

Abdón Pedrajas & Molero

ABOGADOS & ASESORES TRIBUTARIOS

www.abdonpedrajas.com

boletín 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

Tomás Sala Franco
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Director de Formación Abdón Pedrajas & Molero

Noviembre, 2012

boletín LABORAL

Abdón Pedrajas & Molero

SUMARIO

I.- INTRODUCCIÓN

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

III.- EL PROCEDIMIENTO DE SUSPENSION DEL CONTRATO Y DE REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS TECNICAS, ORGANIZATIVAS Y DE PRODUCCIÓN

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

V.- EXTINCION DE RELACIONES DE TRABAJO POR DESAPARICIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA DEL CONTRATANTE

VI.- EXTINCIÓN Y SUSPENSION DE RELACIONES DE TRABAJO Y REDUCCION DE JORNADA POR FUERZA MAYOR

VII.- NORMAS ESPECIFICAS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LOS ENTES, ORGANISMOS Y ENTIDADES QUE FORMAN PARTE DEL SECTOR PUBLICO

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

I.- INTRODUCCIÓN

1.- La Disposición Final Decimonovena, apartado 2, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, encomendó al Gobierno la aprobación de un RD sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y de reducción de jornada que desarrolle lo establecido en la misma, con especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario.

En cumplimiento de dicho mandato legal, el presente RD tiene como principales objetivos los siguientes:

1º) Adecuar los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada a las importantes novedades incorporadas por la reforma laboral al ET: de un procedimiento administrativo en sentido estricto dirigido a la obtención de una autorización administrativa que condicionaba la posibilidad de la adopción de unas medidas laborales concretas por parte del empresario (despidos colectivos o suspensiones de contratos o reducción de jornada) a otra clase de procedimiento, que consiste en la negociación de un periodo de consultas entre la empresa y los representantes de los trabajadores en relación con las mencionadas medidas laborales y en el que la participación de la autoridad laboral, aun cuando se mantiene, es otra y diversa respecto de la configurada por la regulación estatutaria anterior.

2º) Garantizar la efectividad del periodo de consultas de los procedimientos, que cobra una importancia de primer orden en la nueva regulación una vez eliminada la autorización administrativa previa.

3º) Fijar la información a suministrar a los representantes de los trabajadores por parte de la empresa como medio para garantizar un adecuado conocimiento de los mismos sobre las causas que originan el procedimiento y permitirles una adecuada participación en su solución.

4º) Regular el plan de recolocación externa de los procedimientos de despido colectivo como obligación legal e indeclinable del empresario.

5º) Establecer las peculiaridades del procedimiento del despido en el sector público y específicamente en el ámbito de las Administraciones Públicas, de acuerdo con lo establecido en la Disposición Adicional Vigésima del ET.

2.- En el RD es posible encontrar transcripciones literales del ET, sin añadir nada (caso de las causas justificativas o del régimen de prioridad de permanencia de los trabajadores) y regulaciones ampliamente detalladas (caso de los procedimientos de consulta o de las actuaciones de la autoridad laboral).

3.- Han sido derogados el RD 801/2011, de 10 de junio, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos y la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, de desarrollo, así como los apartados 1, a), 3 y 4 del artículo 1 del RD 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de protección por desempleo y todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este RD (Disposición Derogatoria Única RD).

4.- La Disposición Transitoria Única del RD regula los procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del RD:

"1. A los procedimientos incluidos en el ámbito de aplicación del Reglamento que se aprueba por el presente real decreto iniciados con anterioridad a su entrada en vigor, pero con posterioridad al 12 de febrero de 2012, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su inicio.

2. De acuerdo con lo dispuesto en el apartado 1 de la disposición transitoria décima de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de los contratos de trabajo, o para la reducción de jornada que estuvieran en tramitación a 12 de febrero de 2012 se regirán por la normativa vigente en el momento de su inicio.

3. Conforme a lo dispuesto en el apartado 2 de la disposición transitoria décima de la referida Ley 3/2012, de 6 de julio, los expedientes de regulación de empleo para la extinción o la suspensión de los contratos de trabajo o para la reducción de la jornada, resueltos por la autoridad laboral y con vigencia en su aplicación a 12 de febrero de 2012, se regirán por la normativa en vigor cuando se dictó la resolución del expediente".

5.- El RD entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE, esto es, el día 31 de octubre de 2012 (Disposición Final Quinta RD).

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

6.- En cuanto a la definición de despido colectivo, el Reglamento nada añade a lo dispuesto en el art. 51 del ET, salvo la aclaración 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, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada"* (art. 1.1 Reglamento).

7.- Tampoco añade nada el Reglamento respecto de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción justificativas de los despidos colectivos, repitiendo la literalidad del art. 51 del ET (art. 1.2 Reglamento).

8.- El procedimiento de despido colectivo viene regulado con gran detalle:

a) El escrito de iniciación del procedimiento (contenido del mismo) y la obligación empresarial de comunicación a los representantes legales de los trabajadores (arts. 2 y 3 Reglamento).

b) La documentación exigida en los despidos colectivos por causas económicas: en los casos de pérdidas actuales (art. 4.2 Reglamento), de pérdidas previstas (art. 4.3 Reglamento), de 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).

c) La documentación exigida en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas y de producción (art. 5 Reglamento).

d) La documentación en los procedimientos por despidos colectivos que incluyan a trabajadores de 50 o más años (Disposición Adicional Primera Reglamento).

e) La comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral: la obligación empresarial de remitir a la autoridad laboral copia del escrito de iniciación del procedimiento y de la documentación presentada y de la solicitud a los representantes legales de los trabajadores del informe a que se refiere el art. 64. 5 a) del ET (art. 6.1 y 2 Reglamento).

f) La remisión de la autoridad laboral del escrito y de la documentación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 6.3 Reglamento).

g) La 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. 6.4 Reglamento).

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

i) Las 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).

j) 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).

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

l) El informe de la Inspección de Trabajo y seguridad Social: plazo y contenido (art. 11 Reglamento).

m) La finalización del procedimiento: la comunicación a la autoridad laboral del resultado 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).

n) La prioridad de permanencia en la empresa de los representantes legales de los trabajadores y de otros colectivos de trabajadores acordados (art. 13 Reglamento).

ñ) 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).

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

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

9.- Acerca del régimen jurídico de la suspensión del contrato y de la reducción de jornada, el reglamento solamente añade sobre el ET que:

a) El contrato de trabajo podrá suspenderse por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción a que se refiere el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, *"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).

b) 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).

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

a) El escrito de iniciación del procedimiento (contenido del mismo) y la obligación empresarial de comunicación a los representantes legales de los trabajadores (arts. 17 Reglamento).

b) La documentación exigida en las suspensiones del contrato y reducciones de jornada por causas económicas y por causas técnicas, organizativas y de producción (art. 18 Reglamento).

c) La comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral: la obligación empresarial de remitir a la autoridad laboral copia del escrito de iniciación del procedimiento y de la documentación presentada y de la solicitud a los representantes legales de los trabajadores del informe a que se refiere el art. 64. 5 a) del ET (art. 19.1 y 2 Reglamento).

e) La remisión de la autoridad laboral del escrito y de la documentación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (art. 19.3 Reglamento).

f) La 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).

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

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

i) El informe de la Inspección de Trabajo y seguridad Social: plazo y contenido (art. 22 Reglamento).

j) La finalización del procedimiento: la comunicación a la autoridad laboral del resultado y de las actas del periodo de consultas, del acuerdo y de la decisión empresarial de suspensión del contrato y reducción de jornada 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. 20.6 Reglamento).

En todo caso, la comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia (art. 20.6 Reglamento).

k) La notificación individual de las suspensiones del contrato o reducciones de jornada a los trabajadores afectados, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior. La notificación individual a cada trabajador sobre las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada contemplará los días concretos afectados por dichas medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia (art. 23 Reglamento).

l) Las acciones ante la jurisdicción laboral contra los acuerdos y decisiones en materia de suspensión de contratos y reducciones de jornada : remisión a la LJS (art. 24 Reglamento).

11.- La suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada por causas técnicas, organizativas o de producción en el sector público (Disposición Adicional Tercera Reglamento).

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

12.- La autoridad laboral competente: el art. 25 del reglamento establece 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, dando conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores (arts. 6.5 y 19.5 Reglamento).

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

14.- La comisión negociadora de los procedimientos: (art. 27 Reglamento):

a) Las comisiones negociadoras de los procedimientos en representación de los trabajadores deberán establecer en su acta de constitución que se constituyen como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones.

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

15.- En cuanto al régimen de adopción de acuerdos en el periodo de consultas de los procedimientos, el reglamento repite lo establecido en la ley (básicamente en el art. 41 del ET), recogiendo igualmente lo establecido en la ley acerca de la posibilidad de sustituir por acuerdo el periodo de consultas por los procedimientos de mediación y arbitraje establecidos por los acuerdos interprofesionales de solución extrajudicial de los conflictos laborales (art. 28 Reglamento).

16.- El archivo de las actuaciones en el caso de que la empresa sea declarada en situación de concurso antes de que la autoridad laboral reciba la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada (art. 29 Reglamento).

V.- EXTINCIÓN DE RELACIONES DE TRABAJO POR DESAPARICIÓN DE LA PERSONALIDAD JURÍDICA DEL CONTRATANTE

17.- De acuerdo con lo previsto en el art. 49.1 g) del ET, esta extinción se regirá por el procedimiento establecido para los despidos colectivos, incluidas las disposiciones relativas a

las medidas sociales de acompañamiento y del plan de recolocación externa (art. 30 Reglamento).

VI.- EXTINCIÓN Y SUSPENSIÓN DE RELACIONES DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR FUERZA MAYOR

18.- La existencia de la fuerza mayor deberá ser constatada por la autoridad laboral cualquiera que sea el número de trabajadores afectados (art. 31.1 Reglamento).

19.- La autoridad laboral competente: remisión al art. 25 del Reglamento (art. 31.2 Reglamento).

20.- La iniciación del procedimiento: la solicitud de la empresa acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y la simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores (art. 32 Reglamento).

21.- La instrucción de la autoridad laboral: recabará preceptivamente informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y cuantos otros considere indispensables (art. 33.1 Reglamento).

22.- La resolución de la autoridad laboral se dictará en el plazo máximo de cinco días a contar desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano competente (art. 33.1 Reglamento).

23.- En el caso de que figuren en el procedimiento y puedan ser tenidos en cuenta en la resolución otros hechos, alegaciones y pruebas distintos de los aportados por la empresa en su solicitud, se dará a ésta y a los representantes legales de los trabajadores el oportuno trámite de audiencia, que deberá realizarse en el término de un día (art. 33.2 Reglamento).

24.- La resolución de la autoridad laboral deberá limitarse, en su caso, a constatar la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo a esta la decisión sobre la extinción de los contratos o la aplicación de medidas de suspensión de los contratos o reducción de jornada, que surtirán efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La empresa deberá dar traslado de dicha decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral (art. 33.3 Reglamento).

25.- En el supuesto de que, instruido el procedimiento, no se haya constatado la existencia de la fuerza mayor alegada, se podrá iniciar el oportuno procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contratos o reducción de jornada, de acuerdo con lo establecido en el Título I (art. 33.4 Reglamento).

26.- La resolución de la autoridad laboral que no haya constatado la existencia de fuerza mayor por la empresa podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social (art. 33.5 Reglamento).

27.- Los trabajadores podrán impugnar la decisión empresarial sobre la extinción de contratos o las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada: remisión a la LJS (art. 33.6 Reglamento).

VII.- NORMAS ESPECIFICAS DE LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL AL SERVICIO DE LOS ENTES, ORGANISMOS Y ENTIDADES QUE FORMAN PARTE DEL SECTOR PUBLICO

28.- El Título III del Reglamento se dedica al establecimiento de 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, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Vigésima del ET.

A tal fin el RD 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 (Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre), en función de que tengan o no la consideración de Administraciones Públicas conforme a lo indicado en el artículo 3.2 de dicha Ley:

a) 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).

b) 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.

El presente documento recoge información relativa a novedades normativas y/o jurisprudenciales. Las opiniones en él contenidas no constituyen asesoramiento profesional o jurídico.

© Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. Quedan reservados todos los derechos prohibiéndose la explotación, reproducción, comunicación pública y transformación, total o parcial, sin la pertinente autorización de Abdón Pedrajas Abogados y Asesores Tributarios, S.L.P. (Madrid - Tel. +34 91 590 39 94; Barcelona - Tel. +34 93 209 29 67).