



NOVEDADES JURISPRUDENCIALES

Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. RD 1483/2012, de 29 de octubre

Tomás Sala Franco

Sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años. RD 1484/2012, de 29 de octubre

Antonio Pedrajas Quiles

REGLAMENTO DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

RD 1483/2012, DE 29 DE OCTUBRE

Tomás Sala Franco,

Catedrático Derecho del Trabajo.
Director Formación Abdón Pedrajas & Molero.

I.- INTRODUCCIÓN

Entró en vigor el 31 de octubre de 2012, derogando el RD 801/2011, y la Orden ESS/487/2012. Tiene como principales objetivos:

- Adecuar los procedimientos de despido colectivo, suspensión y reducción de jornada a las novedades de la reforma laboral: de un procedimiento administrativo dirigido a la obtención de una autorización administrativa se pasa a un procedimiento con una importancia capital del periodo de consultas.

- Garantizar la efectividad del periodo de consultas, que cobra una importancia de primer orden una vez eliminada la autorización administrativa.

- Fijar la información a suministrar a los representantes de los trabajadores, como medio

para garantizar su adecuado conocimiento sobre las causas y permitirles una adecuada participación en su solución.

- Regular el plan de recolocación externa de los procedimientos de despido colectivo como obligación legal e indeclinable del empresario.

- Establecer las peculiaridades del procedimiento del despido en el sector público, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Vigésima ET.

II.- PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO POR CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN

En cuanto a la definición de despido colectivo o sus causas, el Reglamento nada añade a lo dispuesto en el art. 51 del ET, salvo la aclaración



El reglamento solamente añade sobre el ET que el contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del artículo 47 ET *“cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo”*)

de que *“a efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento...”*. Sin embargo, el procedimiento de despido colectivo viene regulado con gran detalle:

- Contenido de la comunicación de apertura del periodo de consultas (contenido del mismo) a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral (arts. 2, 3 y 6 Reglamento), así como solicitud a los representantes de emisión de informe (art. 64.5 a) y b) ET).

- Documentación exigida en los despidos colectivos por causas económicas: casos de pérdidas actuales (art. 4.2 Reglamento), pérdidas previstas (art. 4.3 Reglamento), disminución persistente del volumen de ingresos o de ventas (art. 4.4 Reglamento) o de empresas que forman parte de un grupo de empresas con obligación

o no de formular cuentas consolidadas (art. 4.5 Reglamento).

- Documentación exigida en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas y de producción (art. 5 Reglamento).

- Documentación en los procedimientos por despidos colectivos que incluyan a trabajadores de 50 o más años (DA 1ª Reglamento).

- Remisión de la autoridad laboral e inspección de trabajo del escrito y de la documentación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

- Posibilidad de que la autoridad laboral o la Inspección de Trabajo advierta al empresario de que la iniciación del procedimiento no cumple con los requisitos, sin que ello paralice o suspenda el procedimiento (art. 6.4 Reglamento).



"El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar" (art. 16.2 Reglamento)

■ Periodo de consultas: objeto, calendario, inicio, duración, reuniones, finalización y actas de las sesiones (art. 7 Reglamento).

■ Medidas sociales de acompañamiento: medidas para evitar o reducir los despidos colectivos (art. 8.1 Reglamento) y medidas para atenuar las consecuencias sobre los trabajadores afectados (art. 8.2 Reglamento).

■ El plan de recolocación externa en despidos colectivos de más de 50 trabajadores: periodo mínimo de duración del plan, contenido del plan y cómputo del número de trabajadores a estos efectos (art. 9 Reglamento).

■ Las actuaciones de la autoridad laboral: advertencias y recomendaciones a las partes, no suspensivas del procedimiento; actuaciones de asistencia a las partes; actuaciones de mediación a petición conjunta (art. 10 Reglamento).

■ Informe de la Inspección de Trabajo: plazo y contenido (art. 11 Reglamento).

■ La finalización del procedimiento: la comunicación a la autoridad laboral del resulta-

do y de las actas del periodo de consultas, del acuerdo y de la decisión empresarial de despido colectivo en el plazo máximo de caducidad de quince días a contar desde la fecha de la última reunión del periodo de consultas (art. 12. 1 a 4 Reglamento) y el traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo (art. 12. 5 Reglamento).

■ Prioridad de permanencia de los representantes de los trabajadores y de otros colectivos de trabajadores acordados (art. 13 Reglamento).

■ La notificación individual de los despidos a los trabajadores afectados según los términos y condiciones del art. 53.1 del ET, una vez transcurridos treinta días entre la fecha de comunicación de la apertura del periodo de consultas y la fecha de efectos de los despidos (art. 14 Reglamento).

■ Las acciones ante la jurisdicción laboral contra los acuerdos y decisiones en materia de despidos colectivos: remisión a la LJS (art. 15 Reglamento).

III.- SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN

Acerca del régimen jurídico de la suspensión del contrato y de la reducción de jornada, el reglamento solamente añade sobre el ET que el contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción del artículo 47 ET *"cuando el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo."* (art. 16.1 Reglamento), así como que el *"alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar"* (art. 16.2 Reglamento).

El procedimiento de suspensión del contrato y de reducción de la jornada viene regulado con gran detalle:

■ Comunicación de apertura (contenido) y la obligación de comunicación a los representantes legales de los trabajadores (arts. 17 Reglamento), a la autoridad laboral, así como solicitud a los representantes de los trabajadores del informe a que se refiere el art. 64. 5 b) del ET (art. 19.1 y 2 Reglamento).

- Documentación exigida en las suspensiones y reducciones por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción (art. 18 Reglamento).

- Remisión de la autoridad laboral e Inspección de Trabajo del escrito y de la documentación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

- Posibilidad de que la autoridad laboral advierta al empresario de que la iniciación del procedimiento no cumple con los requisitos exigidos, sin que por ello se paralice o suspenda el procedimiento (art. 19.4 Reglamento).

- Periodo de consultas: objeto, calendario, inicio, duración, reuniones, finalización y actas de las sesiones (art. 20.1 a 5 Reglamento).

- Actuaciones de la autoridad laboral: las advertencias y recomendaciones a las partes, no suspensivas ni paralizadoras del procedimiento; observaciones de los representantes de los trabajadores a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas (art. 21 Reglamento).

- El informe de la Inspección de Trabajo: plazo y contenido.

- La finalización del procedimiento: comunicación a la autoridad laboral del resultado, del acuerdo y/o de la decisión empresarial en el plazo máximo de caducidad de quince días a contar desde la última reunión del periodo de consultas (art. 12. 1 a 4 Reglamento) y el traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

La comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión o reducción de jornada individualizados por trabajador afectado.

IV.- DISPOSICIONES COMUNES A LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA

- La autoridad laboral competente en los distintos supuestos de procedimientos planteados ante la Administración General del Estado y ante las Comunidades Autónomas. Si la autoridad laboral que recibe la comunicación careciera de competencia deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dan-

do conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores.

- Interlocución de los representantes de los trabajadores ante la dirección de la empresa en los distintos supuestos planteables (art. 26 Reglamento).

- Comisión negociadora de los procedimientos (art. 27 Reglamento): El acta de constitución establecerá que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones.

Cuando el procedimiento afecte a varios centros de trabajo deberá concretarse si la negociación se realiza globalmente para la totalidad de los centros de la empresa o de manera diferenciada por centros.

V.- PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LOS ENTES, ORGANISMOS Y ENTIDADES QUE FORMAN PARTE DEL SECTOR PÚBLICO

El Título III del Reglamento establece normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público.

Distingue entre aquellos entes, organismos y entidades que forman parte del sector público, tal y como están relacionados en el art. 3.1 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, en función de que tengan o no la consideración de Administraciones Públicas conforme a lo indicado en el artículo 3.2 de dicha Ley:

- Para las que tengan la consideración de Administraciones Públicas, se establecen unas normas específicas de procedimiento en el Capítulo II de dicho Título (arts. 36 a 48 Reglamento) en atención a las particularidades que presenta la determinación de las causas de los despidos colectivos en las Administraciones Públicas de acuerdo con lo señalado en la mencionada Disposición Adicional Vigésima del ET (art. 35.3 Reglamento).

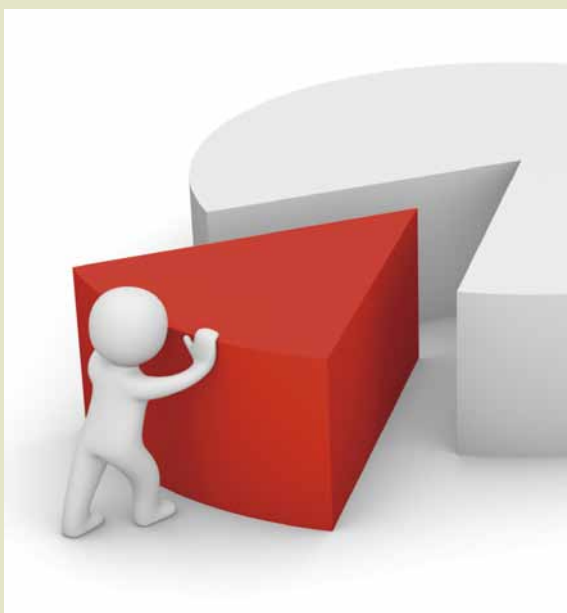
- Para aquellos entes, organismos y entidades que formen parte del sector público pero no tengan la caracterización de Administraciones Públicas, se aplicarán las reglas generales expuestas en el Título I, tanto en lo concerniente a la definición de las causas de los despidos como en lo relativo al procedimiento aplicable.)

Sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de 50 o más años

Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre

Antonio Pedrajas Quiles,

Socio-Director Organización Abdón Pedrajas & Molero. Abogado.



El art. 2 RD establece que **deberán hacerse aportaciones económicas** siempre que en los despidos colectivos concurren las siguientes circunstancias:

- Que sean realizados por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a ese número de trabajadores.

- Que afecten a trabajadores de cincuenta o más años de edad.

- Que, aun concurriendo las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los justifiquen, las empresas o el grupo de empresas del que formen parte hubieran tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores al inicio del procedimiento de despido colectivo. Se entenderá que han existido beneficios cuando el resultado de las cuentas de pérdidas y ganancias sea positivo.

A efectos del RD, **se considerarán trabajadores de 50 años o más:**

- Trabajadores afectados por el despido colectivo que tengan cumplidos 50 años o más a la fecha de extinción del contrato.

- Trabajadores que tuvieran dicha edad a la fecha de extinción de sus contratos por iniciativa empresarial, por motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el art. 49.1 c) ET, cuando dichas extinciones se produjeron en los 3 años anteriores o posteriores al despido colectivo.

El pasado 31 de octubre de 2012 entró en vigor el RD que regula la normativa por la que las empresas que realicen despidos colectivos que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público (Cláusula Telefónica).

Tiene por objeto el establecimiento del procedimiento de liquidación y pago de la aportación económica al Tesoro Público para sufragar el coste de las prestaciones públicas por desempleo y las cotizaciones a la Seguridad Social, en los despidos colectivos de trabajadores de cincuenta o más años en empresas con beneficios (DA 16 Ley 27/2011 y Disposición Final 4 Ley 3/2012).

Los **conceptos para la determinación del importe anual** de la aportación son:

■ El importe bruto de las prestaciones y subsidios por desempleo, incluidas las cotizaciones a la Seguridad Social realizadas por el SPEE.

■ También se consideraran los importes satisfechos por dichos conceptos, de las extinciones producidas en los 3 años anteriores o posteriores al despido colectivo, por motivos no inherentes a la persona del trabajador.

■ Para los trabajadores que agoten la prestación contributiva de desempleo y que accedan al subsidio, así como para aquellos que no teniendo derecho a la prestación contributiva accedan directamente al subsidio, se hará efectivo un canon fijo por trabajador.

■ Por lo demás, el RD regula de manera exhaustiva el procedimiento de liquidación, revisión de la cuantía y devolución de importes indebidos.

Así, no quedarán afectadas por el presente RD empresas de hasta 100 trabajadores (o que pertenezcan a grupos de empresas con menos de 100 trabajadores), independientemente de que tengan o no beneficios. Tampoco las empresas con más de 100 trabajadores (o que per-

El presente RD introduce importantísimos costes adicionales a los indemnizatorios, penalizando el coste global empresarial de los despidos colectivos)

tenezcan a grupos de empresas con más de 100 trabajadores) que no hayan tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores.

Por el contrario, las empresas con más de 100 trabajadores (o que pertenezcan a grupos de empresas con más de 100 trabajadores) que hayan tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores quedarán directamente afectados por las previsiones del presente RD, que introduce importantísimos costes adicionales a los indemnizatorios, penalizando el coste global empresarial de los despidos colectivos. Respecto al cómputo de los trabajadores que presten servicios en la empresa o en el grupo, deberá incluirse a la totalidad de los trabajadores que presten servicios en el día en que se inicie el procedimiento de despido colectivo.)

BREVES

* **MERCADO LABORAL.** Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. *BOE 30 de octubre de 2012*).

* **SEGURIDAD SOCIAL.** Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a

realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años. *BOE 30 de octubre de 2012*).

* **CALENDARIO LABORAL.** Resolución de 30 de octubre de 2012, de la Dirección General de Empleo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2013. *BOE 3 de noviembre de 2012*).

Información elaborada por:

Abdón Pedrajas & Molero
ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com