

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

Aprobado mediante **Real Decreto 1483/2012**, de 29 de octubre, en cumplimiento del mandato legal establecido en la disposición final decimonovena de la Ley 30/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.

Modificado mediante el Real Decreto Ley 11/2013, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

- **Título I: Procedimiento de despido colectivo y suspensión de los contratos:**
 - **Capítulo I:** procedimiento de despido colectivo.
 - **Capítulo II:** procedimiento de suspensión de contratos y reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.
 - **Capítulo III:** reglas comunes a ambos procedimientos.

- **Título II: régimen jurídico de los procedimientos de extinción y suspensión de las relaciones de trabajo y reducción de jornada motivados por fuerza mayor.**
- **Título III: procedimiento de despido colectivo del personal laboral al servicio de la Administración Pública.**

Capítulo I: procedimiento de despido colectivo

- El despido se entiende “colectivo” cuando en un periodo de 90 días la extinción afecta al menos a:
 - a. Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.
 - b. El 10% de los trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
 - c. 30 trabajadores de las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

- O a la totalidad de la plantilla, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco y el despido sea consecuencia de la cesación total de la actividad empresarial.

- Puede tener lugar si concurren,
 1. **Causas económicas:** *cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución **persistente** de su nivel de ingresos ordinarios o de ventas (...)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.***
 2. **Causas técnicas:** *cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.*
 3. **Causas organizativas:** *cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo personal o en el modo de organizar la producción.*
 4. **Causas productivas:** *cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.*
 5. **Fuerza mayor (art. 51.7 ET)**

ART.51.2 ET

- Fases del procedimiento:

1. Iniciación.

- Previamente al inicio del procedimiento de consultas, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el mismo.
- El plazo máximo para la constitución de la comisión representativa es de:
 - 7 días desde la fecha de la comunicación previa si todos los centros tienen representación
 - 15 días desde la fecha de la comunicación previa si algún centro no tiene representación
- **Transcurrido dicho plazo, la dirección de la empresa podrá comunicar el inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.**

- La comunicación debe acompañarse de los siguientes extremos:

Documentación común a todos los tipos de procedimiento colectivo:

1. Especificación de causa conforme al art.51.1 ET.
2. Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados.
3. Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
4. Periodo previsto para la realización de los despidos.
5. Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados.
6. Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de despido colectivo y representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.
7. En los supuestos donde la empresa forme parte de un grupo de empresas con obligación de formular cuentas consolidadas, las obligaciones documentales sobre la sociedad dominante del grupo solamente serán exigibles cuando tenga su domicilio en España, lo que facilita el proceso de despido a los grupos multinacionales con sedes deslocalizadas.

Todo ello recogido en una memora explicativa de las causas y acompañada de la

- Documentación específica en los despidos por causas económicas:
 - Memoria que acredite la situación económica de la empresa. Deberán constar las **cuentas anuales de los dos últimos ejercicios.**
 - Si la causa alegada es *previsión de pérdidas* deberán también:
 1. Especificar los criterios tenidos en cuenta para su estimación.
 2. Aportar un informe técnico sobre dicha predicción.
 - Si la causa alegada es *disminución persistente del nivel de ingresos o ventas* habrán de adjuntar:
 1. Documentación fiscal o contable que acredite dicha disminución en los tres trimestre consecutivos anteriores al inicio del procedimiento.
 2. Documentación fiscal o contable que acredite el volumen anterior ordinario de la empresa.
 - En caso de grupo de empresas: cuentas consolidadas si tuviesen la obligación legal, o cuentas de la empresa en cuestión y de las demás empresas del grupo.
- Documentación específica despido por causas técnicas, organizativas o de producción:
 - Memoria acreditativa de la causa alegada.

La autoridad laboral:

1. Remitirá la documentación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la ITSS con objeto de que éstas emitan los informes procedentes.
2. Comunicación a la SS en los supuestos del art.51.9 ET.
3. En caso de que la comunicación empresarial no reúna los requisitos expuestos la autoridad laboral podrá realizar **ADEVERTENCIAS** que *no supondrán la paralización ni suspensión del procedimiento.*

2. Periodo de consultas

- **Duración**

- *No superior a 30 días naturales, o quince en el caso de empresas con menos de cincuenta trabajadores.*

- **Contenido mínimo**

- *Posibilidades de evitar o reducir los despidos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como las medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad .*

- **Comisión negociadora**

- *Única comisión (...) integrada por un máximo de trece miembros. Si existen varios centros de trabajo la comisión se limita exclusivamente a los centros afectados.*

- **Interlocutores**

Las secciones sindicales con representación mayoritaria en los comités y delegados de los centros de trabajo afectados, representarán a todos los trabajadores de los centros afectados.

Cuando solo exista un centro afectado, negociará su comité/delegado en representación de todos los trabajadores. Si en el centro no existe representación, los trabajadores pueden elegir a una comisión de hasta tres trabajadores elegidos democráticamente o los sindicatos con representatividad en el ámbito (sector/convenio) pueden designar a tres trabajadores.

Cuando exista más de un centro afectado, negociará el comité intercentros si tiene atribuida tal función por convenio colectivo. Si no es el caso, se elegirá una comisión conforme a estas reglas:

- a) Si todos los centros afectados cuentan con representación legal de los trabajadores se integrará por éstos.
- b) Si algunos centros tienen representación y otros no, la comisión estará únicamente integrada por los representantes, salvo que los trabajadores de los centros que no cuenten con representantes legales opten por designar la comisión referida anteriormente (cuando solo afecta a un centro). En este caso, la comisión se constituirá en proporción al número de trabajadores que representen.
- c) Si ningún centro afectado cuenta con representantes, la comisión representativa estará integrada por quienes sean elegidos por y entre los miembros de las comisiones designadas en los centros de trabajo afectados (igual que cuando afecta a un solo centro), y en proporción al número de trabajadores que representen.

Si el número total de representantes supera los trece miembros, éstos elegirán por y entre ellos a un máximo de trece, en proporción al número de trabajadores que representen.

➤ Fijación calendario de reuniones, *salvo pacto en contrario*:

- La primera reunión habrá de celebrarse en los tres días siguientes a la comunicación emitida por la empresa.
- En empresas de menos de 50 trabajadores, han de celebrarse un mínimo de dos reuniones en un periodo no superior a quince días naturales.
- En empresas de más de 50 trabajadores, un mínimo de tres reuniones en un periodo no superior a treinta días naturales.
- En todo caso, el periodo de consulta podrá finalizar con anterioridad en el caso de haber alcanzado acuerdo, o por entender que no resulta posible alcanzar acuerdo alguno.
- - Para alcanzar acuerdo es necesaria la avenencia de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

- La negociación habrá de estar presidida por el principio de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.
- Para alcanzar acuerdo es necesaria la avenencia de la mayoría de los representantes legales de los trabajadores o, en su caso, de la mayoría de los miembros de la comisión representativa de los trabajadores siempre que, en ambos casos, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados.

¿ Qué se entiende por medidas de acompañamiento?

- Para evitar o reducir los despidos:
 - Recolocación interna de los trabajadores.
 - Movilidad funcional.
 - Movilidad geográfica .
 - Modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
 - Inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el CC aplicable.
 - Acciones de formación o reciclaje profesional.
 - Cualquiera otra medida organizativa, técnica, o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados.

- Para atenuar las consecuencias de los trabajadores afectados:
 - Derecho de reingreso preferente.
 - Recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizada
 - Acciones de formación o reciclaje.
 - Promoción del empleo como autónomos o en empresas de economía social, *siempre que no se persiga la continuidad de la relación laboral (...) que tengan por fin la elusión en evidente fraude de ley de las obligaciones dimanantes del contrato*".
 - Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.
 - Medidas compensatorias de las diferencias salariales con el nuevo empleo.

¿En qué consiste el plan de recolocación externa?

- Medidas de intermediación consistentes en la puesta en contacto con empresas demandantes de empleo.
 - Medidas de formación profesional.
 - Medidas de atención personalizada y orientación en la búsqueda activa de trabajo.
- Procede en las empresas de más de 50 trabajadores.

¿Cómo interviene la autoridad laboral?

Realizará:

- ADVERTENCIAS o RECOMENDACIONES no vinculantes. No podrá paralizar ni suspender el periodo de consultas.
- ACTUACIONES DE ASISTENCIA.
- ACTUACIONES DE MEDIACIÓN.

- **Informe ITSS**

- Finalizado el periodo de consultas realizará un informe sobre el desarrollo de éste en un plazo no superior a quince días desde la notificación que pone fin a dicho periodo.
- Habrá de informar si aprecia que ha concurrido fraude, dolo, coacción, o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo adoptado.
- Si aprecia interés ilegítimo de obtención indebida de prestaciones por desempleo de los trabajadores.
- Deberá verificar que no se han tenido en cuenta criterios discriminatorios en la designación de los afectados.
- Así, como que a la luz de las exigencias establecidas para este procedimiento se hayan tenido en cuenta las peculiaridades expuestas.

- *Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará copia íntegra del mismo. En caso contrario, remitirá a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión final de despido colectivo que haya adoptado y las condiciones del mismo.*

➤ **Prioridad de permanencia en la empresa**

Representantes legales de los trabajadores, así como otros colectivos pactados en CC, o pactado en el periodo de consultas.

- *Alcanzado el acuerdo o comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario podrá notificar los despidos individualmente a los trabajadores afectados, lo que deberá realizar conforme a lo establecido en el artículo 53.1 de esta Ley. En todo caso, deberán haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del periodo de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.*

Capítulo II: procedimiento de suspensión de contratos y reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

- Suspensión de los contratos: *cuando por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador afecte a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada de trabajo.*
- La suspensión de los contratos también podrá llevarse a cabo por causa de fuerza mayor conforme al procedimiento establecido en el art. 51.7 ET.
- Reducción de la jornada: *disminución temporal de entre un 10% y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.*

- **El procedimiento de suspensión de contratos y reducción de la jornada se desarrolla en el art. 47ET siguiendo el mismo esquema que el procedimiento de despido colectivo. Se pueden mencionar las siguientes particularidades:**
 - No generará derecho a indemnización.
 - Durante el tiempo que durante el cual se despliegan sus efectos la empresa deberá promover acciones formativas.
 - El periodo de consultas no excederá en ningún caso de 15 días.
 - **Efectos:**

La suspensión tendrá efectos desde la notificación a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral. Todo ello, teniendo en cuenta que no hayan transcurrido quince días entre la finalización del periodo de consultas y dicha notificación el cuyo caso el procedimiento terminaría por caducidad.

Capítulo III: reglas comunes a ambos procedimientos

- **Autoridad laboral competente:**
- Cuando los trabajadores desarrollen la prestación laboral en el ámbito de una CA (o más del 85% de la plantilla) será competente el órgano designado por la misma.
- En el ámbito de la AGE
 - La Dirección General de empleo del Ministerio de Empleo y SS (art.25.1.a)
 - La delegación del Gobierno (art.25.2.b)
 - La Delegación del Gobierno de Ceuta y Melilla (art.25.2.c)

- **Interlocución en el periodo de consultas**

- **Representantes legales de los trabajadores:**

- Secciones sindicales: cuando así lo acuerden y tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.
- En caso de varios centros de trabajo: comité intercentros.
- En caso de ausencia de representación legal: comisión designada conforme al art.41.4ET en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del periodo de consultas.
- En el caso de que la comisión esté integrada por representantes sindicales, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales.
- La representación de los trabajadores deberá levantar acta de constitución como órgano colegiado en cuanto a la formación de su voluntad y carácter vinculante de sus decisiones.

- **Régimen de adopción de acuerdos**
 - Requerirán la mayoría de los miembros de la comisión negociadora.
 - En el supuesto de que la comisión integre varios centros de trabajo, para la atribución de la mayoría se aplicará lo que decida la propia comisión negociadora o en su defecto el porcentaje de representación de cada uno de sus integrantes.
 - En caso de existencia de varios centros de trabajo y comisiones por centro, se llegara a acuerdo en aquellos centros donde se haya votado a favor.
 - El empresario y representantes de los trabajadores podrán acordar la sustitución del periodo de consultas por procedimientos de mediación y arbitraje.

- **Archivo de las actuaciones por declaración de concurso.** En caso de que la empresa fuera declarada en situación de concurso antes de que la autoridad reciba la comunicación empresarial.

Capitulo IV: extinción de las relaciones de trabajo por desaparición de la personalidad jurídica del contratante.

- Se regirá por las disposiciones previstas para el supuesto de despido colectivo del Capítulo I del Título I.

Título II: régimen jurídico de los procedimientos de extinción y suspensión de las relaciones de trabajo y reducción de jornada motivados por fuerza mayor.

- La existencia de fuerza mayor deberá ser **constatada** por la autoridad laboral.
- El procedimiento **se iniciará** mediante **solicitud** de la empresa a la autoridad laboral, acompañada de los medios de prueba necesarios, y comunicación simultánea a los representantes de los trabajadores.
- **La autoridad laboral:**
 - Recabará informe preceptivo de la ITSS.
 - Dictará resolución en el plazo de cinco días desde que la solicitud tuviera entrada en el registro del órgano competente para su tramitación.
 - En caso de que figuren otros hechos, alegaciones y pruebas distintas a los aportados por la empresa, se dará trámite de audiencia a los representantes de los trabajadores.
 - En el caso de que no se constate la existencia de fuerza mayor se podrá iniciar el procedimiento de despido colectivo o de suspensión de contrato o reducción de la jornada de acuerdo con el Título I.
 - La resolución de la autoridad laboral podrá ser impugnada por el empresario ante la jurisdicción social

Título III: normas específicas de los procedimientos de despidos del personal laboral al servicio de los entes, organismos, y entidades que forman parte del sector público.

Capítulo I: normativa aplicable

- Este título regula los procedimientos de despido previstos en la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores.
- Estos procedimientos se desarrollarán en el marco de los mecanismos preventivos y correctivos regulados en la normativa de estabilidad presupuestaria.
- En los casos de despido colectivo de personal laboral al servicio de entes que **no tengan la consideración de AAPP** (en función de lo dispuesto en el art.3.2 de LCSP) se regirán por el procedimiento de despido colectivo previsto en el Título I.

Capítulo II: procedimiento de despido colectivo aplicable en las Administraciones Públicas a que se refiere el párrafo segundo de la disposición adicional vigésima del ET.

Art.34 y ss.

- Extinción de la relación de trabajo del personal laboral al servicio de las AAPP que en noventa días afecte:
 - *10 trabajadores en el Departamento Ministerial, ente u organismo de la AGE o vinculado a ésta, en la Conserjería de las CCAA o en el órgano que éstas determinen, en los entes u organismos vinculados a ellas, así como en las entidades de Administración local y en los entes u organismos dependientes de ella, que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
 - 10% de los trabajadores pertenecientes a los organismos antedichos que ocupen entre 100 y 300 trabajadores.
 - 30 trabajadores en aquellos que ocupen más de 300 trabajadores.
- A efectos de computo se entenderá incluido todo el personal laboral contratado en el ámbito correspondiente de acuerdo al ET.

➤ Causas:

1. **Económicas:** *insuficiencia presupuestaria persistente, es decir, producida durante tres trimestres consecutivos.*
 - Situación de déficit presupuestario
 - Que los créditos recibidos se hayan aminorado en un 5% en el ejercicio correspondiente o 7% en los dos ejercicios anteriores.
1. **Técnicas:** *cambios en los medios o instrumentos de prestación del servicio público.*
2. **Organizativas:** *cambios en los sistemas y métodos de trabajo.*

• **Iniciación**

➤ Comunicación por escrito de la apertura del periodo de consultas dirigida *por el Departamento, Conserjería, Entidad local (...)* a los *representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral.*

➤ **Aportándose:**

- Documentación común:
 1. Memoria explicativa de la causa. Relacionándose con los mecanismos de prevención y corrección de estabilidad presupuestaria previstos en la LO 2/2012, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.
 2. Criterios tenidos en cuenta en la elección del personal afectado.
- Documentación específica en los casos de despidos por causas económicas: presupuesto de los dos últimos ejercicios, plantilla del personal laboral y el plan de reordenación de RRHH.
- Documentación específica en los despidos por causas técnicas u organizativas: informes técnicos necesarios para la acreditación de la causa.

- **Prioridad de permanencia**
 - Personal laboral fijo que hubiera adquirido esta condición de acuerdo a los principios de igualdad, mérito y capacidad a través del pertinente procedimiento selectivo.
- **Comunicación a la autoridad laboral**
 - Remitirá información sobre la composición de la representación de los trabajadores y comisión negociadora.
- **Comunicación al órgano competente en materia de Función Pública**
 - De forma simultánea a la comunicación a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral se dará traslado al Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas o autoridad equivalente en el ámbito de las CCAA. Este organismo podrá establecer la prioridad de permanencia antedicha y emitir informe.

- **Periodo de consultas**

- Tiene por objeto llegar a un acuerdo. Se deberán tratar las posibilidades de reducir y atenuar los despidos. Son de aplicación las medidas de acompañamiento previstas en el Título I.
- El calendario de reuniones se regirá por lo dispuesto en el Título I.

- **Plan de recolocación externa**

- Procederá en los supuestos previstos en el art.9
- La elaboración corresponde a los Servicios Públicos de Empleo Estatal, o en su caso, de la correspondiente CA.

- **Interlocución**

- Representantes de los trabajadores
- Secciones sindicales, cuando así lo acuerden, y tengan representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.
- En el caso de que no exista representación legal, comisión de tres miembros designada por los trabajadores entre trabajadores del propio ente, o bien, comisión designada por los sindicatos más representativos.

- **Finalización del procedimiento**

- Comunicación de la decisión de despido en el ámbito de la AGE y de las CCAA

- Obligación de emitir un informe al órgano competente de la Administración en que se encuadra el procedimiento que contenga *el acuerdo que proponga suscribir o decisión que pretenda adoptar (...)*. *Serán nulas de pleno derecho, las decisiones o acuerdos que se alcancen sin la concurrencia de dicho requisito.*
- El Ministerio de Hacienda través de la Secretaria de Estado de presupuestos y Gastos, o en el caso de las CCAA, la Dirección General competente son los órganos competentes para recibir el citado informe. En un plazo de diez días desde entonces, adoptaran la decisión definitiva que proceda.
- Se comunicará la decisión a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral en un plazo de diez días desde la adopción del acuerdo, o decisión definitiva.

- Comunicación en el ámbito de los EELL
 - La Administración local que corresponda comunicará el resultado del periodo de consultas a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores en los quince días siguientes a la última reunión celebrada.

- Si la Administración afectada no realiza la comunicación de su decisión en los plazos antedichos, el procedimiento se termina por caducidad, sin perjuicio de la posibilidad de abrir un nuevo procedimiento.