

15-2012
Octubre, 2012

**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**

Con fecha 30 de octubre de 2012, se ha publicado en el Boletín Oficial del Estado 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 tiene como objetivo principal la adecuación de los citados procedimientos a las importantes novedades incorporadas por la reforma laboral al Estatuto de los Trabajadores.

De este modo, el Reglamento que se aprueba mediante este Real Decreto, y cuya entrada en vigor se ha previsto para el 31 de octubre de 2012, deroga su precedente aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio.

Procedemos a continuación a resumir brevemente la regulación contenida en el Reglamento, centrándonos fundamentalmente en aquellos aspectos que suponen una novedad o modificación respecto a la normativa precedente.

1. PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO

1.1 Causas y objeto del procedimiento

El Reglamento reitera las previsiones del Estatuto de los Trabajadores en lo que respecta a (i) el número de extinciones que ha de producirse para considerar que nos encontramos ante un despido colectivo, así como (ii) la definición de las causas económicas, productivas, técnicas y organizativas que han de concurrir para justificar el mismo.

A efectos del cómputo de la plantilla de la empresa para determinar el porcentaje de extinciones producidas en un periodo de noventa días, se señala expresamente que ha de incluirse a 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.

1.2 Iniciación de procedimiento

1.2.1 Comunicación a los representantes de los trabajadores

El Reglamento mantiene, en esencia, la regulación previa relativa (i) al contenido de la comunicación de la apertura del periodo de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores y (ii) a la documentación que preceptivamente ha de acompañar a la misma.

No obstante, pueden advertirse las siguientes novedades y/o modificaciones:

- A raíz de la reforma laboral, y tal y como ya había adelantado la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del Real Decreto 801/2011, se **ha eliminado la justificación de la razonabilidad** del número de extinciones en relación con la concurrencia de la causa económica y la finalidad de preservar o favorecer la posición competitiva de la empresa en el mercado.
- Por otro lado, cuando la situación económica negativa consista en la **disminución persistente del nivel de ingresos o ventas**, el empresario deberá aportar, además de la restante documentación económica preceptiva (i.e. cuentas anuales de los dos últimos ejercicios completos), la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación del inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.
- Asimismo, si el despido afecta a más de cincuenta trabajadores, se ha de aportar junto a la comunicación de apertura del periodo de consultas un **plan de recolocación externa**, a través de empresas de recolocación autorizadas, que deberá garantizar a los trabajadores afectados, con especial extensión e intensidad a los de mayor edad, una atención continuada por un periodo mínimo de seis meses, con medidas efectivas adecuadas a su finalidad en las siguientes materias: (i) intermediación, (ii) orientación profesional, (iii) formación profesional y (iv) atención personalizada, en especial, respecto a la búsqueda activa de empleo.

El contenido del plan puede ser concretado o ampliado a lo largo del periodo de consultas, si bien al finalizar el mismo deberá ser presentada su redacción definitiva.

A efectos del cómputo del número de cincuenta trabajadores estipulado para que nazca la obligación de implementar un plan de recolocación, se han de tener en cuenta también las extinciones de contratos por iniciativa de la empresa o empresas del mismo grupo, en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de la expiración del tiempo convenido en los contratos eventuales o la realización de la obra o servicio objeto del contrato, siempre que tales extinciones se hayan producido dentro de los noventa días inmediatamente anteriores al inicio del despido colectivo.

Ahora bien, lo previsto en el párrafo anterior se aplicará exclusivamente respecto de aquellos cuyos contratos de trabajo se hayan extinguido a partir de la entrada en vigor del Reglamento.

- Finalmente, y a los efectos de la **aportación al Tesoro Público** prevista en la Disposición Adicional Decimosexta de la Ley 27/2011 y desarrollada por el Real Decreto 1484/2012, cuando el despido colectivo afecte a trabajadores de cincuenta o más años en empresas o grupos de empresas de más de cien trabajadores, habrá que aportar asimismo la siguiente documentación:
 - La relación de los códigos de cuenta de cotización de la empresa que inicia el procedimiento y, en su caso, del resto de las empresa que conforman el grupo de empresas, con mención del número de trabajadores adscritos a cada una de ellas al momento de la comunicación del inicio del procedimiento, con independencia del tipo de contrato o de que trabajen a jornada completa o a tiempo parcial.
 - La relación de los contratos de trabajo que se hayan extinguido en los tres años inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación del inicio del procedimiento, aunque no antes del 27 de abril de 2011, por iniciativa de la empresa o empresas pertenecientes al mismo grupo, en virtud de otros motivos en virtud de motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de la expiración del tiempo convenido en los contratos eventuales o la realización de la obra o servicio objeto del contrato.
 - La documentación de índole económica requerida en los supuestos en los que se alega la existencia de una situación económica negativa, con independencia (i) de la naturaleza de las causas alegadas en el concreto despido colectivo y (ii) de que las empresas del grupo del que forme parte la empresa que inicia el procedimiento tengan la misma actividad, pertenezcan al mismo sector de actividad o tengan saldos deudores o acreedores con la misma.

Hemos de señalar que el Reglamento otorga una especial relevancia a la información a suministrar a los representantes de los trabajadores, 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.

1.2.2 Comunicación a la autoridad laboral

El empresario ha de hacer llegar a la autoridad laboral, con carácter simultáneo, los escritos y la documentación entregada a los representantes legales de los trabajadores, así como información relativa a:

- La composición de la representación de los trabajadores.

- La comisión negociadora del procedimiento de despido colectivo, especificando, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo.
- Los centros de trabajo sin representación unitaria, incluyendo: (i) el escrito por el que se informa a los trabajadores de dichos centros la posibilidad de nombrar a una comisión negociadora *ad hoc* en virtud de lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores y, en su caso, (ii) las actas relativas a la atribución de la representación a dicha comisión.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación y documentación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social (en éste último caso, en el supuesto de que la empresa no esté incurso en procedimiento concursal y el despido colectivo incluya a trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967).

1.3 Periodo de consultas

El Reglamento trata de 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:

- Reuniones

En este sentido, y como novedad respecto a la regulación previa (Real Decreto 801/2011), el Reglamento establece de forma exhaustiva el número de reuniones y los intervalos entre las mismas, que, salvo pacto en contrario entre las partes, serán los siguientes:

- A la apertura del periodo de consultas se debe fijar un calendario de reuniones.
- La primera reunión del periodo de consultas ha de celebrarse en un plazo no inferior a tres días desde la comunicación a la autoridad laboral.
- En empresas de menos de cincuenta trabajadores (con un periodo de consultas de duración no superior a quince días naturales), se deben celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a seis días naturales, ni inferior a tres días naturales.
- En empresas de cincuenta o más trabajadores (con un periodo de consultas de duración no superior a treinta días naturales), se deben celebrar durante el mismo, al menos, tres reuniones, separadas por un intervalo no superior a nueve días naturales, ni inferior a cuatro días naturales.

No obstante lo anterior, el periodo de consultas puede darse por finalizado, en todo caso y en cualquier momento, cuando así lo pacten las partes, por entender que no resulta posible alcanzar un acuerdo o, por el contrario, cuando dicho acuerdo sea alcanzado, debiendo comunicar tales circunstancias expresamente a la autoridad laboral.

De todas las reuniones del periodo de consultas ha de levantarse acta, que deberán firmar todos los asistentes.

■ Medidas sociales de acompañamiento

El periodo de consultas ha de versar como mínimo sobre las posibilidades de (i) evitar o reducir los despidos colectivos, así como (ii) atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento.

El Reglamento mantiene, en este sentido, las medidas contenidas en la normativa precedente (movilidad geográfica o funcional, modificación sustancial de condiciones de trabajo, recolocaciones, acciones de formación, entre otras) que pueden considerarse para lograr ambos objetivos, si bien:

- Incluye una medida adicional para evitar o reducir los efectos del expediente: la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable.
- Cuando en el acuerdo alcanzado en el periodo de consultas se incluya una inaplicación de las condiciones reguladas en el convenio colectivo de aplicación, la empresa deberá proceder en todo caso al depósito de dicho acuerdo.
- Añade también otra medida para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados: el derecho de reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa.
- Con relación a la posible promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social, el Reglamento especifica que tal medida no puede perseguir la continuidad de la prestación laboral de los trabajadores afectados hacia la misma empresa mediante contratas de obras o de servicios o tipos contractuales análogos que tengan por fin la elusión en fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato de trabajo.

1.4 Actuaciones de la autoridad laboral y de la Inspección de Trabajo

Se desarrollan, asimismo, novedades relativas al papel de la autoridad laboral y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el desarrollo del periodo de consultas que incluyen, no sólo actuaciones de advertencia o recomendación, sino también las de mediación o asistencia que resulten convenientes para resolver los problemas planteados por el despido colectivo:

- En lo que respecta a la autoridad laboral:
 - Ha de dar traslado a ambas partes de los escritos que contengan advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular.
 - Puede realizar (i) actuaciones de asistencia, a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa, en especial, puede dirigir a las partes propuestas y recomendaciones sobre las medidas sociales de acompañamiento y, en su caso, sobre el contenido e implantación del plan de recolocación externa y (ii) actuaciones de mediación, a petición conjunta de las partes.
 - Los representantes de los trabajadores pueden dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas.
 - El empresario ha de responder por escrito a la autoridad laboral, antes de la finalización del periodo de consultas, sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado esta, dando traslado a los representantes de los trabajadores de una copia de dicho escrito.
- En relación con la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:
 - Se le otorga la facultad de asistir y apoyar a la autoridad laboral en las actuaciones de mediación y asistencia que ésta pueda llevar a cabo.
 - Se amplía el plazo de diez a quince días para que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social emita su informe preceptivo. Dicho plazo comienza a computarse además desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas (conforme a la regulación precedente -Real Decreto 801/2011- el informe debía obrar en poder de la autoridad laboral antes de la citada finalización).

1.5 Finalización del Procedimiento

Una vez finalizado el periodo de consultas, el empresario cuenta con un plazo máximo de quince días desde la última reunión del periodo de consultas para comunicar a la autoridad laboral (i) el resultado del mismo y (ii) la decisión sobre el despido colectivo que realiza, justificando en su caso la afectación de trabajadores con prioridad legal o convencional de permanencia en la empresa.

Dicha comunicación ha de acompañarse con (i) las actas del periodo de consultas, (ii) la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento (y el plan de recolocación externa en los supuestos de empresas obligadas a su realización) y, en su caso, (iii) una copia íntegra del acuerdo alcanzado.

Transcurrido el plazo referido en el párrafo precedente sin que se haya producido la preceptiva comunicación, se producirá la caducidad del procedimiento de despido colectivo, lo que impedirá al empresario proceder a la extinción de los contratos de trabajo, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

Tras la comunicación a la autoridad laboral de la decisión empresarial de despido colectivo, el empresario puede comenzar a notificar los despidos de manera individual a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar en los términos y condiciones establecidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores para el despido objetivo, manteniéndose la previsión de que deben haber transcurrido al menos treinta días desde la comunicación de apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral.

La impugnación ante la jurisdicción social de los acuerdos y decisiones en materia de despidos colectivos se regirá por lo dispuesto en la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

2. PROCEDIMIENTO DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN

La regulación del procedimiento de suspensión y/o reducción de jornada que se regula con detalle en el Reglamento es muy similar a la estipulada para el despido colectivo, salvo por las particularidades de la medida que nos ocupa. Algunas de estas particularidades son las siguientes:

- La acreditación de las causas que ha de efectuar el empresario ha de guardar relación con la situación coyuntural de la actividad de la empresa.
- La documentación de índole económica que ha de aportarse se limita al último ejercicio económico y la documentación acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas se circunscribe únicamente a dos trimestres consecutivos anteriores al inicio del periodo de consultas (y los mismos trimestres del año anterior).
- El periodo de consultas tiene una duración máxima de quince días. La primera reunión ha de celebrarse en un plazo no inferior a un día desde la apertura de dicho periodo y han de celebrarse al menos dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres.

3. DISPOSICIONES COMUNES A LOS PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO, SUSPENSIÓN DE RELACIONES DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA

En estos aspectos comunes, el Reglamento mantiene fundamentalmente las previsiones de su predecesor, sin perjuicio de que podamos destacar las siguientes novedades:

- Si el procedimiento afectase a varios centros de trabajo y se hubieran formado tantas comisiones negociadoras como centros afectados, se considerará que se ha alcanzado un acuerdo en el periodo de consultas únicamente en los centros de trabajo donde haya votado a favor del mismo la mayoría de los miembros de la comisión negociadora de cada centro.

- La empresa debe comunicar, también, a la Entidad Gestora de las prestaciones por desempleo, a través de los medios electrónicos establecidos en las disposiciones de aplicación y desarrollo, y con carácter previo a su efectividad, las medidas de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada adoptadas, acompañando a la comunicación el acuerdo empresarial remitido a la autoridad laboral.
- En el caso de que la empresa fuera declarada en situación de concurso antes de que la autoridad laboral reciba la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo, suspensión de contratos o reducción de jornada, la autoridad laboral procederá a archivar las actuaciones, dando traslado de las mismas al Juez del concurso.

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

El Reglamento prevé una serie de especialidades relativas a los despidos en el marco del sector público. En este sentido, distingue entre aquellos entes, organismos y entidades que forman parte 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 la Ley de Contratos del Sector Público:

- Para las que tengan consideración de Administraciones Públicas, se establecen unas normas específicas de procedimiento en atención a sus particularidades, entre las que, sin ánimo de ser exhaustivos, destacamos las siguientes:
 - Se determina, en primer lugar, el ámbito o unidad administrativa que ha de tenerse en cuenta para computar el número de extinciones producidas en cada periodo de noventa días.
 - Se adecúa la documentación a aportar durante el procedimiento y la definición de las causas económicas, productivas, técnicas y organizativas a la especial naturaleza de la Administración Pública, con especial referencia a las situaciones de insuficiencia presupuestaria y los cambios que puedan producirse en la prestación del servicio público.
 - Además de la prioridad de permanencia que se prevé para los supuestos de despidos colectivos en empresas privadas, se reconoce tal prioridad, asimismo, al personal laboral que hubiera adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto.
 - Se ha de comunicar el inicio del periodo de consultas, no sólo a la autoridad laboral, sino también al órgano competente en materia de Función Pública (Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente en el ámbito de las Comunidades Autónomas).
 - El Plan de recolocación externa, cuando sea preceptivo, será elaborado por los correspondientes Servicios Públicos de Empleo.

- En el ámbito de la Administración General del Estado y de la Administración de las Comunidades Autónomas, la decisión que se adopte a la finalización del periodo de consultas requerirá el informe previo y favorable del órgano competente en de la respectiva Administración, cuando así esté previsto en la normativa aplicable.
- Para aquellos entes, organismos y entidades que formen parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 de la Ley de Contratos del Sector Público pero no tengan la caracterización de Administraciones Públicas en el sentido indicado, han de aplicarse las reglas generales, si bien el empresario deberá indicar, además, la relación de las causas del despido con los principios contenidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, con las medidas o mecanismos previstos en la misma o con los objetivos de estabilidad presupuestaria a que dicha norma se refiere.

5. PROCEDIMIENTOS DE SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN EN EL SECTOR PÚBLICO

Las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias Administraciones Públicas y otros organismos públicos, siempre y cuando se financien mayoritariamente con ingresos obtenidos como contrapartida de operaciones realizadas en el mercado, podrán llevar a cabo procedimientos de suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siguiendo el procedimiento general previsto a tal efecto en el Reglamento.

6. PROCEDIMIENTOS COLECTIVOS EN TRAMITACIÓN

Se establecen, asimismo, una serie de normas transitorias para aquellos procedimientos colectivos que se hubieran iniciado con anterioridad a la entrada en vigor del Reglamento:

- A los procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del Reglamento, pero con posterioridad al 12 de febrero de 2012, les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su inicio.
- Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de 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.
- Los expedientes de regulación de empleo para la extinción o suspensión de contratos de trabajo, o para la reducción de 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.

La presente publicación contiene información de carácter general, sin que constituya opinión profesional ni asesoría jurídica.

© Octubre 2012. J&A Garrigues, S.L.P., quedan reservados todos los derechos. Se prohíbe la explotación, reproducción, distribución, comunicación pública y transformación, total y parcial, de esta obra, sin autorización escrita de J&A Garrigues, S.L.P.