MADRID
Castellana, 216
28046 Madrid
Tel.: (34) 91 582 91 00

BARCELONA
Diagonal, 640 bis
08017 Barcelona
Tel.: (34) 93 415 74 00

BILBAO
Alameda Recalde, 36
48009 Bilbao
Tel.: (34) 94 415 70 15

MÁLAGA
Marqués de Larios, 3
29015 Málaga
Tel.: (34) 952 12 00 51

VALENCIA
Gran Vía Marqués
del Turia, 49
46005 Valencia
Tel.: (34) 96 351 38 35

VIGO
Colón, 36
36201 Vigo
Tel.: (34) 986 44 33 80

BRUSELAS
Avenue Louise, 267
1050 Bruselas
Tel.: (322) 231 12 20

LONDRES
Five Kings House
1 Queen Street Place
EC 4R 1QS Londres
Tel.: +44 (0) 20 7329 5407

LISBOA
Avenida da Liberdade, 131
1250-140 Lisboa
Tel.: (351) 213 408 600

EL NUEVO PROCEDIMIENTO DE REGULACIÓN DE EMPLEO (III): SUSPENSIONES Y REDUCCIONES DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS Y PRODUCTIVAS

(RD 1483/2012, de 29 de octubre)

Rodrigo Martín Jiménez
Profesor Titular de Derecho del Trabajo. Universidad Rey Juan Carlos
Consejero Académico de Gómez-Acebo y Pombo

1. Recordatorio básico

- Supuesto de hecho: el art. 47 ET permite suspender el contrato o reducir la jornada, al margen del número de trabajadores afectados, siguiendo los pasos del procedimiento de regulación de empleo.

- Causas: las causas que lo justifican han de ser económicas, técnicas, organizativas o productivas, sin ninguna diferencia o particularidad en su enunciado, que se contiene en el art. 51 ET para el despido colectivo.

- Alcance y duración: no se establecen de manera reglada, pero deberán adecuarse a la situación coyuntural que se pretende superar (art. 16.3 del Reglamento).

- La suspensión de contratos o la reducción de jornada no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados (art. 16.4).

- La reducción de jornada consiste en la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual (art. 16.2).

- Durante las suspensiones de contratos de trabajo o las reducciones de jornada se promoverá el desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar la polivalencia o incrementar su empleabilidad (art. 16.5).

2. Iniciación

El procedimiento se inicia mediante comunicación escrita de la apertura del periodo de consultas –acompañada de la documentación y de la memoria que se indica más adelante- dirigida por el empresario simultáneamente a los representantes legales de los trabajadores (art. 17) y a la autoridad laboral (art. 19). En ese mismo momento, el empresario deberá solicitar por escrito a los representantes de los trabajadores la emisión de un informe [art. 17.3 en relación con el art. 64.5 a) y b) ET].

3. Contenido de la comunicación y vicisitudes

— Especificación de las **causas** que justifican la suspensión de contratos o la reducción de jornada.

— **Número** y **clasificación profesional** de los trabajadores afectados por la

decisión y de los empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

— **Concreción y detalle** de las medidas de suspensión de contratos o reducciones de jornada.

— **Criterios** tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados.

La comunicación debe ir acompañada de una **memoria** explicativa de las causas de suspensión/reducción de jornada.

La comunicación remitida a la autoridad laboral incluye:

— La copia de la comunicación remitida a los representantes de los trabajadores.

— La información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, 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.

— La información sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y escrito de comunicación a los trabajadores de la posibilidad de elegir a una comisión *ad hoc* o, en su caso, actas relativas a la atribución de la representación a la comisión (art. 19.2 en relación con el 26.4).

Si la comunicación de iniciación del procedimiento no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral así lo advertirá al empresario, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pudiendo también ésta poner en conocimiento de la autoridad laboral los defectos y omisiones que pudiera apreciar (art. 19.4).

Por último, si la autoridad laboral que recibe la comunicación estimase que no es competente, deberá dar traslado de la misma a la que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores (art. 19.5).

4. Documentación/Memoria

Con carácter general, la documentación justificativa que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas será la necesaria para acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa (art. 18.1).

- **Causas económicas**

  De acuerdo con los arts. 4 y 18.2, la documentación a aportar por la empresa será la correspondiente a los despidos colectivos por esas mismas causas, con las siguientes especialidades:

  — Se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.

  — Si la causa aducida consiste en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, el empresario deberá aportar, además de lo anterior, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de

ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

- **Causas técnicas, organizativas o productivas**

  La documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas, aportando los informes técnicos oportunos en los términos señalados en el artículo 5.2 para el despido colectivo.

5. Período de consultas

- **Finalidad y contenido mínimo**

  El período de consultas pretende la consecución de un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (art. 20.1). A tal fin, los representantes deberán disponer de la comunicación y de la documentación ya señaladas.

- **Desarrollo**

  A la apertura del periodo de consultas (de duración no superior a 15 días) se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo. Las partes podrán acordar libremente el número de reuniones e intervalos entre las mismas, si bien, en defecto de pacto, rigen las siguientes reglas:

  — La primera reunión se celebrará en un plazo no inferior a un día desde la fecha de la entrega de la comunicación escrita.

  — Se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres.

  De todas las reuniones se levantará acta, que firmarán todos los asistentes.

- **Intervención de la autoridad laboral**

  De acuerdo con el art. 21, la autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. De dichas advertencias y recomendaciones se dará traslado a ambas partes. El empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral antes de la finalización del periodo de consultas sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado aquélla. Por su parte, los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas, debiendo actuar ésta conforme a lo indicado.

- **Informe de la Inspección de Trabajo**

  Recibida por la autoridad laboral la decisión del empresario, comunicará aquélla a la Inspección de Trabajo la finalización del periodo de consultas, dando traslado, en su caso, de la copia del acuerdo alcanzado y, en todo caso, de la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, al objeto de la emisión del preceptivo informe a que se refiere el art. 22.

El informe deberá ser evacuado en el plazo improrrogable de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento. El informe versará sobre los extremos de la comunicación empresarial y sobre el desarrollo del periodo de consultas y deberá seguir en su elaboración los criterios fijados en el artículo 11 para los despidos colectivos, es decir:

- Constatará que la documentación presentada por el empresario en relación con las causas se ajusta a la exigida en función de la concreta causa alegada (art. 11.3).

- Constatará la eventual concurrencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, y la eventual obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores (art. 11.4).

- Verificará que los criterios utilizados para la designación de los trabajadores afectados no resultan discriminatorios, sin perjuicio del cumplimiento de las prioridades de permanencia que se hayan podido establecer (art. 11.5).

- Verificará que se ha cumplido el calendario y la duración de las reuniones previstas para el desarrollo del período de consultas (art. 11.6).

- **Finalización**

El periodo de consultas podrá darse por **finalizado en todo caso** cuando las partes alcancen un **acuerdo**.

6. Trámites ulteriores

Una vez concluido el periodo de consultas, el empresario **comunicará** a la autoridad laboral competente el **resultado** del mismo. Si se hubiera alcanzado **acuerdo**, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo. **En todo caso**, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, **actualizando**, en su caso, los extremos de la comunicación empresarial en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo.

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.

La ausencia de comunicación tempestiva de la decisión en los términos indicados supondrá la terminación del procedimiento por **caducidad**.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.

7. Notificación individual

El art. 23 establece que tras la comunicación de la decisión empresarial, el empresario podrá notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, 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.