CARUNCHO, TOMÉ & JUDEL
ABOGADOS Y ASESORES FISCALES
Marcial del Adalid, 17-19, 1ª Plta. 15005 La Coruña
Tel.: 981 150 160 · Fax: 981 151 488 · info@caruncho-tome-judel.es
www.caruncho-tome-judel.es
Despacho miembro de: HISPAJURIS

EL PROCEDIMIENTO DE LOS ERE DE EXTINCION, SUSPENSIVOS Y DE REDUCCION DE JORNADA EN EL RD 1483/2012

SUMARIO

I.- Introducción …… 3

II.- El procedimiento del despido colectivo…….. 4

1.- Comunicación de la apertura del período de consultas…….... 5

2.1.- El período de consultas…….…….. 8

2.2.- La nueva intervención de la autoridad laboral y de la Inspección de trabajo……. 9

3.- Comunicación del despido por parte de la empresa……. 10

III.- Suspensión de contratos de trabajo y la reducción de jornada……. 11

EL PROCEDIMIENTO DE LOS ERE DE EXTINCION, SUSPENSIVOS Y DE REDUCCION DE JORNADA EN EL RD 1483/2012

I.- INTRODUCCIÓN

El 31 de octubre de 2012 entró en vigor el 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, que deroga el anterior reglamento de procedimientos de regulación de empleo, aprobado por el Real Decreto 801/2011, de 10 de junio.

La aprobación de esta Norma deriva del mandato legal incluido en la disposición final decimonovena, apartado 2, de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral que encomendaba al Gobierno la aprobación de un reglamento que desarrollara la nueva regulación del despido colectivo y de la suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada.

Como expresa el preámbulo del RD 1483/2012, la reforma laboral del año 2012 ha supuesto, en esta materia, el paso *«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, a otra clase de procedimiento, esencialmente distinto»*, fundamentalmente por la eliminación de la necesidad de autorización administrativa de estos expedientes. Es decir, el cambio más importante en la normativa laboral en el año 2012 es la supresión de la tradicional autorización administrativa para efectuar despidos colectivos, suspensiones de contratos o reducciones de jornada, salvo en los supuestos de fuerza mayor –ya eliminada por el RDL 3/2012-.

De acuerdo con el preámbulo, los demás objetivos del RD 1483/2012 vendrían a ser los siguientes:

(i) garantizar la efectividad del período de consultas de los procedimientos desarrollados por el reglamento;

(ii) fijar la información que la empresa debe suministrar a los representantes de los trabajadores para garantizar una adecuada participación durante el período de consultas;

(iii) regular el plan de recolocación externa en los procedimientos de despido colectivo como una obligación legal e indeclinable de la empresa;

(iv) establecer las peculiaridades del procedimiento de despido colectivo en el ámbito de las Administraciones Públicas.

II.- EL PROCEDIMIENTO DEL DESPIDO COLECTIVO

El procedimiento de despido colectivo, al igual que el de suspensión de contratos de trabajo y de reducción de jornada, se inicia con la comunicación de la empresa a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral de su intención de efectuar un despido colectivo y les una específica documentación, posteriormente se inicia un período de consultas entre empresa y representantes de los trabajadores, y finalmente la empresa comunica a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores su decisión sobre el despido colectivo, y notifica individualmente después a cada trabajador afectado la concreta extinción de su contrato de trabajo.

El procedimiento de despido colectivo debe llevarse a cabo cuando en un período de noventa días se extingan por las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, (i) diez trabajadores en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores, (ii) el 10% del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos

trabajadores, o (iii) treinta trabajadores en empresas que ocupen a más de trescientos trabajadores. Igualmente se aplica el procedimiento de despido colectivo cuando se extingan todos los contratos de trabajo de una empresa, siempre que su número sea superior a cinco, y cuando las extinciones se produzcan por el cese total de la actividad de la empresa basado en causas económicas, técnicas, organizativas y productivas.

En cuanto a las causas, el artículo 1.2 del RD 1483/2012 dispone que se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas, entendiéndose que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Y se entiende que concurren causas técnicas, organizativas y productivas, respectivamente, cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción (técnicas), en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción (organizativas) y en la demanda de productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado (productivas).

1.- Comunicación de la apertura del período de consultas

El procedimiento de despido colectivo se inicia por escrito, mediante la comunicación por el empresario a los representantes de los trabajadores de la apertura del período de consultas, comunicación que debe incluir un contenido mínimo y debe ir acompañada de exhaustiva y exigente documentación.

Es preciso especificar la causa o las causas en las que se basa el despido colectivo, el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido y de los trabajadores empleados habitualmente en el último año, el período previsto para la realización de los despidos y los criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados.

Respecto a la documentación a entregar junto con la comunicación del inicio del período de consultas (desarrollada en los arts. 3, 4, 5 y 9 del RD 1483/2012) adquiere una importancia esencial en el nuevo procedimiento de despido colectivo. En este sentido, el artículo 124.11 de la LRJS dispone que la decisión del empresario de llevar a cabo un despido colectivo deberá ser declarada nula en sede judicial «*cuando el empresario no haya entregado la documentación prevista en el artículo 51.2 del ET*».

Entre la documentación a entregar se encuentra la memoria explicativa de las causas del despido y un plan de recolocación externa, a través de empresas de recolocación autorizadas, si el despido colectivo afecta a más de cincuenta trabajadores. El resto de documentación que la empresa debe entregar a los representantes de los trabajadores junto con la comunicación inicial depende de la causa o causas en las que se base el despido colectivo.

Cuando el expediente se fundamenta en causas económicas y en la existencia de resultados negativos, la empresa tendrá que aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos y las cuentas provisionales a la fecha de inicio del procedimiento. En caso de previsión de pérdidas, deberá aportar un informe técnico sobre los criterios utilizados para su estimación, su volumen y el carácter permanente o transitorio de la previsión. Y si la causa económica alegada sea la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas en los períodos previstos en el artículo 1.2 del RD 1483/2012, la empresa tendrá que aportar la documentación fiscal y contable que lo acredite.

Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas con obligación de formalizar cuentas consolidadas, deberá aportar las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo, siempre que existieran saldos deudores o acreedores entre ellas. Sin embargo, cuando la empresa forma parte de un grupo de empresas sin obligación de formalizar cuentas consolidadas, deberá aportar las cuentas anua les, debidamente auditadas de las empresas del grupo que tengan su domicilio social en España, que tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y que tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

Si el despido colectivo se basa en causas técnicas, organizativas o productivas, la empresa debe aportar un informe técnico que acredite los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o en la demanda de los productos y servicios que la empresa coloca en el mercado.

El artículo 6 del RD 1483/2012 dispone que la empresa debe entregar a la autoridad laboral, «simultáneamente» copia de la comunicación y de la documentación entregada a los representantes de los trabajadores, copia del escrito en el que se solicita a los representantes de los trabajadores la emisión del informe sobre el despido colectivo (derecho reconocido en el artículo 64.5 del ET) y documentación adicional relativa a los centros de trabajo de la empresa, a la composición de la representación de los trabajadores y a la composición de la comisión negociadora del procedimiento de despido colectivo.

2.1.- El período de consultas

El período de consultas debe tener por objeto alcanzar un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y el RD 1483/2012 regula el contenido mínimo de la negociación y el número mínimo de reuniones que se deben celebrar, lo que supone otra novedad de este reglamento. Este período de consultas, en el que las partes deben negociar de buena fe con el objeto de llegar a un acuerdo, debe tener una duración no superior a treinta o a quince días naturales, dependiendo de si la empresa tiene más o menos de cincuenta trabajadores.

En cuanto al contenido mínimo del período de consultas. El artículo 7.1 del reglamento establece que «*la consulta deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivo y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad*».

Además, el Reglamento enumera algunas posibles medidas sociales de acompañamiento para (i) evitar o reducir los despidos o (ii) para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, como pueden ser la recolocación de trabajadores dentro de la empresa o en otras empresas del grupo, traslados, modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, descuelgue de condiciones del convenio colectivo de aplicación, derecho de reingreso preferente en futuras vacantes, recolocaciones externas o acciones de formación profesional.

El artículo 9 del RD 1483/2012 desarrolla la novedosa obligación regulada en el artículo 51.10 del ET, que prevé que toda empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores (y que no esté en proceso concursal) debe ofrecer a los trabajadores

afectados, sin coste para ellos, un plan de recolocación externa, a través de empresas autorizadas, que garantice una atención personal continuada mínima de seis meses.

El contenido del plan debe incluir medidas efectivas y adecuadas de intermediación laboral, de orientación profesional, de formación profesional y de asesoramiento personaliza- do respecto de todos los aspectos de la recolocación y, en especial, respecto de la búsqueda activa de empleo.

2.2.- La nueva intervención de la autoridad laboral y de la Inspección de Trabajo

Como ya hemos apuntado con anterioridad, en el nuevo procedimiento de despido colectivo ya no es necesario obtener una autorización administrativa para extinguir contratos de trabajo de forma colectiva, salvo en casos de fuerza mayor.

Ahora, su intervención consiste en recibir información y documentación y trasladarla a los entes competentes, en velar por la efectividad del período de consultas, en emitir advertencias y recomendaciones a las partes y en realizar, a iniciativa propia o a petición de parte, funciones de asistencia durante el período de consultas. Asimismo, a petición conjunta de las partes, la autoridad laboral puede realizar labores de mediación. En estas funciones de asistencia y mediación la autoridad laboral puede contar con la asistencia y apoyo de la Inspección de Trabajo.

En cuanto a la Inspección de Trabajo, ha de emitir un preceptivo informe en el plazo de los quince días siguientes a la fecha en la que la Inspección de Trabajo reciba de la autoridad laboral la notificación de la finalización del período de consultas, relativo al cumplimiento de las obligaciones

empresariales de información y documentación y sobre el desarrollo del período de consultas. También informará sobre los criterios de designación de los trabajadores afectados por el despido colectivo, a fin de comprobar la inexistencia de discriminación, sobre las medidas sociales de acompañamiento y sobre el cumplimiento de la obligación empresarial, cuando sea preceptivo, de ofrecer el plan de recolocación externa.

3.- Comunicación del despido por parte de la empresa

Una vez finalizado el período de consultas, la empresa debe comunicar a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre el despido colectivo. En caso de que las partes hubieran alcanzado un acuerdo durante el período de consultas, en la comunicación a la autoridad laboral la empresa deberá entregar una copia íntegra de dicho acuerdo.

Esta comunicación debe realizarse en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el período de consultas. Si este plazo transcurre sin que se haya comunicado la decisión del despido colectivo, el procedimiento caducará y la empresa no podrá llevar a cabo las extinciones de los contratos de trabajo. En estas comunicaciones la empresa debe incluir la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado o que la empresa hubiera ofrecido, el plan de recolocación externa definitivo en los casos de empresas obligadas a ofrecerlo y las actas de las reuniones del período de consultas, firmadas por los asistentes.

La notificación de cada despido se debe realizar de forma individual, en los términos establecidos en el artículo 53.1 del ET para el despido individual por causas objetivas carta debe explicar la causa que justifica la extinción. Esta obligación llevará, en la práctica, por lo que habría que adjuntar a la carta

la documentación relevante del despido colectivo, como la memoria explicativa, los informes técnicos, el acuerdo que se haya alcanzado durante el período de consultas o la decisión final comunicada a la autoridad laboral o a los representantes de los trabajadores.

El artículo 14.2 del RD 1483/2012 dispone que entre la fecha de la comunicación del inicio del período de consultas y la fecha de efectos de los despido debe transcurrir un mínimo de treinta días.

El procedimiento referido hasta ahora no se aplica cuando la causa que alega la empresa para adoptar la medida extintiva es la fuerza mayor, dado que en tal caso se precisa una resolución de la autoridad laboral cuyo único objeto debe ser constatar o no la existencia de la fuerza mayor alegada por la empresa, correspondiendo al empresario la decisión sobre las concretas medidas extintivas o suspensivas a implementar, que, según el artículo 33 del RD 1483/2012, surtirán efectos «desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor».

III.- SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO Y LA REDUCCIÓN DE JORNADA

A diferencia del despido colectivo, son medidas destinadas a superar situaciones empresariales coyunturales y no estructurales, y su procedimiento se regula en el capítulo II del título I del RD 1483/2012, parecido al del propio despido colectivo, aunque con algunas diferencias en materia de documentación a entregar a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, en el contenido de la negociación, en la duración del procedimiento o en el papel que en uno y otro procedimiento desempeña la autoridad laboral.

El capítulo II del título I está dedicado a los ERE de suspensión de contratos y de reducción de jornada de trabajo, en términos semejantes a los del RD 801/2011 y las diferencias con el procedimiento de despido colectivo se concretan, por ejemplo, en el art. 16, sobre el alcance y duración de las medidas, que deberán ser "adecuadas a la situación coyuntural que se pretende superar", debiendo ser la documentación presentada por la empresa simplemente "la necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa".

La suspensión deberá afectar a días completos, continuados o alternos, "durante al menos una jornada ordinaria de trabajo", y la reducción de jornada comprenderá entre un 10 y un 70 %, computada "sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual". A diferencia de la decisión extintiva la autorización de la medida de suspensión o reducción "no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados".

El procedimiento se aplica, a diferencia de la normativa reguladora de la extinción "cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y el número de afectados por la suspensión de contratos o reducción de jornada", y el período de consultas tendrá una duración no superior a quince días, frente a los treinta en caso de extinción. Igualmente se reduce el plazo de comunicación a los representantes de los trabajadores de la decisión adoptada, que es de quince días (frente a los treinta en caso de extinción), con la comunicación posterior a los trabajadores afectados. Y la comunicación empresarial debe contemplar el calendario de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados.

Para mayor información, consultar texto completo del RD. 1483/2012
http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-13419