miembros.

2. Situándonos en el marco de la Directiva 75/129, la misma puede ser calificada como la expresión de una técnica de armonización limitada, de contenido mínimo y que tiene por objeto la proclamación de un procedimiento de información y consulta ante hipótesis de despidos colectivos. Desde tal punto de vista, la delimitación de su ámbito de aplicación, la función expresamente atribuida a los representantes de los trabajadores, y la función implícitamente otorgada a la Administración cierran el núcleo esencial de la disposición comunitaria.

Por lo que se refiere a la primera de las cuestiones señaladas, el ámbito de aplicación se concreta, como es sabido, cuando se produce una acumulación de resoluciones contractuales ejercitadas por voluntad empresarial en un espacio temporal determinado y según la dimensión del centro de trabajo (excepción hecha de los supuestos extintivos que afectan a los trabajadores de las administraciones públicas, las tripulaciones de buques marítimos y los trabajadores afectados por causa de una decisión judicial, todos ellos situados al margen de la Directiva 75/129). En consecuencia las variables espacio/tiempo cualifican la noción del despido colectivo en la Directiva, habiéndose de añadir que en el contexto del instrumento comunitario, el despido colectivo se funda no en una pluralidad de causas individualizadas que coexisten en el tiempo (despido plural), sino en una pluralidad de extinciones contractuales que obedecen a una causa común, y que concitan por tanto el interés colectivo por parte de la representación obrera. Sintéticamente puede afirmarse que la suma de resoluciones contractuales decididas por el empresario en un espacio de tiempo determinado, según la dimensión del centro de trabajo y objetivación causal cualifican el despido colectivo objeto de la Directiva. La afirmación realizada hace posible concretar la fundamentación y la función del texto comunitario, haciendo concretar su operatividad fuera de los márgenes de la causa-origen del acto empresarial y concretando su sentido en el hecho de la reducción del excedente de mano de obra, y legitimando como se ha indicado la posición de los representantes de los trabajadores que actuarán a fin de evitar o reducir los problemas y consecuencias ocasionados por el despido colectivo. Consecuentemente, la actuación de las partes empresario/trabajadores, se ve sometida a un procedimiento de consulta. La fórmula utilizada por el Artículo 2 de la Directiva 75/129 es polivalente en la medida en que la referencia a la obligación del empresario de consultar a los representantes de los trabajadores con vista a llegar a un acuerdo, ha de entenderse en el contexto de la norma comunitaria, tanto a la posibilidad de obtener un acuerdo en la modalización de los despidos, como a la posibilidad de abrir un período de intercambio de ofertas mutuas, práctica cercana a la de obligación de negociar, figura ésta que no lleva implícita la consecución misma de un acuerdo, sino más bien la necesidad de promover encuentros con base a informaciones útiles y detalladas que posibiliten una racional convergencia de los intereses en conflicto.

Por lo que afecta a la función implícitamente otorgada a la Administración, la Directiva posibilita sencillamente un procedimiento de notificación a la autoridad administrativa instado por el empresario y en que debe hacerse mención del proyecto extintivo. De interés es subrayar como el proyecto de despido no surtirá efectos antes de los 30 días después de la notificación, indicación ésta que nos permite interpretar la función media-

dora que atribuye el texto comunitario a la Administración, más aún cuando se indica que en el plazo señalado la autoridad pública buscará soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo.

Advertidas las cuestiones más relevantes de la Directiva 75/129 en orden a captar la funcionalidad esencial de la misma y que sintéticamente se resumen en la promoción de prácticas de información y consulta en las relaciones abiertas entre empresario/trabajadores, así como en la relevante función mediadora atribuible a la Administración Pública, conviene señalar el carácter mínimo de la disciplina comunitaria y sobre la cual caben disposiciones jurídicas nacionales que garanticen cualificadamente intereses y posiciones de los trabajadores a lo largo del período en que se desarrolle el procedimiento a través del cual se concretan los despidos colectivos.

3. Por lo que se refiere al ordenamiento jurídico español, conviene precisar en primer término que la figura del despido se contempla como un acto resolutorio del contrato de trabajo debido a la voluntad del empresario, y cuya procedencia ha de estar fundada en un incumplimiento grave y culpable por parte del trabajador. La dimensión exclusivamente individual que concreta la noción técnica del despido evita caracterizar así a los actos extintivos que realiza el empresario respecto de la totalidad o parte del conjunto de asalariados de la empresa, por una causa común a todos ellos y sin razones atribuibles a las conductas o condiciones personales de los trabajadores. En este último caso y cuando la empresa como producción colectiva requiere una reducción de personal o bien se pretende su desaparición, se habla sin más de una extinción colectiva de las relaciones de trabajo. Ha de añadirse a lo anterior que a diferencia de la Directiva 75/129, el Derecho español contempla las extinciones colectivas sobre la base de resoluciones contractuales decididas por voluntad empresarial en un acto único en un centro de trabajo y motivados por una única causa, planteamiento éste ajeno a la disposición comunitaria que posibilita incluir en su ámbito de aplicación la voluntad extintiva por parte del empresario, tomada de forma acumulada en los períodos indicados en su artículo primero, y no atribuibles a la persona del trabajador.

No obstante, lo expresado con anterioridad nada impide utilizar la expresión despido colectivo a lo reconocido como tal en la Directiva 75/129, si bien resulta necesario entonces encuadrar dentro de tal concepto una serie de figuras que de manera diferenciada coexisten en la reglamentada ordenación jurídica, contenida en la Ley del Estatuto de los Trabajadores de 1980, así como en el Real Decreto de 14 de abril de 1980. Según ello pueden seleccionarse los siguientes supuestos: A) Fuerza mayor; B) Muerte, jubilación e incapacidad del empresario; C) Causa basada en circunstancias económicas y tecnológicas.

El régimen jurídico aplicable en cada caso es como sigue a continuación.

A) Para el caso de fuerza mayor, los hechos que determina la facultad empresarial para extinguir los contratos de trabajo han de estar determinados como consecuencia de haberse producido un hecho involuntario imprevisible e inevitable que impida la continuidad de la empresa y consecuentemente el mantenimiento de la vigencia de los contratos de trabajo con carácter definitivo. El elemento de la involuntariedad o no responsabilidad empresarial se configura como dato relevante en la posibilidad de extinción colectiva de las relaciones de trabajo que exige en todo caso la necesaria instrucción de un expediente administrativo ante la autoridad laboral a fin de que constate la existencia de la fuerza mayor, y reconociéndose una indemnización de 20 días de salario por año de antigüedad y con un máximo de 12 mensualidades, cantidades que podrán ser reducidas o exoneradas por la propia autoridad administrativa. En todo caso la resolución tendrá efectos extintivos, desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor.

B) En los casos de muerte, jubilación, incapacidad del empresario (supuestos todos ellos que afectan a empresas de reducida dimensión) cabe la extinción colectiva de los contratos de trabajo siempre y cuando no se produzca sucesión de empresa, en cuyo caso el empresario sucesor queda subrogado en los contratos de trabajo.

De manera específica, por lo que se refiere a la muerte del empresario, la cuestión fundamental reside en el hecho de que el heredero no desee continuar la empresa. Ante tal situación, la jurisprudencia ha reconocido la facultad de proceder a la extinción de los contratos de trabajo sin obligación de instruir un expediente administrativo que la autorice, y debiendo el heredero simplemente comunicar tal decisión a los trabajadores sin que sea necesaria indemnización.

En cuanto a la jubilación del empresario producida ésta en el Régimen especial de la Seguridad Social de carácter autónomo, puede cesar en su actividad, pudiendo extinguirse los contratos de trabajo sin dar lugar a indemnización y sin necesidad de instruir expediente administrativo que lo autorice.

Por último, y respecto al supuesto de incapacidad del empresario, la legislación no concreta si ésta ha de ser de las que el Código Civil disciplina, por si sólo se refiere a las especificadas en la normativa de la Seguridad Social. Bajo tales presupuestos la Jurisprudencia considera que la situación de incapacidad es un hecho valorable en cada caso concreto, sin que resulte necesaria previa especificación legal y facultándose por tanto una libre apreciación de la incapacidad, reconducible a la objetiva imposibilidad del ejercicio de las funciones empresariales, tal hecho posibilita la extinción colectiva de los con-

tratos de trabajo sin indemnización y sin autorización administrativa, siendo requerida en exclusiva la simple comunicación a los asalariados. Al margen de lo indicado y para los tres supuestos citados, los Tribunales Laborales vienen reconociendo en los casos de extinción de los contratos de trabajo la compensación económica evaluada en un mes de trabajo.

C) Sin lugar a dudas el núcleo central de la extinción colectiva de los contratos de trabajo en la empresa se sitúa en el supuesto de crisis empresarial, o como en la actualidad expresan los artículos 49.9 y 51 del Estatuto de los Trabajadores el cese de la empresa o parte de ella fundada en causas tecnológicas o económicas.

La caracterización propia de la causalidad tecnológica se determina básicamente en la necesaria transformación de la organización productiva que exige una reducción de la población asalariada en la empresa.

Por lo que se refiere a la causalidad económica ésta exige la cesación de la actividad productiva de manera definitiva y afectando de manera total o parcial a la población asalariada en la empresa. La razón última de la motivación se ha de sustentar en la ausencia de racionalidad económica debido a las pérdidas económicas experimentadas, o como consecuencia de la previsible reducción o desaparición futura de la rentabilidad empresarial. Como expresa con rotundidad la resolución general de la Dirección General de Trabajo de 3 de octubre de 1986 la extinción de los contratos encuentra plena justificación cuando la plantilla de trabajadores está sobredimensionada, tanto en su perfil actual como en su proyección futura, cuando el sobredimensionamiento de la plantilla en su proyección futura se desprende también de los estudios comparativos en términos homogéneos respecto a las plantillas medias de las empresas europeas del sector, cuando el sobredimensionamiento de la plantilla condiciona la viabilidad de la empresa en términos de competitividad.

Concurriendo los elementos que exigen la extinción de los elementos de trabajo, para que ello se produzca legalmente el régimen jurídico vigente exige autorización administrativa previo expediente tramitado al efecto, y donde resulta factible la consecución de un acuerdo previo con la representación de los trabajadores. Al objeto de concretar la rigurosidad procedimental los pasos sucesivos que han de realizarse son los siguientes: 1) La petición de autorización instando la iniciación del expediente ante la autoridad laboral, puede ser iniciada por el empresario o por los trabajadores a través de sus representantes, una vez que se hubiere desarrollado entre las partes un período de consultas en un período máximo de treinta días, donde el empresario facilitará la información y documentación justificadora de su pretensión. 2) Si existiere acuerdo empresa/trabajadores, éste habrá de ser comunicado a la autoridad laboral que en el plazo de quince días determinará la extinción de

los contratos de trabajo en los términos del acuerdo, a no ser que apreciare dolo, fraude, coacción o abuso de derecho, en cuyo caso remitirá lo actuado a la autoridad judicial a efectos de su nulidad. 3) Si no existiere acuerdo, el empresario solicitará la autorización extintiva a la Administración Laboral aportando un informe de un censo jurado de cuentas si la empresa tuviere más de 50 trabajadores, y si la justificación extintiva obedeciera a razones económicas; igualmente aportará al expediente la indicación de los trabajadores afectados, sus salarios y si ostenta la condición de representantes, memoria relativa de las causas económicas o tecnológicas, documentación económica sobre el balance y cuentas de pérdidas y ganancias de los tres últimos años, declaración del impuesto de sociedades, informe relativo a los aspectos financieros, productivos, comercial y organizativo de la empresa, informe del comité de empresa o delegados de personal, e informe de la entidad gestora de la prestación del desempleo. Documentos todos ellos que serán reducidos a los estrictamente necesarios cuando la cuestión afecte a empresas de menos de 50 trabajadores o a empresas que pretendan extinguir el contrato a un porcentaje de trabajadores no superior al 5% de los existentes en el centro de trabajo. 4) Recibida la solicitud la autoridad laboral solicitará informe de la Inspección de Trabajo, y en el plazo de treinta días o de quince si la empresa afectada tuviera menos de cincuenta trabajadores, resolverá con ejecutividad inmediata, aún cuando cabe recurso ante la resolución dictada. 5) Los trabajadores afectados por la extinción tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de antigüedad en la empresa, y con un máximo de doce mensualidades; en las empresas de menos de veinticinco trabajadores, el Fondo de Garantía Salarial abonará el 40% de la indemnización.

Como resulta fácil apreciar, la ordenación jurídica es claramente reglamentista sobre todo cuando no se produce el acuerdo extintivo entre el empresario y la representación de los trabajadores, estando atribuida la Administración, en este caso, la apreciación de la causalidad objetiva que posibilite la extinción de los contratos de trabajo. De siempre ha existido una oposición empresarial expresada a través de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales al régimen ordenado por el Estatuto de los Trabajadores en materia de despidos colectivos, criticando abiertamente la obligatoriedad de la autorización administrativamente. El episodio más conflictivo de la oposición expresada se produjo como consecuencia de la firma del acuerdo económico y social en 1984 suscrito por el Gobierno, empresario y la del sindicato Unión General de Trabajadores cuyo artículo 17 establecía: "El Gobierno manifiesta su voluntad de adaptar y armonizar la legislación interna española, en materia laboral, al acervo comunitario, del que forma parte la

directiva de 17 de febrero de 1975 y a las normas habituales de los estados miembros de la C.E.E. en esta materia". El artículo transcrito suscitó un vivo debate concretado en verificar si la disciplina del Estatuto de los Trabajadores se adaptaba a la Directiva comunitaria; al margen del contenido preciso de los argumentos utilizados lo cierto fue que el Gobierno consideró que se producía una perfecta adaptación de la legislación española considerando que la hipótesis de control administrativo de los supuestos de despido colectivo suponía una garantía añadida a lo preceptuado en la Directiva 75/129, cuya legitimidad era reconocida por ella misma al autoconfigurarse como contenido mínimo. Lo cierto es que superado el episodio señalado la normativa española no fue modificada y mantiene su vigencia hasta el momento presente.

4. Por lo que se refiere a los aspectos prácticos del funcionamiento de la normativa vigente en materia de despidos colectivos, lo más significativo reside en que aproximadamente un 85% de las situaciones en que las empresas deciden abrir períodos de consultas para proceder a extinciones colectivas de los contratos de trabajo, encuentran acuerdo con la representación de los trabajadores. La razón de este alto porcentaje, a falta de estudios concretos, reside, en mi opinión, tanto en las indemnizaciones que son ofrecidas a los trabajadores que se sitúan por encima de las básicas establecidas en la ley, acercándose a las contempladas para el supuesto del despido improcedente que supone 45 días de salario por año de antigüedad; a la oferta de jubilaciones anticipadas; así como a la protección de desempleo en que quedan los trabajadores afectados. En cuanto al 15% restante de causas en que los despidos colectivos no han sido convenidos, vienen a ser autorizados por parte de la Administración Laboral un porcentaje significativo que podría situarse en torno al 80%. La expresividad de las cifras indicadas evidencian el carácter consensual en el que se produce la fenomenología de la extinción colectiva de las relaciones de trabajo por causas de carácter tecnológico y económico, que por el momento no ha hecho resucitar la polémica abierta con posterioridad a la firma del Acuerdo Económico Social en 1984.

5. Procede en este momento, una vez descrita la ordenación jurídica española de los supuestos bajo cobertura de despido colectivo según la Directiva 75/129, verificar los aspectos que pudieran considerarse se sitúan en los márgenes de la disciplina comunitaria. A este respecto ha de indicarse que existe una coincidencia general en considerar a la normativa española perfectamente adaptada a la comunitaria, superando los índices de protección por ella establecida, como ocurre en el supuesto de los trabajadores del sector público que excluidos del ámbito de aplicación de la directiva no ocurre así en el ordenamiento español, como igualmente ocurre con las tripulaciones de los buques marítimos ni

tampoco en el supuesto de cese de actividades del centro de trabajo cuando así resultare como consecuencia de una resolución judicial, ya que en caso de quiebra no conlleva el cese de actividades de la empresa, hecho solo factible si fuera autorizado por la Administración Laboral a instancia de los síndicos de la quiebra.

Pero quizás donde se pueden producir los mayores desajustes del Derecho Español es ante supuestos marginales de extinción colectivo de relaciones de trabajo por muerte, incapacidad y jubilación del empresario, donde como ya se ha indicado no es exigible ningún tipo de procedimentalización, y por consiguiente no resulta requisito previo ni la información, ni la consulta, ni la comunicación, a la Administración a fin de que ejerza su función mediadora, si parece localizarse en el caso señalado la necesidad de afrontar modificaciones legislativas que encuadren tales supuestos dentro de las coordenadas generales atribuibles a la extinción por causas tecnológicas o económicas. Lo mismo podría decirse respecto al caso de cese de la actividad productiva por fuerza mayor; en el despido colectivo por esta causa la legislación española no exige la consulta con los representantes de los trabajadores, ni se respeta el plazo máximo de 30 días hasta que tengan efectos los despidos, aún cuando exista control como consecuencia de la intervención administrativa. No obstante lo anterior se ha defendido la plena corrección de la exclusión por razón de fuerza mayor, al considerar que en las circunstancias el despido colectivo equivalía a una decisión de justicia equiparable al cese de actividad por resolución judicial, hecho que es bien conocido se sitúa fuera del ámbito de aplicación de la Directiva 75/129; a pesar del argumento, cuya debilidad parece evidente, ha de señalarse como en definitiva la hipótesis extintiva por fuerza mayor se reconduce a un supuesto de despido por causas económicas y debiera encontrar en tal contexto el procedimiento a seguir por el empresario, aún cuando conviene señalar que en ningún momento han podido vertirse críticas a la vigente disciplina normativa.

En todos los demás casos la Directiva comunitaria encuentra una perfecta adaptabilidad, aún cuando conviene establecer algunos matices al procedimiento de consulta con los representantes de los trabajadores, sobre todo en el supuesto de empresas de menos de cincuenta asalariados o cuando los afectados por el despido no supere el 5% del personal del centro de trabajo, como se ha indicado en tales circunstancias la información acreditativa objeto de traslado a los representantes deberá ser la estrictamente necesaria a juicio de la autoridad labo-

ral, imprecisión y generalización que no consta existe en el espíritu de la Directiva sobre despidos colectivos, donde se requiere la obligación de trasladar a la representación obrera todo tipo de información útil.

Una última consideración conviene hacer en torno al período de consultas al que se refiere la Disposición comunitaria, como se sabe la funcionalidad de las mismas reside en evitar o reducir los despidos y atenuar sus consecuencias, aspectos todos ellos que conducen a una discusión rica en contenidos y plural en posibilidades, que pueden conducir a elaborar una planificación consensuada de la materialización de los despidos que reduzca o atenúe el carácter traumático de los mismos. El derecho español es menos rico en los matices señalados reconduciendo el dictado normativo prácticamente a la aceptación positiva o negativa por parte de la representación de los trabajadores de las causas alegadas por el empresario si bien justo es reconocerlo, cuando la hipótesis de despido colectivo se produce en empresas sindicalmente organizadas el contenido de las consultas adquiere una mayor riqueza produciéndose la posibilidad de lograr acuerdos sobre planes de viabilidad sobre el centro de trabajo sometido a plazos de ejecución y renegociación.

6. Como ha podido apreciarse a lo largo de las líneas anteriores, el contenido de la Directiva 75/129 puede sinceramente considerarse que cumple sus efectos a través de la regulación contenida en el Estatuto de los Trabajadores sin que el carácter tradicionalmente intervencionista de la Administración Laboral española suponga desvirtuar la funcionalidad otorgada al instrumento comunitario y cuyas raíces fundamentales se circunscriben a la información y consulta útil entre empresario y representación de los trabajadores, así como conocimiento y mediación por parte de la Administración. Lo que se ha venido a calificar como raíces, son en realidad los efectos pretendidos por el texto comunitario, y ellos en síntesis forman parte de la doctrina que la Comunidad Europea proyecta en la construcción de un mercado único por lo que se refiere a las relaciones laborales. La doctrina indicada, sin lugar a dudas ha de ser respetuosa en cuanto a su interpretación con las técnicas jurídicas y prácticas sociales que se desarrollan en los distintos ámbitos nacionales, de manera que la cohesión venga a producirse por una articulación natural de esas prácticas sociales y no por una uniformación artificial, que debido a la plural cultura jurídica existente genere efectos no queridos y contrarios al modelo común de relaciones que está en la base del proyecto comunitario.

BIBLIOGRAFIA

- ALBIO MONTESINOS, I.: "La Regulación de plantillas laborales y despidos colectivos: práctica judicial". (I y II), Actualidad Laboral, n.º 10 y 11. 1991.
- CRUZ VILLALÓN, J.: "La Directiva 75/129 sobre despidos colectivos y sus concordancias con la legislación española". Noticias C.E.E. 1988.
- DURÁN LÓPEZ, F.: "Análisis de la regulación jurídico positiva del despido colectivo en España". Documentación Laboral, n.º 22. 1987.
- LÓPEZ LÓPEZ, J.: "La aplicación de las normas comunitarias al ordenamiento laboral español: la Directiva del 17 de febrero de 1975 sobre despidos colectivos". Revista española de Derecho del Trabajo, n.º 27. 1986.
- MULAS GARCÍA, A.: "Sobre la directiva C.E.E. de 17/2/75, relativa a los despidos colectivos. Notas a una cuestión polémica". Documentación Laboral, n.º 13. 1984.
- RAMÍREZ MARTÍNEZ, J.: "Extinción del contrato de trabajo por causas económicas y tecnológicas: Normas comunitarias y régimen español". Actualidad Laboral, n.º 33. 1987.
- RUIZ CASTILLO, M.ª: "La acomodación del ordenamiento español a las pautas del Derecho Comunitario en materia de despido colectivo". En Jornadas Universitarias andaluzas de Derecho del Trabajo y relaciones laborales. Madrid, 1987.
- SALA/RAMÍREZ/COLINA: "Derecho Social Comunitario". Valencia, 1991.