

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y DEL TRABAJO

**“Análisis e incidencia del RD Ley 3/2012 de 6 de julio en los
Expedientes de Regulación. Gestión práctica de un
expediente de suspensión en la empresa privada”**



**Universidad
Zaragoza**

Autores:

Miguel Ángel Pallás Gibanel.

Mario Jiménez Victorio.

Tutor:

Vicente Lafuente Pastor

Curso 2012 / 2013

INDICE GENERAL

1.	Introducción. Presentación general y justificación del trabajo.....	4
1.1.	Objeto del trabajo.....	4
1.2.	Metodología empleada.....	4
1.3.	Estructura del trabajo.....	5
2.	Capítulos de fundamentación.	6
3.	Capítulos de desarrollo.	7
3.1.	Legislación y Normativa laboral de referencia.....	7
3.1.1.	Introducción y marco teórico de las medidas de extinción y suspensión de empleo según RD 1483/2012.....	7
3.1.2.	Cuadro comparativo sobre la incidencia de la reforma 3/2012 de 6 de julio y su regulación anterior con respecto a los expedientes de regulación de empleo.	9
3.1.3.	Antecedentes y Visión global del procedimiento de regulación de empleo tras la reforma laboral en base al RD 1483/2012.	22
3.1.4.	Jurisprudencia reciente sobre despidos colectivos, suspensiones de contrato y reducciones de jornada.....	27
3.2.	Evolución Estadística y comparativa Aragón-España por tipos, números de expedientes y total personas afectadas.....	34
3.2.1.	Comparativa nacional por números de expedientes de regulación empleo autorizados Aragón-España. Últimos 10 años y últimos 14 meses.....	34
3.2.2.	Trabajadores afectados Aragón-España y desglose por tipos de expedientes aprobados. Últimos 10 años y últimos 14 meses.....	41
3.2.3.	Incidencia de la actual reforma laboral con respecto a los datos de los últimos doce meses.....	55
3.2.4.	Evolución de la tasa de desempleo desde el año 2007 hasta el año 2012, con mención especial a los primeros meses del año 2013.	57
3.2.5.	Autorización Laboral no obligatoria tras la reforma. Comparativa con la anterior norma sobre su incidencia.	58
3.3.	Modelo práctico propuesto de preparación y presentación de un expediente de suspensión de empleo.	61
3.3.1.	Esquema práctico del procedimiento de suspensión de contrato y reducción de jornada, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de empleo o reducción de jornada, según RD 1483/2012 de 29 de octubre.	61

3.4.	Trámites internos para la gestión administrativa del procedimiento en la empresa.....	66
3.4.1.	Decisión de adoptar medidas de suspensión.....	67
3.4.2.	Apertura de periodo de consultas.....	67
3.4.3.	Finalización del proceso (Art. 20) y entrega de documentación a la Autoridad laboral.	68
3.4.4.	Envío por parte de la Dirección Provincial del SEPE a la empresa de la lista de derechos a prestación por desempleo del listado total de afectados.	69
3.4.5.	Elección de personal afectado y publicación de listas.....	69
3.4.6.	Elaboración de hoja de opciones por empleado y por periodo de afectación y reunión para su explicación y cumplimentación.	71
3.4.7.	Recopilación de hojas individuales de afectación por trabajador para su grabación y posterior gestión.	73
3.4.8.	Gestión de tareas con organismos públicos.	74
4.	Conclusiones y crítica al Sistema.....	79
5.	Bibliografía.....	84
6.	Web gráfica.....	84
7.	Legislación.....	85
8.	Jurisprudencia.	85
9.	Otra Documentación.	86
10.	Índices de tablas y gráficos.....	86

1. Introducción. Presentación general y justificación del trabajo.

Actualmente, y prácticamente a diario, nos encontramos con noticias referidas a regulaciones de empleo, ERE's, en todos los medios de comunicación. Dichas palabras se han convertido en muy comunes en nuestro vocabulario. Observamos como dichas palabras van asociadas a destrucción de empleo, reducción de horario o jornadas laborales.

Asociándolo a la actual crisis económica, y como consecuencia de ella a la reforma laboral llevada a cabo, nos encontramos con la realidad del aumento en el uso habitual de esta práctica, y como todo el mundo habla de ella, aunque algunos no saben siquiera que significan realmente.

En el presente trabajo vamos a explicar qué es un Expediente de Regulación de Empleo, e igualmente vamos a ejemplificar de manera práctica su implantación y gestión en una empresa.

1.1. Objeto del trabajo.

Al margen de generalizar con respecto a la reforma laboral, nuestro objetivo principal con este trabajo es poner en contexto el actual tratamiento que debe darse a la regulación de empleo, así como un ejemplo de cómo se presentaría y se gestionaría un Expediente de Regulación de Empleo de Suspensión de Jornada por parte de un Departamento de Recursos Humanos en la empresa privada, y las interrelaciones que se generan tanto, por un lado, con los agentes internos de la empresa (Comité de Empresa, trabajadores, etc.), como por otro, con agentes externos (Seguridad Social, Departamento de Empleo, etc.)

1.2. Metodología empleada

Estudio y análisis de las actuales bases de datos a las que tenemos acceso referidas a la información a tratar en el presente trabajo. Más concretamente del Instituto Nacional de Estadística,

Instituto Aragonés de Empleo, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y otras.

Estudio y análisis de la actual legislación laboral conforme al tema a tratar.

Dado el carácter práctico de parte de este trabajo, se va a complementar con la experiencia profesional de los autores.

En caso de ser necesario, cada parte se irá complementando con notas al pie de página, siguiendo la guía de Trabajo Fin de Grado de referencia.

1.3. Estructura del trabajo.

En primer lugar, una introducción sobre la legislación laboral base del presente estudio, con una comparativa con su anterior regulación, acompañada con la posterior jurisprudencia que se ha ido produciendo como consecuencia de la entrada en vigor de las últimas novedades legislativas.

En segundo lugar, series estadísticas sobre los Expedientes de Regulación de Empleo y su evolución a lo largo del último período, incluyendo los realizados con la actual normativa vigente.

En tercer lugar, proyecto de implantación de un Expediente de Suspensión de Empleo, desde su fase inicial y presentación, hasta su gestión, tratamiento y control por parte del Departamento de Recursos Humanos de una empresa privada.

2. Capítulos de fundamentación.

Como consecuencia del actual contexto de crisis social y económica en el que nos encontramos, tanto a nivel nacional como internacional, se han ido produciendo por parte del poder legislativo diferentes cambios y modificaciones en la normativa laboral española, en la búsqueda de acciones que pudieran paliar y mejorar la presente situación. Fruto de ello, en julio de 2012, se publica la última modificación del RD 03/2012, con el actual texto de la vigente normativa laboral. Una de las principales consecuencias de dicha modificación es la mayor flexibilización en las suspensiones y extinciones de contratos.

Como consecuencia de ello, en octubre de 2012 se aprobó el RD 1483/2012 el cual se encarga de los procedimientos de despidos colectivos y de suspensión de contratos y de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los regule, además de las derivadas por fuerza mayor.

Dada la rigurosa especialización, además de la dificultad que supone afrontar dichas situaciones, y sobre todo gestionarlas, es lo que nos lleva a la realización del presente trabajo, con el que pretendemos reflejar en su último apartado, una guía básica con los pasos a seguir en el caso de vernos en la necesidad de ejecutar una medida de tales características. Dicha guía, podrá ser de utilización a nivel nacional, aunque, en nuestro caso concreto, dado que nos encontramos en la Comunidad Autónoma de Aragón, con competencias transferidas en este aspecto, queremos recalcar que hemos utilizado tanto sus datos como la normativa de gestión y presentación disponible al efecto.

3. Capítulos de desarrollo.

3.1. Legislación y Normativa laboral de referencia.

3.1.1. Introducción y marco teórico de las medidas de extinción y suspensión de empleo según RD 1483/2012.

Se podría definir a los tradicionalmente conocidos como expedientes de regulación de empleo, tomando actualmente y con la actual redacción, como base el artículo 47 y 51 del Estatuto de los Trabajadores, como un trámite administrativo del que las empresas pueden hacer uso y mediante el cual se puede suspender, modificar o extinguir definitivamente los contratos de los trabajadores, siempre con el requisito previo inicial e imprescindible de la apertura de un periodo de consultas.

Si el trabajador no está conforme con tal resolución, dispone de 20 días para presentar la demanda correspondiente, desde que el empresario se lo comunica. El despido podría llegar a impugnarse por las ausencia de la causa que justifique la medida, por vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas de los empleados o sus representantes, o porque la decisión se ha adoptado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho.

A partir de la publicación del texto definitivo de la Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, se encomienda al gobierno la aprobación de un Real Decreto sobre el reglamento de procedimientos de despidos colectivos y de suspensión de contratos y de reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que los regule, además de las derivadas por fuerza mayor.

El RD 1483/2012 de 29 de octubre, el cual se crea a tal efecto, tiene como principales objetivos los siguientes:

- Adecuar los procedimientos de despidos colectivos y suspensión de contratos y reducciones de jornada a las novedades incorporadas por la reforma laboral al Estatuto de los Trabajadores, pasando de un procedimiento con obligatoriedad de obtener autorización administrativa a otro en donde esta desaparece y se enfatiza en garantizar la negociación en periodo de consultas.
- Establecer un flujo adecuado de comunicación e información entre la empresa y los representantes de los trabajadores con el fin de garantizar un adecuado conocimiento sobre las causas que originan el procedimiento.
- Regular el plan de recolocación externa en despidos colectivos. Dicha medida, a la que el trabajador con relación extinguida tiene derecho, complementa no solo a la indemnización y a la prestación por desempleo, sino también a su derecho a impugnar su despido ante el Juzgado de lo Social.

Debido al gran impacto político y social que ha supuesto la implantación y modificación de dichas medidas conforme a la reforma laboral, a nuestro parecer, se hace necesario para el lector, conocer y comparar la situación legal de dichas modificación antes y después de la reforma y su incidencia directa en el texto legal del Estatuto de los Trabajadores.

3.1.2. Cuadro comparativo sobre la incidencia de la reforma 3/2012 de 6 de julio y su regulación anterior con respecto a los expedientes de regulación de empleo.

TABLA 1: Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Art. 47 a 51 ET)		
Redacción anterior	RD 3/2012 febrero	RD 3/2012 de 6 julio
<p>Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor</p> <p>1. El contrato de trabajo podrá ser suspendido a iniciativa del empresario por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 de esta Ley y en sus normas de desarrollo, con las siguientes especialidades:</p> <p>a) El procedimiento será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión.</p> <p>b) El plazo a que se refiere el artículo 51.4, relativo a la duración del período de consultas, se reducirá a la mitad y la documentación será la estrictamente necesaria en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>c) La autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa.</p> <p>d) La autorización de la medida no generará derecho a indemnización alguna.</p> <p>2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.</p>	<p>Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor</p> <p>1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el</p>	<p>Artículo 47. Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.</p> <p>1. El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Se entiende que concurren 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 ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior. Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. El procedimiento, que será aplicable cualquiera que sea el número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión, se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días. La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará informe preceptivo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de dicha comunicación y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el</p>

Análisis e incidencia del RD Ley 3/2012 en los Expedientes de Regulación. Gestión práctica de un expediente de suspensión en la empresa privada

	<p>Artículo 41.4. Cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. También podrá ser impugnado el acuerdo por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando el 2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el período de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.</p>	<p>Artículo 41.4. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo primero y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción competente por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo.</p> <p>Tras la finalización del periodo de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión. La autoridad laboral comunicará la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo, fecha a partir de la cual surtirán efectos la decisión empresarial sobre la suspensión de los contratos, salvo que en ella se contemple una posterior. La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo. Contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada. En este último caso, la sentencia declarará la inmediata reanudación del contrato de trabajo y condenará al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas. Cuando la decisión empresarial afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el artículo 51.1 de esta Ley se podrá reclamar en conflicto colectivo, sin perjuicio de la acción individual. La interposición del conflicto colectivo paralizará la</p>
--	---	--

**Análisis e incidencia del RD Ley 3/2012 en los Expedientes de Regulación.
Gestión práctica de un expediente de suspensión en la empresa privada**

<p>3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.12 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.</p>	<p>3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.</p>	<p>tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta su resolución 2. La jornada de trabajo podrá reducirse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción con arreglo al procedimiento previsto en el apartado anterior. A estos efectos, se entenderá por reducción de jornada la disminución temporal de entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada de trabajo computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual. Durante el periodo de reducción de jornada no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor.</p> <p>3. Igualmente, el contrato de trabajo podrá ser suspendido por causa derivada de fuerza mayor con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51.7 de esta Ley y normas reglamentarias de desarrollo.</p> <p>4. Durante las suspensiones de contratos 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 su polivalencia o incrementar su empleabilidad.»</p>
---	--	--

Análisis e incidencia del RD Ley 3/2012 en los Expedientes de Regulación. Gestión práctica de un expediente de suspensión en la empresa privada

<p>Artículo 49. Extinción del contrato</p> <p>1. El contrato de trabajo se extinguirá:</p> <p>a) Por mutuo acuerdo de las partes. b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.</p> <p>c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.</p> <p>Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.</p> <p>Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.</p> <p>Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.</p> <p>d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.</p> <p>e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.</p> <p>f) Por jubilación del trabajador.</p> <p>g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.</p>	<p>Artículo 49. Extinción del contrato</p> <p>1. El contrato de trabajo se extinguirá:</p> <p>a) Por mutuo acuerdo de las partes. b) Por las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario.</p> <p>c) Por expiración del tiempo convenido o realización de la obra o servicio objeto del contrato. A la finalización del contrato, excepto en los casos del contrato de interinidad y de los contratos formativos, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.</p> <p>Los contratos de duración determinada que tengan establecido plazo máximo de duración, incluidos los contratos en prácticas y para la formación, concertados por una duración inferior a la máxima legalmente establecida, se entenderán prorrogados automáticamente hasta dicho plazo cuando no medie denuncia o prórroga expresa y el trabajador continúe prestando servicios.</p> <p>Expirada dicha duración máxima o realizada la obra o servicio objeto del contrato, si no hubiera denuncia y se continuara en la prestación laboral, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.</p> <p>Si el contrato de trabajo de duración determinada es superior a un año, la parte del contrato que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del mismo con una antelación mínima de quince días.</p> <p>d) Por dimisión del trabajador, debiendo mediar el preaviso que señalen los convenios colectivos o la costumbre del lugar.</p> <p>e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 48.2.</p> <p>f) Por jubilación del trabajador.</p> <p>g) Por muerte, jubilación en los casos previstos en el régimen correspondiente de la Seguridad Social, o incapacidad del empresario, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 44, o por extinción de la personalidad jurídica del contratante.</p>	<p>Artículo 49. Extinción del contrato</p> <p>1. El contrato de trabajo se extinguirá:</p>
---	---	---

Análisis e incidencia del RD Ley 3/2012 en los Expedientes de Regulación. Gestión práctica de un expediente de suspensión en la empresa privada

<p>En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.</p> <p>En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 de esta Ley.</p> <p>h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 12 del artículo 51 de esta Ley.</p> <p>i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, siempre que aquél haya sido debidamente autorizado conforme a lo dispuesto en esta Ley.</p> <p>j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.</p> <p>k) Por despido del trabajador.</p> <p>l) Por causas objetivas legalmente procedentes.</p> <p>m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador</p> <p>1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:</p> <p>a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo que redunden en perjuicio de su formación profesional o en menoscabo de su dignidad.</p> <p>Artículo 51. Despido colectivo</p> <p>1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.</p>	<p>En los casos de muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el trabajador tendrá derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.</p> <p>En los casos de extinción de la personalidad jurídica del contratante deberán seguirse los trámites del artículo 51 de esta Ley.</p> <p>h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 51.</p> <p>i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.</p> <p>j) Por voluntad del trabajador, fundamentada en un incumplimiento contractual del empresario.</p> <p>k) Por despido del trabajador.</p> <p>l) Por causas objetivas legalmente procedentes.</p> <p>m) Por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.</p> <p>Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador</p> <p>1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:</p> <p>a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta Ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.</p> <p>Artículo 51. Despido colectivo</p> <p>1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.</p> <p>Se entiende que concurren 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</p>	<p>h) Por fuerza mayor que imposibilite definitivamente la prestación de trabajo, siempre que su existencia haya sido debidamente constatada conforme a lo dispuesto en el apartado 7 del artículo 51.»</p> <p>«i) Por despido colectivo fundado en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.»</p> <p>Artículo 50. Extinción por voluntad del trabajador</p> <p>1. Serán causas justas para que el trabajador pueda solicitar la extinción del contrato:</p> <p>«a) Las modificaciones sustanciales en las condiciones de trabajo llevadas a cabo sin respetar lo previsto en el artículo 41 de esta Ley y que redunden en menoscabo de la dignidad del trabajador.»</p> <p>Artículo 51. Despido colectivo.</p> <p>1. A efectos de lo dispuesto en la presente Ley se entenderá por despido colectivo la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos:</p> <p>a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.</p> <p>b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.</p> <p>c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.</p> <p>Se entiende que concurren 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</p>
--	--	--

Análisis e incidencia del RD Ley 3/2012 en los Expedientes de Regulación. Gestión práctica de un expediente de suspensión en la empresa privada

<p>Se entiende que concurren 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, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo. A estos efectos, la empresa tendrá que acreditar los resultados alegados y justificar que de los mismos se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para preservar o favorecer su posición competitiva en el mercado.</p> <p>Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado. A estos efectos, la empresa deberá acreditar la concurrencia de alguna de las causas señaladas y justificar que de las mismas se deduce la razonabilidad de la decisión extintiva para contribuir a prevenir una evolución negativa de la empresa o a mejorar la situación de la misma a través de una más adecuada organización de los recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.</p> <p>Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.</p> <p>Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de</p>	<p>disminución persistente de su nivel de ingresos o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.</p> <p>Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.</p> <p>Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.</p> <p>Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este artículo, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de</p>	<p>disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá 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.</p> <p>Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.</p> <p>Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.</p> <p>Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere el párrafo primero de este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de</p>
---	--	--

Análisis e incidencia del RD Ley 3/2012 en los Expedientes de Regulación. Gestión práctica de un expediente de suspensión en la empresa privada

<p>referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.</p> <p>Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.</p> <p>2. El empresario que tenga la intención de efectuar un despido colectivo deberá solicitar autorización para la extinción de los contratos de trabajo conforme al procedimiento de regulación de empleo previsto en esta Ley y en sus normas de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante la solicitud a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un período de consultas con los representantes legales de los trabajadores.</p> <p>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.</p> <p>La comunicación a la autoridad laboral y a los representantes legales de los trabajadores deberá ir acompañada de toda la documentación necesaria para acreditar las causas motivadoras del expediente y la justificación de las medidas a adoptar, en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la solicitud, a la autoridad laboral.</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos</p>	<p>referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el párrafo c) del apartado 1 del artículo 49 de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.</p> <p>Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52 c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.</p> <p>2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos 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.</p> <p>La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar, junto con la comunicación, a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:</p> <p>a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.</p> <p>b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.</p> <p>c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.</p> <p>d) Periodo previsto para la realización de los despidos.</p> <p>e) Criterios tenidos en cuenta para</p>	<p>referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) de esta Ley, siempre que su número sea, al menos, de cinco.</p> <p>Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurran causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.</p> <p>2. El despido colectivo deberá ir precedido de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores. La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos 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.</p> <p>La comunicación de la apertura del período de consultas se realizará mediante escrito dirigido por el empresario a los representantes legales de los trabajadores, una copia del cual se hará llegar a la autoridad laboral. En dicho escrito se consignarán los siguientes extremos:</p> <p>a) La especificación de las causas del despido colectivo conforme a lo establecido en el apartado 1.</p> <p>b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido.</p> <p>c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.</p> <p>d) Periodo previsto para la realización de los despidos.</p> <p>e) Criterios tenidos en cuenta para</p>
--	--	---

Análisis e incidencia del RD Ley 3/2012 en los Expedientes de Regulación. Gestión práctica de un expediente de suspensión en la empresa privada

<p>podrán atribuir su representación para el período de consultas y la conclusión de un acuerdo a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.</p> <p>3. Recibida la solicitud, la autoridad laboral comprobará que la misma reúne los requisitos exigidos, requiriendo, en caso contrario, su subsanación por el empresario en un plazo de diez días, con advertencia de que, si así no lo hiciere, se le tendrá por desistido de su petición, con archivo de las actuaciones.</p> <p>La autoridad laboral comunicará la iniciación del expediente a la entidad gestora de la prestación por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre las causas motivadoras del expediente, y cuantos otros resulten necesarios para resolver fundadamente. Los informes habrán de ser evacuados en el improrrogable plazo de diez días y deberán obrar en poder de la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas a que se refieren los apartados 2 y 4 del presente artículo, quien los incorporará al expediente una vez concluido aquél.</p> <p>Si, durante la tramitación del expediente, la autoridad laboral tuviera conocimiento de que por parte del empresario se están adoptando medidas que pudieran hacer ineficaz el resultado de cualquier pronunciamiento, aquélla podrá recabar del empresario y de las autoridades competentes la inmediata paralización de las mismas.</p>	<p>la designación de los trabajadores afectados por los despidos.</p> <p>La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior. Recibida la comunicación, la autoridad laboral lo comunicará a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de 15 días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.</p> <p>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.</p> <p>Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.</p> <p>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, no supondrán la paralización ni la suspensión del procedimiento.</p> <p>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.</p>	<p>la designación de los trabajadores afectados por los despidos.</p> <p>La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo y de los restantes aspectos señalados en el párrafo anterior.</p> <p>La comunicación a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral deberá ir acompañada de toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo en los términos que reglamentariamente se determinen.</p> <p>Recibida la comunicación, la autoridad laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, con carácter preceptivo, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los extremos de la comunicación a que se refiere los párrafos anteriores y sobre el desarrollo del período de consultas. El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas y quedará incorporado al procedimiento.</p> <p>La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.</p> <p>En los supuestos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, éstos podrán atribuir su representación para el período de consultas a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4.</p> <p>Durante el periodo de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo.</p> <p>El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.</p>
---	--	---

Análisis e incidencia del RD Ley 3/2012 en los Expedientes de Regulación. Gestión práctica de un expediente de suspensión en la empresa privada

<p>Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.</p> <p>4. La consulta con los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la tramitación del expediente de regulación de empleo, tendrá una duración no superior a treinta días naturales, o de quince en el caso de empresas de menos de cincuenta trabajadores, y deberá versar sobre las causas motivadoras del expediente y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados, tales como medidas de recolocación que podrán ser realizadas a través de empresas de recolocación autorizadas o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad, y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial. En todo caso, en las empresas de cincuenta o más trabajadores, se</p>	<p>3. Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.</p> <p>4. Comunicada la decisión a los representantes de los trabajadores, el empresario notificará los despidos individualmente a los trabajadores afectados en los términos establecidos en el artículo 53.1 de esta Ley. Lo anterior no obstante, deberán haber transcurrido como mínimo 30 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.</p>	<p>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. Igualmente y sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior, la autoridad laboral podrá realizar durante el periodo de consultas, a petición conjunta de las partes, las actuaciones de mediación que resulten convenientes con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo. Con la misma finalidad también podrá realizar funciones de asistencia a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa. Transcurrido el periodo 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.</p> <p>3. Cuando la extinción afectase a más del 50 por 100 de los trabajadores, se dará cuenta por el empresario de la venta de los bienes de la empresa, excepto de aquellos que constituyen el tráfico normal de la misma, a los representantes legales de los trabajadores y, asimismo, a la autoridad competente.</p> <p>4. 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.</p>
---	--	--

Análisis e incidencia del RD Ley 3/2012 en los Expedientes de Regulación. Gestión práctica de un expediente de suspensión en la empresa privada

<p>deberá acompañar a la documentación iniciadora del expediente un plan de acompañamiento social que contemple las medidas anteriormente señaladas.</p> <p>Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo.</p> <p>Dicho acuerdo requerirá la conformidad de la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal en su caso, o de representaciones sindicales, si las hubiere que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquéllos.</p> <p>A la finalización del período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo, así como el contenido definitivo de las medidas o del plan señalados anteriormente.</p> <p>El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del período de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho período.</p> <p>5. Cuando el período de consultas concluya con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral procederá a dictar resolución en el plazo de siete días naturales autorizando la extinción de las relaciones laborales y dando traslado de la misma a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y a la entidad gestora de la prestación por desempleo. Si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos contemplados en el acuerdo.</p> <p>No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, si la autoridad laboral apreciase, de oficio o a instancia de parte, la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo, lo remitirá, con suspensión de plazo para dictar resolución, a la autoridad judicial, a efectos de su posible declaración de nulidad. Del mismo modo actuará cuando, de oficio o a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo, estimase que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.</p> <p>6. Cuando el período de consultas</p>	<p>5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.</p> <p>Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.</p> <p>6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.</p> <p>La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, así como cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que el acuerdo pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo.</p>	<p>5. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo. Mediante convenio colectivo o acuerdo alcanzado durante el periodo de consultas se podrán establecer prioridades de permanencia a favor de otros colectivos, tales como trabajadores con cargas familiares, mayores de determinada edad o personas con discapacidad.</p> <p>6. La decisión empresarial podrá impugnarse a través de las acciones previstas para este despido. La interposición de la demanda por los representantes de los trabajadores paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta la resolución de aquella.</p> <p>La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a efectos de su posible declaración de nulidad, así como cuando la entidad gestora de las prestaciones por desempleo hubiese informado de que la decisión extintiva empresarial pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de</p>
--	---	---

Análisis e incidencia del RD Ley 3/2012 en los Expedientes de Regulación. Gestión práctica de un expediente de suspensión en la empresa privada

<p>concluya sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimando o desestimando, en todo o en parte, la solicitud empresarial. La resolución se dictará en el plazo de quince días naturales a partir de la comunicación a la autoridad laboral de la conclusión del período de consultas; si transcurrido dicho plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud.</p> <p>La resolución de la autoridad laboral será motivada y congruente con la solicitud empresarial. La autorización procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda que concurre la causa alegada por el empresario y la razonabilidad de la medida en los términos señalados en el apartado 1 de este artículo.</p> <p>7. Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa en los supuestos a que se refiere este artículo.</p> <p>8. Los trabajadores cuyos contratos se extingan de conformidad con lo dispuesto en el presente artículo tendrán derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, con un máximo de doce mensualidades.</p> <p>9. Los trabajadores, a través de sus representantes, podrán solicitar igualmente la incoación del expediente a que se refiere el presente artículo, si racionalmente se presumiera que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación. En tal caso, la autoridad laboral competente determinará las actuaciones y los informes que sean precisos para la resolución del expediente, respetando los plazos previstos en el presente artículo.</p> <p>10. El expediente de regulación de empleo para los supuestos de declaración de quiebra, cuando los síndicos hubieran acordado la no continuidad de la actividad empresarial, o en otros supuestos de cese de la actividad de la empresa en virtud de decisión judicial, se tramitará a los solos efectos del acceso de los trabajadores afectados a la situación legal de desempleo. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados 2 y 4 del presente artículo en materia de período de consultas y del derecho a la indemnización a que se refiere el apartado 8.</p> <p>11. En el supuesto de venta</p>	<p>7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado. El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente.</p> <p>La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.</p> <p>8. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.</p> <p>9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no concursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente</p>	<p>desempleo.</p> <p>7. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo procedimiento tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado y en sus disposiciones de desarrollo reglamentario. El procedimiento se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del procedimiento.</p> <p>La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud y 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, que surtirá 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. La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.</p> <p>8. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.</p> <p>9. Cuando se trate de procedimientos de despidos colectivos de empresas no concursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente</p>
---	--	---

Análisis e incidencia del RD Ley 3/2012 en los Expedientes de Regulación. Gestión práctica de un expediente de suspensión en la empresa privada

<p>judicial de la totalidad de la empresa o de parte de la misma únicamente será aplicable lo dispuesto en el artículo 44 de esta Ley cuando lo vendido comprenda los elementos necesarios y por sí mismos suficientes para continuar la actividad empresarial. Si, no obstante la concurrencia del supuesto anterior, el nuevo empresario decide no continuar o suspende la actividad del anterior, deberá fundamentarlo en expediente de regulación de empleo incoado al efecto.</p> <p>12. La existencia de fuerza mayor, como causa motivadora de la extinción de los contratos de trabajo, deberá ser constatada por la autoridad laboral, cualquiera que sea el número de los trabajadores afectados, previo expediente tramitado conforme a lo dispuesto en este apartado. El expediente se iniciará mediante solicitud de la empresa, acompañada de los medios de prueba que estime necesarios y simultánea comunicación a los representantes legales de los trabajadores, quienes ostentarán la condición de parte interesada en la totalidad de la tramitación del expediente. La resolución de la autoridad laboral se dictará, previas las actuaciones e informes indispensables, en el plazo de cinco días desde la solicitud, y surtirá efectos desde la fecha del hecho causante de la fuerza mayor. La autoridad laboral que constate la fuerza mayor podrá acordar que la totalidad o una parte de la indemnización que corresponda a los trabajadores afectados por la extinción de sus contratos sea satisfecha por el Fondo de Garantía Salarial, sin perjuicio del derecho de éste a resarcirse del empresario.</p> <p>13. En lo no previsto en el presente artículo será de aplicación lo dispuesto en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en particular en materia de recursos. Todas las actuaciones a seguir y las notificaciones que deban efectuarse a los trabajadores se practicarán con los representantes legales de los mismos.</p> <p>14. Las obligaciones de información y documentación previstas en el presente artículo se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos haya sido tomada por el empresario o por la empresa que ejerza el control</p>	<p>señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.</p> <p>10. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de 6 meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores. El incumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores, sin perjuicio de las responsabilidades administrativas que procedan por el incumplimiento.</p> <p>11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.</p>	<p>señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.</p> <p>10. La empresa que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas. Dicho plan, diseñado para un periodo mínimo de seis meses, deberá incluir medidas de formación y orientación profesional, atención personalizada al trabajador afectado y búsqueda activa de empleo. En todo caso, lo anterior no será de aplicación en las empresas que se hubieran sometido a un procedimiento concursal. El coste de la elaboración e implantación de dicho plan no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores. La autoridad laboral, a través del servicio público de empleo competente, verificará la acreditación del cumplimiento de esta obligación y, en su caso, requerirá a la empresa para que proceda a su cumplimiento. Sin perjuicio de lo establecido en el párrafo anterior y de las responsabilidades administrativas correspondientes, en cumplimiento de la obligación establecida en este apartado o de las medidas sociales de acompañamiento asumidas por el empresario, podrá dar lugar a la reclamación de su cumplimiento por parte de los trabajadores.</p> <p>11. Las empresas que realicen despidos colectivos de acuerdo con lo establecido en este artículo, y que incluyan a trabajadores de cincuenta o más años de edad, deberán efectuar una aportación económica al Tesoro Público de acuerdo con lo establecido legalmente.»</p>
--	---	--

**Análisis e incidencia del RD Ley 3/2012 en los Expedientes de Regulación.
Gestión práctica de un expediente de suspensión en la empresa privada**

<p>sobre él. Cualquier justificación del empresario basada en el hecho de que la empresa que tomó la decisión no le ha facilitado la información necesaria no podrá ser tomada en consideración a tal efecto.</p> <p>15. Cuando se trate de expedientes de regulación de empleo de empresas no incursas en procedimiento concursal, que incluyan trabajadores con cincuenta y cinco o más años de edad que no tuvieron la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, existirá la obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial respecto de los trabajadores anteriormente señalados en los términos previstos en la Ley General de la Seguridad Social.</p>		
---	--	--

3.1.3. Antecedentes y Visión global del procedimiento de regulación de empleo tras la reforma laboral en base al RD 1483/2012.

El Real Decreto - Ley 3/2012 modificó los artículos 47 y 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. El primero (art. 47) regula la suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. El segundo (art. 51) establece el sistema de despido colectivo. En ambos casos se determina el procedimiento a seguir para llevar a cabo las acciones mencionadas.

La principal novedad que introdujo el Real Decreto-Ley, fue la supresión de la autorización administrativa (exigida en el texto legal anterior) para proceder a la extinción del contrato mediante despidos colectivos o adoptar medidas de suspensión del contrato o reducción de jornada por parte del empresario.

Con anterioridad la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, ya había modificado los citados procedimientos que se encontraban regulados en el texto del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 43/1996, de 29 de febrero. Ésta última norma era el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos.

La situación, por tanto, tras la promulgación del Real Decreto-Ley 3/2012 era que los procedimientos de referencia se encontraban desarrollados mediante un Real Decreto que no se adaptaba a la nueva previsión del Estatuto de los Trabajadores. Para solucionarlo la disposición final decimoquinta del Real Decreto-Ley y la disposición final decimonovena de la Ley 3/2012(BOE 7 de julio) que tiene su origen en el Real Decreto, estableció que el Gobierno aprobaría en el plazo de un mes desde la entrada en vigor de la norma un real decreto sobre el reglamento de procedimiento de despidos colectivos

y de suspensión de contratos y reducción de jornada que desarrolle lo establecido en la Ley.

Los plazos, tanto del Real Decreto-Ley como el de la Ley, fueron superados sin publicación del nuevo reglamento (se cumplieron el 11 de marzo de 2012 y el 8 de agosto de 2012, respectivamente, pues el Decreto-Ley entró en vigor el 11 de febrero y la Ley el 8 de julio).

Sin embargo, el 13 de marzo apareció publicado en el BOE la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, sobre vigencia transitoria de determinados artículos del Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio.

La situación anteriormente descrita se ha mantenido hasta la publicación del 30 de octubre del 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 entrada en vigor del día siguiente, es decir, el 31 de octubre de 2012.

El mismo contiene una derogación expresa del Real Decreto 801/2011, de 10 de junio y de la Orden ESS/487/2012, de 8 de marzo, así como los apartados 1, a), 3 y 4 del artículo 1 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril.

Por tanto, a partir del 31 de octubre de 2012 la norma que regularía los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada será el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, con cuyo objetivo básico se trata de precisar su alcance para facilitar su aplicación, y con el objetivo particular de detallar los requisitos que ha de observar el empresario a tales efectos.

Entre estos requisitos destaca la documentación que el empresario ha de entregar a los representantes de los trabajadores a la hora de iniciar el preceptivo periodo de consultas. Dicha documentación ha de incluir una memoria explicativa que acredite la situación económica de la empresa, en la que deben figurar, según las razones alegadas por la empresa, las cuentas anuales que acrediten dichas pérdidas, los criterios utilizados para la estimación de las pérdidas futuras, o la documentación fiscal y contable que acredite disminución de ingresos o ventas.

Cuando el empresario alegue causas técnicas, organizativas o de producción, habrá de aportar informes técnicos que acrediten dichas circunstancias.

Durante el periodo de consultas habrán de barajarse las posibilidades de evitar o reducir los despidos o de atenuar sus consecuencias y a tal efecto podrá considerarse la recolocación interna, movilidad funcional y geográfica, modificación de condiciones de trabajo, descuelgues salariales o acciones formativas y reciclaje profesional. Si la empresa prevé un despido colectivo que afecte a más de 50 trabajadores, estará obligada a elaborar un plan de recolocación específico. Según el artículo 9 del RD 1483/2012 de 29 de octubre, el plan presentado por la empresa al inicio del procedimiento deberá contener medidas efectivas adecuadas a su finalidad en las materias siguientes:

1. De intermediación para poner en contacto a los trabajadores afectados por el despido con las ofertas de trabajo existentes en otras empresas.
2. De orientación profesional para identificar el perfil profesional de los trabajadores para la cobertura de puestos en las posibles empresas destinatarias de la recolocación.

3. De formación profesional para capacitar a los trabajadores en el desempeño de actividades laborales en dichas empresas destinatarias.
4. De atención personalizada para asesorar a los trabajadores respecto de todos los aspectos relacionados con su recolocación, en especial, respecto de la búsqueda activa de desempleo.

El contenido del plan podrá ser concertado o ampliado lo largo del periodo de consultas.

Si por el contrario el empresario propone la suspensión de contratos de trabajo o reducciones de jornada por aquellas mismas causas, se le exigirá una memoria explicativa, pero cabe destacar que las exigencias de documentación en estos casos son menores, como veremos en el siguiente punto esquemático sobre puntos a seguir y posibles consecuencias de cada uno.

En todos estos casos interviene la autoridad laboral con fines de asistencia y recomendación y deben ir acompañados también por un informe de la inspección de trabajo.

El incumplimiento por parte del empresario de la obligación de formalizar el plan de recolocación en los términos descritos, como de formalizar las medidas sociales de acompañamiento está tipificado como una infracción muy grave en el artículo 8.4 del TRLSS. El servicio público de empleo competente efectuará las verificaciones oportunas para ponerlo en conocimiento de la autoridad laboral para el caso de que a pesar de los requerimientos desde el servicio público de empleo, la empresa se mantenga en el incumplimiento. Los trabajadores afectados también podrán reclamar directamente ante el empresario el incumplimiento de las medidas, y en su caso, denunciar ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El RD 1484/2012 de 29 de octubre, conecta con el anterior en el sentido de que especifica el alcance de una obligación especial impuesta en el año 2011 a las empresas con más de 100 trabajadores y que incluyan a trabajadores de 50 o más años de edad en los procedimientos de despido colectivo. Estas empresas deben especificar tal circunstancia dentro de la documentación que debe ponerse a disposición de los representantes de los trabajadores y, sobre todo, deben hacer una aportación al Tesoro Público para compensar el gasto que tal medida supone en concepto de prestaciones o subsidio de desempleo. Tales aportaciones se reducen cuando dichos trabajadores son objeto de recolocación en el plazo de los 6 meses siguientes al despido.

La utilización específica del procedimiento de descuelgue puede llevarse a cabo por iniciativa de la empresa o por iniciativa de los representantes de los trabajadores, pero en cualquier caso se requiere acuerdo entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores, para lo cual ha de abrirse un periodo de consultas en el que se negocie de buena con vistas a la consecución de dicho acuerdo.

Desde el año 1994 la legislación laboral española prevé la posibilidad de que las empresas en situación económica difícil dejen de aplicar las cláusulas salariales del correspondiente convenio colectivo del sector. Estas posibilidades de descuelgue se han ido ampliando hasta el año 2012 en dos sentidos:

1. El descuelgue se puede producir con respecto al salario, pero también respecto de otras condiciones de trabajo, como su jornada, horario, etc.
2. El descuelgue se puede producir respecto del convenio colectivo del sector o respecto del convenio colectivo de la propia empresa.

3.1.4. Jurisprudencia reciente sobre despidos colectivos, suspensiones de contrato y reducciones de jornada.

Tras el primer año de vigencia de la reforma laboral, y de la eliminación de la autorización administrativa previa para acometer tanto despidos colectivos como procedimientos de reducciones de jornada y de suspensión de contratos, vamos a realizar un breve análisis de algunas de las sentencias más significativas en relación con esta materia.

Desde nuestro punto de vista, se confirma, pese a las expectativas iniciales y las del legislador, que este tipo de procedimientos, lejos de simplificarse y facilitarse, han seguido sometidos a un exhaustivo control por parte del poder judicial.

La opción que le queda al trabajador, tras la aprobación de la Reforma y la desaparición de la autorización por parte de la Autoridad Laboral, es el recurso judicial. Los tribunales parecen estar poniendo coto en cuanto a la desprotección del empleado frente a la arbitrariedad empresarial, tal como parece poner de manifiesto las sentencias que declaran nulos diferentes ERE formulados desde febrero de 2012 y recurridos por sus afectados. De las sentencias emitidas a raíz del nuevo ordenamiento laboral, se pueden entresacar unas condiciones exigidas por los tribunales a cualquier empresario que pretenda promover y ejecutar un ERE; entre ellos:

- Desarrollar una negociación con voluntad de llegar a pacto.
- Indemnizaciones fruto de pacto y no de mínimo legal.
- Periodo de consultas reflejando buena fe negociadora.
- Documentación de justificación de pérdidas real y fidedigna.
- Durante un ERE no se puede contratar en inferioridad de condiciones a nuevos empleados.
- Aplicación del ERE para toda la empresa y no por centros.
- Considerar situación financiera en totalidad del grupo empresarial y no únicamente de la empresa en cuestión.

- Prevalecerán los acuerdos previos entre dirección y representantes que incluyan el compromiso de la empresa de no realizar despidos.

Pasamos ahora a exponer alguna sentencia referida a suspensiones de contrato, que es sobre lo que versa particularmente nuestro trabajo.

- Proporcionalidad / Razonabilidad de las medidas.
Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia de 28 de enero de 2013, proc. 316/2012. Se ratifica la decisión denegatoria de la CCNCC para la aplicación de un descuelgue salarial del convenio habida cuenta de la proximidad en el tiempo (2 meses) de la aplicación previa de un procedimiento colectivo de suspensiones y reducciones de jornada. Al iniciarse el período de consultas, no concurría una situación sobrevenida de tal entidad, que justificaría una nueva vuelta de tuerca, aunque se incrementaran las pérdidas, puesto que dicha circunstancia no estaba causada por los costes de personal, que se habían reducido significativamente respecto a los años precedentes, contribuyendo decisivamente los trabajadores en la superación de la crisis empresarial. Es destacable que, teniendo en cuenta el papel instructor y de vigilancia que la Autoridad Laboral asume y ejerce durante el período de consultas, no sería extraño, en nuestra opinión, que ante la sostenida mala evolución de la tasa de desempleo, las sugerencias remitidas por la Autoridad Laboral se encaminen a potenciar la adopción de medidas alternativas al despido como vía previa a explorar. Posteriormente, en los estudios estadísticos, veremos que efectivamente, los

procedimientos de suspensión son los porcentualmente más realizados.

- Defectos de Información. Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sentencia de 30 de enero de 2013. Procedimiento colectivo de suspensión de contratos fundamentado en causas productivas. No se aporta al inicio del período de consultas informe técnico que acredite la concurrencia de causa ni previsiones de negocio para el año. La Autoridad Laboral solicita la aportación de dicha documentación y la empresa la aporta una vez concluido el período de consultas. La Sala determina que la RLT no tiene medios razonables para conocer la situación efectiva de la empresa y ello el impide negocia eficazmente en el período de consultas y declara la nulidad de la medida de suspensión de contratos adoptada.
- Representantes de los trabajadores, garantía de permanencia en el empleo. Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos, Sala de lo Social, Sección 1ª, sentencia 726/2012 de 8 de noviembre. Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. La prioridad de permanencia no queda limitada al ámbito de afectación de la causa extintiva: se extiende a todo el ámbito de representación del trabajador: empresa o centro de trabajo. El art. 68.b) del TRET dispone que “los representantes de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa o centro de trabajo, respecto de los demás trabajadores, en los supuestos de suspensión o extinción por causas tecnológicas o económicas”. La prioridad supone el reconocimiento de una preferencia de conservación del empleo en los supuestos de cese debido a las indicadas causas. que no hay ninguna regla que establezca que la

garantía de la preferencia deba quedar limitada al ámbito de afectación de la causa extintiva. Por el contrario, los preceptos legales citados señalan que la conservación del puesto de trabajo que resulta de la aplicación de la preferencia se extiende a la empresa o al centro de trabajo y éste será en principio el ámbito de afectación, aunque esta mención alternativa -empresa, centro de trabajo- juega como una referencia a la conexión entre la garantía y el ámbito de la representación del trabajador, de forma que si éste se extiende a la empresa dentro de ésta deberá operar la garantía, mientras que si se trata del centro de trabajo tendrá que limitarse a éste. Ahora bien, en el caso de que los contratos posiblemente afectados sean varios y la suspensión deba limitarse a alguno - o algunos de ellos, puede plantearse el problema del alcance de la libertad empresarial para la selección y de su control y, en este punto, la ley establece la preferencia que prevé el párrafo segundo del Art. 52 c) del Estatuto de los Trabajadores en relación con el Art. 68 del mismo texto legal y con el Art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (RCL 1985, 1980) (RCL 1985, 1980). Dicha garantías tiene por finalidad, entre otras, el prever que, podría ser una tentación para la empresa que pretenda aprovechar tal autorización para escoger a los trabajadores más conflictivos e incluirlos en la lista de afectados con vulneración de sus derechos fundamentales, por lo que los órganos judiciales han de aplicar con rigurosidad y especial atención los criterios y principios anteriormente transcritos sobre este particular.

- ¿Es viable o no la negociación separada por centros de trabajo?. Audiencia Nacional. Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia de 22 de abril de 2013. Ponente María

Carolina San Martín Mazzucconi. El litigio versa sobre la demanda presentada por un sindicato vasco, ELA, pidiendo nulidad, o subsidiariamente su carácter injustificado, de la decisión adoptada por una empresa de suspender los contratos de trabajo de los trabajadores de dos centros de trabajo, ubicados en las provincias de Barcelona y Vizcaya. El núcleo central del conflicto gira sobre la negociación por centros de trabajo o a escala global de toda la empresa, cuestión ya ha abordada por la AN en otros litigios, muy fundamentada y con una mantenida tesis que la negociación debe ser única para todos los centros de trabajo de la empresa. La Sala reafirma que, no sólo en casos de extinción sino “tampoco en el caso de una suspensión colectiva de contratos de trabajo resulta ajustada al marco legal la negociación centro a centro”.

- ¿Se pierden los beneficios individuales y colectivos tras la suspensión? Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia de 28 enero 2013. Conflicto Colectivo: es adecuado este proceso para solventar pretensiones que afectan a un colectivo de trabajadores con un interés común. Expediente de suspensión de contratos de trabajo: acuerdo en el que se pacta el derecho de los trabajadores afectados a gozar de los beneficios individuales y colectivos en los mismos términos y condiciones que con anterioridad a la medida suspensiva: comprende el derecho a seguir utilizando el vehículo de la empresa al constar que su uso no era estrictamente profesional.
- Se puede realizar una diferenciación entre trabajadores. Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sección 1ª, sentencia núm. 12/2013 de 23 de enero. Ponente

Excmo. Sr. Ricardo Bodas Martín. Denegación de nulidad de la reducción de jornada y salario adoptada por concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas: cumplimiento de requisitos. Vulneración del derecho fundamental a la igualdad en la ley. Denegación: desigualdad de trato con justificación objetiva y razonable: colectivos de trabajadores diferenciados. Se acredita que se puede hacer diferenciación entre el personal de estructura y el personal operativo, que el personal de estructura percibe retribuciones superiores a convenio, y se ve razonable que la reducción de jornada afecte al personal de estructura, ya que si afectase al personal operativa dejaría de cumplir los contratos que la empresa tiene suscritos, lo que acentuaría la situación negativa de la empresa. Igualmente queda probado que la empresa aceptó una reducción de jornada y salario para toda la plantilla, para la que efectuó los cálculos de impacto, acreditando de este modo que la conducta empresarial no fue nunca peyorativa con el personal de estructura.

- ¿Suspensión en caso de vacaciones pendientes?

Audiencia Nacional, Sala de lo Social, Sección 1ª, Sentencia núm. 14/2013 de 25 de enero. Aunque se produce un descenso de pedidos que provocaría un desajuste en la capacidad productiva, ello queda neutralizado por la existencia de una media de 12 días de vacaciones pendientes por la mayoría de los trabajadores. La controversia gira en torno a la adopción por la empresa de la suspensión de contratos durante veinte días laborales, fundada en causas productivas, mientras que el sindicato que interpone la demanda señala que no concurre causa productiva, lo que vendría reforzado por

el hecho de que había vacaciones pendientes de disfrute, porque la empresa fijó en viernes la mayor parte de días de suspensión, a pesar de que en tales días se disfruta un horario más reducido, y porque esta medida sucede a otra similar que no llegó a implementarse completamente. Queda igualmente acreditado que en el período tomado como referencia para la implementación de las suspensiones impugnadas, la mayoría de los trabajadores aún contaba con una media de doce días de vacaciones pendientes de disfrutar. La empresa era consciente de que la suspensión de los contratos que se proponía ocasionaría en algunos casos que los trabajadores no pudieran disfrutar íntegramente sus vacaciones de 2012, y por ello habilitó el mes de enero de 2013 a tales efectos. Esta situación nos permite afirmar que, a pesar de que existía una disminución acreditada de la demanda de productos y servicios de la empresa, sin embargo no concurría la causa productiva alegada para justificar las suspensiones. No resulta congruente con los procedimientos de regulación el hecho de que se mantenga por los trabajadores una media de 12 días de vacaciones sin disfrutar a fecha de la comunicación de la presente regulación efectuada por la empresa. En este caso además la Inspección de Trabajo y Seguridad Social consideró que “antes de hacer uso de los días de ERE lo adecuado sería utilizar los días de flexibilidad que la empresa posee además de tener en cuenta los días de vacaciones que les quedan por disfrutar a los trabajadores”.

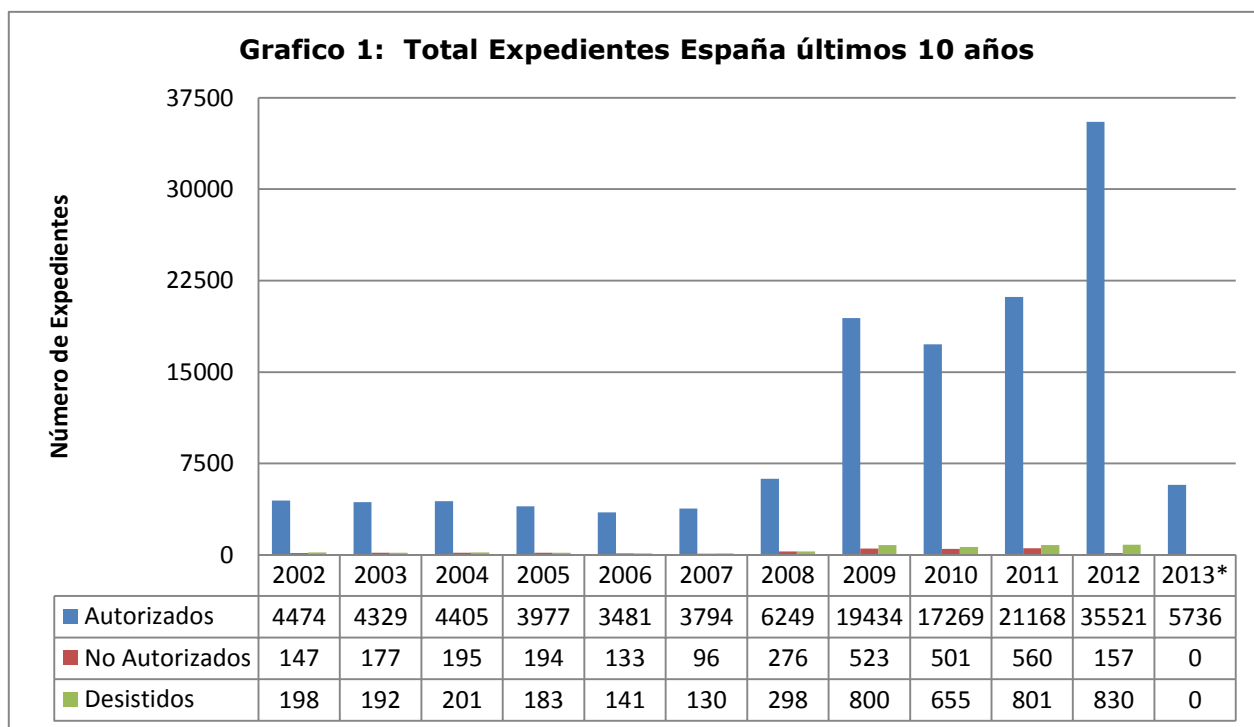
3.2. Evolución Estadística y comparativa Aragón-España por tipos, números de expedientes y total personas afectadas.

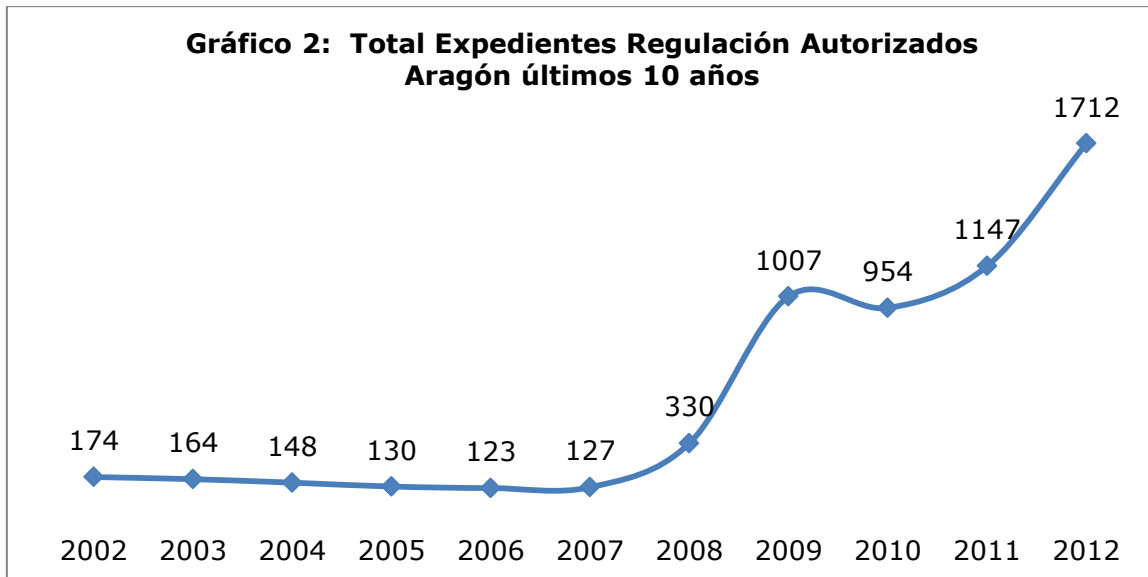
3.2.1. Comparativa nacional por números de expedientes de regulación empleo autorizados Aragón-España. Últimos 10 años y últimos 14 meses.

Tabla 2: TOTAL EXPEDIENTES REGULACION ESPAÑA				TOTAL ARAGON
AÑO	Autorizados	No Autorizados	Desistidos	AUTORIZADOS
2002	4474	147	198	174
2003	4329	177	192	164
2004	4405	195	201	148
2005	3977	194	183	130
2006	3481	133	141	123
2007	3794	96	130	127
2008	6249	276	298	330
2009	19434	523	800	1007
2010	17269	501	655	954
2011	21168	560	801	1147
2012	35521	157	830	1712
2013*	5736	0	0	171**

*EL AÑO 2013 PARA ESPAÑA REFLEJA DATOS DISPONIBLES SOLO HASTA FEBRERO

**EL AÑO 2013 PARA ARAGON REFLEJA DATOS DISPONIBLES SOLO HASTA ENERO





Notas:

- 1.- Fuente de información: Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- 2.- Fuente de información: Instituto Aragonés de Estadística

Observando los datos obtenidos tanto a nivel nacional como autonómico, la evolución del número de Expedientes de Regulación de empleo tiene un desarrollo prácticamente plano, con un número similar de expedientes, entre los años 2002 y 2007, incluso con una leve curva que tiende a descender durante esos años. Con referencia a la legislación aplicable, esta tendencia a la disminución se debe a una circunstancia como es la entrada en vigor de la importante reforma del Estatuto de los Trabajadores sufrida a finales de 1994, que al establecer en su art. 52.c) la posibilidad de que las Empresas pudieran amortizar puestos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, si el número de afectados, era inferior al señalado en el art. 51 para los despidos colectivos, sustrajo de la competencia de la Autoridad Laboral todos aquellos posibles expedientes, cuya extinción afectaba a menos de 10 trabajadores, si la empresa tenía menos de 100, o a menos del 10% en las empresas de más de 100, o menos de 30 trabajadores en las empresas de 300 o más trabajadores.

Esta reforma condujo a que durante dichos años el número de expedientes tramitados fuera en descenso, siendo el mejor año de todos el 2006, en el que se registraron 3.481 expedientes autorizados a nivel nacional, y 123 en la CCAA de Aragón.

Llegamos así hasta el pasado año 2008, en el que cambia completamente la tendencia y comienzan a dispararse los expedientes, alcanzando 6.249 a nivel nacional y 330 en Aragón. Recordemos aquí, y para situarnos (aunque esto ya sería tema para un trabajo mucho más extenso) que podemos considerar el año 2008 como la fecha de origen de la crisis económica española, enmarcada en el contexto de una crisis económica-financiera a nivel mundial, que ya había dado sus primeras muestras en 2007 como consecuencia de la crisis de las hipotecas “subprime”, y que gira en torno al fuerte ajuste de la industria de la construcción tras el pinchazo de la burbuja inmobiliaria y la drástica disminución del crédito a familias y pequeños empresarios por parte de los bancos y cajas de ahorro, además de algunas políticas de gasto inadecuadas llevadas a cabo por el gobierno central, como fue por ejemplo el Plan E, el elevado déficit público de las administraciones autonómicas y municipales, la corrupción política, el deterioro de la productividad y la competitividad y la alta dependencia del petróleo, que también han contribuido al agravamiento de la crisis.

Señalar también que de los años que hemos tomado para el estudio, el año 2007 es en el que existe una menor Tasa de desempleo, con un 8,26% según datos del INE, y ya en 2008 comienza su irrefrenable ascenso durante los años siguientes, alcanzando en ese año el 11,34% a nivel nacional, y tomando los datos de Aragón, se pasa de una situación prácticamente de pleno empleo con un 5,24% a un 7,15%

Por lo que observamos en las estadísticas de los últimos años, podemos deducir como nuestro mercado de trabajo tiene una alta

capacidad de destrucción de puestos de trabajo. Más en concreto, y en cuanto a lo que nos concierne, los Expedientes de Regulación de Empleo, ha sido la medida a la que han acudido en general las empresas medianas y grandes, no sometidas a concurso de acreedores, y que cuentan con una importante presencia sindical, que son las que fundamentalmente utilizan esta vía para llevar a cabo despidos colectivos negociados y generalmente pactados.

Sin embargo, si ha quedado puesta de manifiesto la importancia de este tipo de expedientes como fórmula utilizada tanto por empresas grandes como pequeñas, para suspender temporalmente los contratos, o reducir las jornadas de trabajo de los integrantes de sus plantillas.

Ya en 2009 observamos el brutal aumento del número de Expedientes, hasta los 19.434 a nivel nacional y 1.007 en el ámbito de la CCAA de Aragón, lo que supone un crecimiento respecto al año anterior de un 311% y un 305,15% respectivamente.

En 2010 se produce un leve descenso respecto al año anterior, con 17.269 Expedientes en España y 954 en Aragón, lo que supone un descenso del 11,14% y el 5,26% respectivamente, sobre el número de procesos. Este leve descenso puede derivarse de dos causas.

La primera serían los leves efectos que sobre la economía española y el mercado laboral produjo el Plan E mediante el cual se intentó movilizar la economía española mediante inversión en obra pública, buscando así mismo frenar el galopante desempleo en el sector de la construcción e industrias auxiliares.

La otra causa podría venir derivada de la aprobación y entrada en vigor primero del Real Decreto Ley 10/2010, de 16 de junio, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo (BOE del 17 de junio), que entre otras regulaciones también modificó las

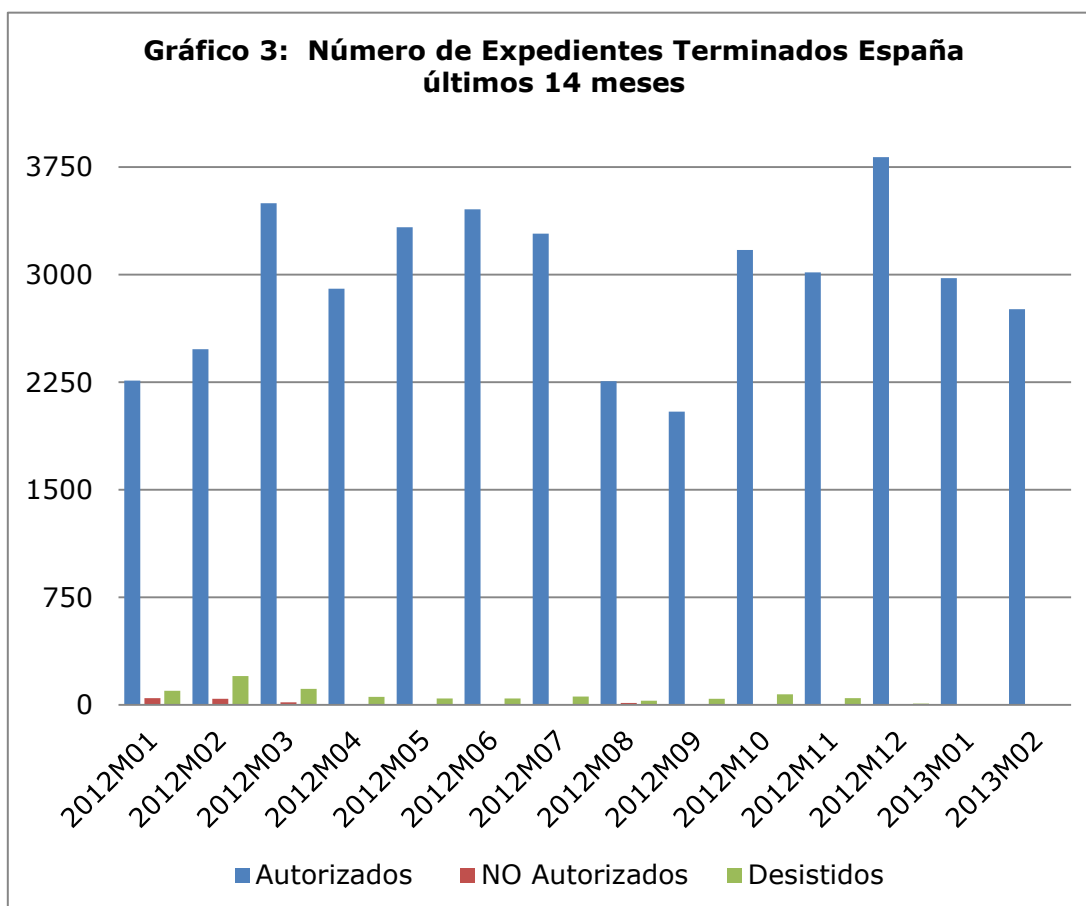
referidas al Despido colectivo del art.51.1 del ET, y posteriormente, de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, con el mismo título que el RDL (BOE del 18 de septiembre) y que también modificó el ya citado art. 51.1 ET. Los anuncios de la salida de esta modificación pudieron retraer a las empresas que estuvieran valorando la posibilidad de implicarse en un Expediente de Regulación de Empleo, a la espera de la publicación y entrada en vigor de dichas normas. Y así puede desprenderse, viendo la evolución posterior al alza tal y como puede desprenderse de los datos obtenidos y que vienen detallados en las tablas.

En 2011 hay ya 21.168 expedientes autorizados a nivel nacional, y 1147 en la Comunidad Autónoma de Aragón, lo que supone unos incrementos del 22,58% y 20,23% respectivamente sobre el año anterior.

A su vez, en 2012, año en el que se producen también diferentes Reformas Laborales que son parte del presente trabajo, se producen 35.521 expedientes autorizados a nivel nacional y 1.712 en la CCAA de Aragón, lo que vuelve a suponer unos incrementos sobre el año anterior del 67,81% y el 49,26% respectivamente. Parece que con la reforma laboral, las empresas se han lanzado a la realización de procesos administrativos de regulación, además de influir también la prolongación de los efectos de la crisis en el tiempo. Pero el salto numérico es evidente entre el antes y después de la reforma, aunque, como posteriormente comentamos, la aparente laxitud en la nueva norma, al desaparecer la autorización administrativa, tropieza con la judicialización de los procesos.

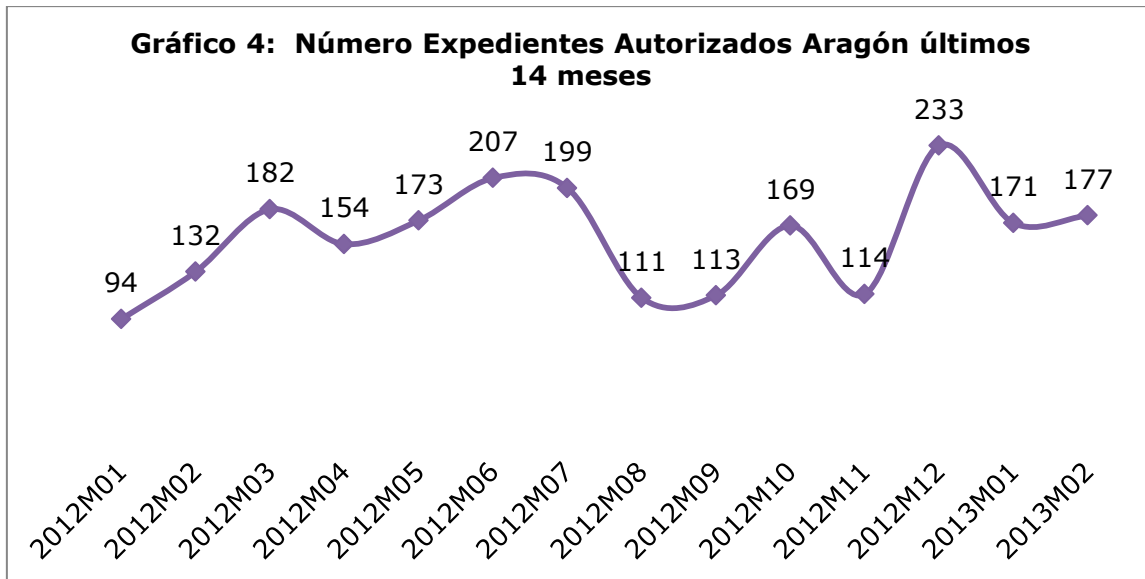
Para el presente año 2013, si extrapolamos los datos existentes al resto del año, nos da una tendencia nuevamente a superar el número de expedientes autorizados en los dos ámbitos de medición.

Meses	Tabla 3: Expedientes terminados España últimos 14 meses			Total Aragón últimos 14 meses
	Autorizados	NO Autorizados	Desistidos	Autorizados
2012M01	2262	48	100	94
2012M02	2480	43	201	132
2012M03	3498	19	112	182
2012M04	2902	4	56	154
2012M05	3330	6	45	173
2012M06	3455	4	46	207
2012M07	3286	6	60	199
2012M08	2257	14	31	111
2012M09	2045	4	44	113
2012M10	3172	2	75	169
2012M11	3016	2	49	114
2012M12	3818	5	11	233
2013M01	2976	0	0	171
2013M02	2760	0	0	177



Notas:

- 1.- Fuente de información: Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- 2.- Fuente de información: Instituto Aragonés de Estadística

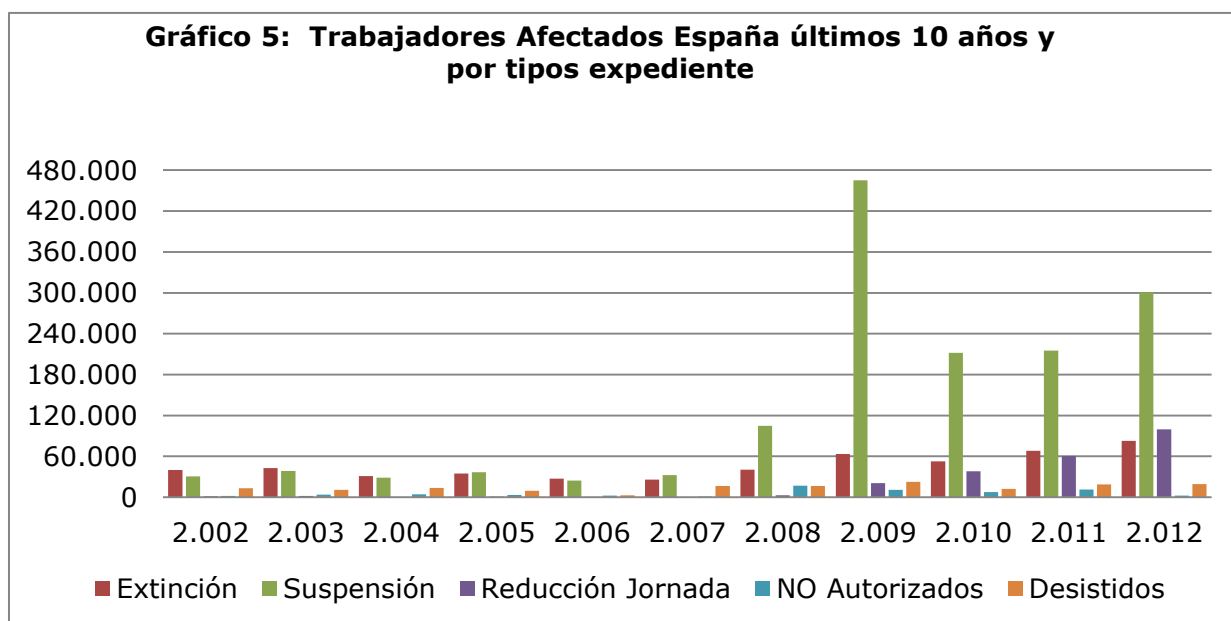


Con respecto al número de expedientes de los últimos 14 meses, podemos observar que se produce una curva similar a la de la productividad española en la mayoría de las empresas, con un claro gráfico de picos o cumbres y valles, es decir, que el número de expedientes tiene una línea ascendente desde el mes de enero hasta julio, observándose un incremento de febrero a marzo, fecha de aprobación del primer RD de la reforma laboral; luego se produce una fuerte bajada tanto en agosto como en septiembre, valle producido por la típica bajada de operaciones o incluso cierre de instalaciones que se da en el mes de agosto, además de la acumulación de vacaciones durante dicho periodo, para luego volver a tomar la curva alcista en los meses siguientes, produciéndose el mayor número de expedientes en diciembre, pico del gráfico, lo que parece indicar que las empresas, al llegar el cierre del año, quieren mejorar el balance anual de su cuenta de resultados, incrementándose así el número de procesos administrativos, en una especie de intento por dar una patada adelante, para buscar la solución en un próximo año. En Aragón se habían publicado mal las estadísticas, pero nos preocupamos en llamar al Instituto Aragonés de Estadística para que corrigiesen los datos, ya que en marzo de 2012 existía un dato extraño, al indicar que en marzo 2012 sólo se habían producido 13

expedientes, y tras nuestra indicación, se publicaron los datos correctos, y como se ve en los gráficos, con una tendencia igual al resto del estado.

3.2.2. Trabajadores afectados Aragón-España y desglose por tipos de expedientes aprobados. Últimos 10 años y últimos 14 meses.

Tabla 4: TRABAJADORES AFECTADOS ESPAÑA ÚLTIMOS 10 AÑOS					
Año	Extinción	Suspensión	Reducción Jornada	NO Autorizados	Desistidos
2.002	39.975	30.400	1.268	1.854	13.013
2.003	42.960	38.513	2.008	3.591	10.813
2.004	31.169	28.582	525	4.448	13.511
2.005	34.911	36.802	850	3.286	9.619
2.006	27.169	24.626	157	2.170	2.918
2.007	25.742	32.433	226	1.167	16.474
2.008	40.572	104.841	2.675	16.825	16.243
2.009	63.476	465.215	20.591	11.003	22.764
2.010	52.534	211.942	38.270	7.495	11.981
2.011	67.981	215.012	60.636	11.082	18.669
2.012	82.876	300.713	99.724	2.180	19.226
2.013	12.635	54.377	15.570	0	0



Notas:

1.- Fuente de información: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Fuente: Boletín Mensual de Estadística. INE

Tabla 5: TRABAJADORES AFECTADOS ARAGON ÚLTIMOS 10 AÑOS			
Años	Extinción	Suspensión	Reducción de Jornada
2.002	1.264	2.124	32
2.003	1.020	1.219	71
2.004	962	1.056	3
2.005	1.040	1.917	15
2.006	1.375	202	4
2.007	1.033	1.039	18
2.008	2.266	9.501	39
2.009	2.935	41.120	193
2.010	3.097	12.747	480
2.011	2.522	21.460	1.396
2.012	2.423	24.749	3.466
2.013	754	4.448	737



Notas:

1.- Fuente de información: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Igual que ocurre con el número de expedientes, vemos que la evolución del número de trabajadores afectados y tipo de medida adoptada se mantiene prácticamente plana durante los años 2002 a 2007, como ya hemos dicho, años de bonanza económica a causa, sobre todo, de la modificación de la ley del suelo, lo que permitió un gran crecimiento en el sector de la construcción.

Podemos ver que a nivel nacional, se produce un giro en el tipo de medida adoptada, ya que inicialmente dominaban los trabajadores afectados por medidas de Extinción, y sin embargo, en 2007, los predominantes son los trabajadores afectados por expedientes de Suspensión. Así pues, parece que se opta por esta medida para mantener el puesto de trabajo, y que las empresas toman medidas individuales a la hora de extinguir los contratos de trabajo.

En Aragón, durante esos años, vemos que ya se observa esa tendencia desde el año 2002, es decir, son más los trabajadores afectados por expedientes de suspensión que los de extinción. Hay que recordar que durante esos años, la tasa de paro en Aragón era más baja que la media española, con una media del 5,77% entre los años 2002 y 2007, lo que casi puede denominarse pleno empleo, por lo que las medidas de extinción colectiva no eran muy necesarias, aplicándose, en el caso de ser necesario, medidas de extinción individual por parte de las empresas radicadas en la Comunidad Autónoma.

Tanto en Aragón como en España, vemos que las medidas en cuanto a expedientes por regulación de jornada afectan a pocos trabajadores, con unos valores prácticamente residuales, en concordancia con la poca utilización del trabajo a tiempo parcial que se viene utilizando en nuestro mercado de trabajo.

Llegados a 2008, como ya podemos suponer por el número de expedientes que hemos visto en el punto anterior, cambia la tendencia en el número de trabajadores afectados por las distintas medidas recogidas en los diferentes expedientes (148.088 personas afectadas por expedientes autorizados, frente a los 58.401 del año anterior), incrementándose los trabajadores afectados por medidas de extinción en un 57,61% (40.572), los de suspensión en un 223,25% (104.851); y los de reducción en un 1.083,63% (2.675).

Observando dichos incrementos podemos deducir que la medida de realizar un Expediente de regulación de Empleo se toma sobre todo para realizar suspensiones y reducciones de jornada, utilizándose el despido individual, o las finalizaciones de contrato individuales para la extinción de los contratos, en lugar de despidos colectivos, para los que su preparación, presentación, etc., son mucho más complejos.

En la CC.AA. de Aragón, los ERE autorizados afectaron a un total de 11.806 personas, frente a los 2.090 del año anterior, lo que supone un aumento del 464,88%. Del total de afectados, el 19,19% (2.266 personas), vieron extinguida su relación laboral; el 80,48% (9.501 personas) tuvieron una suspensión de empleo; y el 0,33% (39 personas), una reducción de jornada. Vemos aquí también la misma utilización mayoritaria de esta medida para la realización de suspensión de empleo, en lugar de extinción, y el carácter testimonial que tiene esta medida para la reducción de jornada laboral.

Durante el año 2009, los ERE autorizados afectaron a un total de 549.282 personas, frente a los 148.088 del año 2008, lo que supone un incremento de un 270,92%. Del total de afectados, el 11,56% (63.476) vieron extinguida su relación laboral; el 84,70% (465.215) tuvieron una suspensión temporal del contrato, y tan sólo el 3,75% (20.591) tuvieron como efecto la reducción de su jornada laboral. El 90% de las personas estuvieron afectadas por un ERE pactado, y el 10% restante por un ERE no pactado.

En relación al total de extinción de contratos en el año 2009, la destrucción de empleo a través de los ERE se ha situado en el entorno de un 4%, por tanto, muy reducida. Como ya hemos señalado con anterioridad, esta no es la vía que han utilizado las empresas para el ajuste de plantillas, acogiéndose a la no renovación de contratos y los despidos individuales. Así se eluden los procesos de justificación, negociación, control y autorización administrativa, y sobre todo, por ser económicamente más rentables al ser

prácticamente nulos los costes del despido, ya que la mayor parte se realiza a la finalización de la vigencia de los contratos laborales, poniéndose de manifiesto la altísima flexibilidad que incorpora la temporalidad al mercado laboral. Además, en ocasiones se encubren así los procesos de reestructuración de carácter colectivo.

En sectores con un mayor nivel de estabilidad laboral, a medida que fue avanzando el año 2009, incrementó el número de expedientes de suspensión temporal que se convierten en expedientes de extinción, y por tanto, en los que se produce destrucción de empleo estable.

Así pues, se comienzan a utilizar los ERE para plantear alternativas que evitan la pérdida de empleo mediante medidas como las suspensiones temporales de empleo y reducciones temporales de jornada, en negociación con los sindicatos, comités, etc., y en línea con las propuestas que se realizaron en el marco del Diálogo Social, entendiéndose así como una buena herramienta para permitir superar las situaciones de dificultad sin poner en riesgo el empleo.

En Aragón, la cifra de personas que se vieron inmersas en procesos de ERE autorizados alcanza una cifra de 44.248, lo que supone un incremento del 274,79% sobre el año anterior. De éstos, un 6,63% (2.935) lo fueron por procesos de extinción; un 92,93% (41.120) por suspensión; y un 0,44% (193) por procesos de reducción de jornada. Al igual que en la totalidad nacional, esta medida se utiliza, casi en exclusividad, para realizar suspensiones de contrato, teniendo sobre todo la reducción de jornada un carácter meramente residual.

Respecto al año 2010, como ya hemos visto por el número de expedientes, y debido a las causas anteriormente reseñadas, los ERE autorizados afectaron a un total de 302.746 personas, frente a los 549.282 del año 2009, lo que supone una reducción del 44,88% en cuanto al volumen de afectados. Del total de afectados, el 17,35%

(52.534) vieron extinguida su relación laboral; el 70,01% (211.942) tuvieron una suspensión temporal del contrato, y el 12,64% (38.279) tuvieron como efecto la reducción de su jornada laboral. El 90,7% de las personas estuvieron afectadas por un ERE pactado, y el 9,3% restante por un ERE no pactado.

Como demuestran las estadísticas, los empleos perdidos por procesos de ERE en el año 2010, al igual que ejercicios anteriores, representan un volumen relativamente reducido de los puestos de trabajo destruidos en España a causa de la crisis, en la medida de que el ajuste laboral de las empresas, como ya hemos mencionado, se viene haciendo a través de la finalización de contratos temporales y de los ceses por despidos individuales. No obstante, y respecto al año anterior, sí que se observa un aumento en la utilización de esta medida tanto para extinción como para reducción de jornada, aunque siga siendo mayoritaria su utilización como medida de suspensión.

En cuanto a Aragón, durante 2010 se vieron afectados en ERE autorizados un total de 16.324 personas, lo que supone un descenso del 63,11% respecto del año anterior, de los cuales un 18,97% (3.097) lo son por medidas de extinción, un 78,09% (12.747) por suspensión; y 2,94% (480) por reducción. Se observa una progresión en paralelo con los datos nacionales, aunque con una leve diferencia porcentual en el mayor uso de medidas de suspensión y menor en la reducción.

Durante el año 2011, a nivel nacional, los ERE autorizados afectaron a un total 343.629 personas, frente a los 302.746 del año 2010, lo que supone un aumento del 13,5% en cuanto al volumen de afectados.

Del total de afectados, el 19,78% (67.981) vieron extinguida su relación laboral; el 62,57% (215.052) tuvieron una suspensión temporal del contrato, y el 17,65% (60.636) tuvieron como efecto la reducción de su jornada laboral.

El 91,5% de las personas estuvieron afectadas por un ERE pactado, y el 8,5% restante por un ERE no pactado.

Con respecto al año 2010, el total de las personas afectadas por un ERE aumentó en un 13,5%; siendo un 29,40% el aumento experimentado en el número de extinciones de contrato, un 1,45% las suspensiones de contratos, y de un 58,44% en cuanto al número de afectados por procesos de reducción de jornada. Vemos pues como aumentan los casos de extinción y reducción, mientras que el aumento de suspensión es mucho menor.

Los porcentajes en Aragón de las mismas medidas nos dan como resultado un aumento del 55,46%; siendo un 18,57% el descenso experimentado en el número de extinciones de contrato, un 68,35% el aumento en las suspensiones de contratos, y un 190,83% de aumento en reducciones de jornada. Vemos aquí una tendencia inversa descendiendo en este caso las medidas de extinción, aunque aumentan las suspensiones y las reducciones de jornada.

Durante el año 2012, los ERE autorizados/comunicados (como ya hemos comentado con anterioridad, en este año 2012 el MEYSS introduce como novedad el término “autorizados/comunicados” al recogerse conjuntamente las cifras de enero y febrero en los que se requería autorización, y las registradas a partir del mes de marzo, en el que por aplicación del RDL 3/2012, entró en vigor la eliminación de la preceptiva autorización del ERE por parte de la Administración) afectaron a un total de 483.313 personas, frente a los 343.629 del año 2011, lo que supone un aumento del 40,65% en cuanto a volumen de afectados.

Del total de afectados, el 17,15% (85.876) vieron extinguida su relación laboral; el 62,22% (300.713) tuvieron una suspensión temporal del contrato, y el 20,63% (99.724) tuvieron como efecto la reducción de su jornada laboral.

El 91% de las personas estuvieron afectadas por un ERE pactado y el 9% restante por un ERE no pactado. Al igual que sucede en el caso del número total de procesos, como consecuencia del impacto de la reforma laboral, si comparamos los datos totales de trabajadores afectados por ERE no pactados en el año 2012, con respecto a los datos registrados en el año anterior, observamos que se produce un incremento del 62,9% pasando de 34.504 a 56.208 personas.

Con respecto al año 2011, el total de las personas afectadas por un ERE autorizado aumentó en un 40,65%; siendo un 21,91% el aumento experimentado en el número de extinciones de contrato, un 39,86% las suspensiones temporales de contratos, y de un 64,46% en cuanto al número de afectados por procesos de reducción de jornada.

Por los datos extraídos, parece que el expediente de extinción gana peso con la reforma, ya que 82.876 personas vieron extinguido su contrato como consecuencia de expedientes de extinción colectiva, lo que supone un 9% del total de extinciones (unos 850.000 a lo largo de 2012). Además, con respecto al año anterior, los trabajadores afectados por expedientes de extinción de empleo no pactados pasan de 34.504 a 56.208, lo que supone un incremento del 62,9%.

En lo que a Aragón respecta, en 2012 se vieron afectadas por ERE autorizados un total de 28.700 personas, que supone un 13,09% de incremento sobre el año anterior; divididos en un 8,44% (2.423) con medidas de extinción; un 86,23% (24.749) de suspensión; y 12,08% (3.466) de reducción de jornada.

Respecto a los incrementos o descensos porcentuales sobre 2011 en Aragón, las medidas de extinción se reducen en un 3,93%; de suspensión se incrementan en un 15,33%, y las de reducción aumentan en un 148,28%. Así que vemos como esta medida sigue

en aumento respecto a las suspensiones y reducciones de jornada. Sigue utilizándose más el despido individual, y los ERE son profusamente utilizados para la suspensión y/o reducción de jornada.

Este incremento durante 2012 en el número de trabajadores afectados tanto a nivel autonómico como nacional, es, como ya hemos comentado al hablar del número de los procesos administrativos, fruto del aumento del número de expedientes presentados, que se produjo a raíz de la reforma laboral a partir de febrero 2012.

Para 2013, si extrapolamos los datos obtenidos durante los primeros meses, las tendencias siguen siendo las mismas, pero en aumento, afectando a un mayor número de trabajadores al igual que habrá un número mayor de expedientes. Si simplemente comparamos los 511 ERE del primer trimestre en Aragón, que han afectado a un total de 5.939 trabajadores (754 de extinción, 4.448 de suspensión y 737 de reducción), frente al mismo trimestre de 2012 en el que se realizaron 408 ERE, que afectaron a un total de 3.856 trabajadores (402 de extinción, 2.632 de suspensión y 822 de reducción), las perspectivas nos hacen ver otro año de aumento en la utilización de estas medidas, que afectarán a más personas y que serán utilizadas con profusión por empresas de todo tipo, no sólo Grandes corporaciones, sino también por PYMES, empresas individuales, autónomos, etc. Igualmente, y a nivel estatal, durante el primer trimestre de 2012 se vieron afectados un total de 246.849, mientras que ya en el primer trimestre 2013 los trabajadores afectados por algún tipo de medida colectiva ascienden a un total de 263.849, es decir, un incremento del 6,85%. No obstante, tanto las medidas de despido como de reducción de jornada se mantienen prácticamente estables, aumentando las medidas de suspensión de 65.764 a 70.767 (7,61%). Estos datos están relacionados con la que hemos denominado “patada adelante” que muchas empresas están

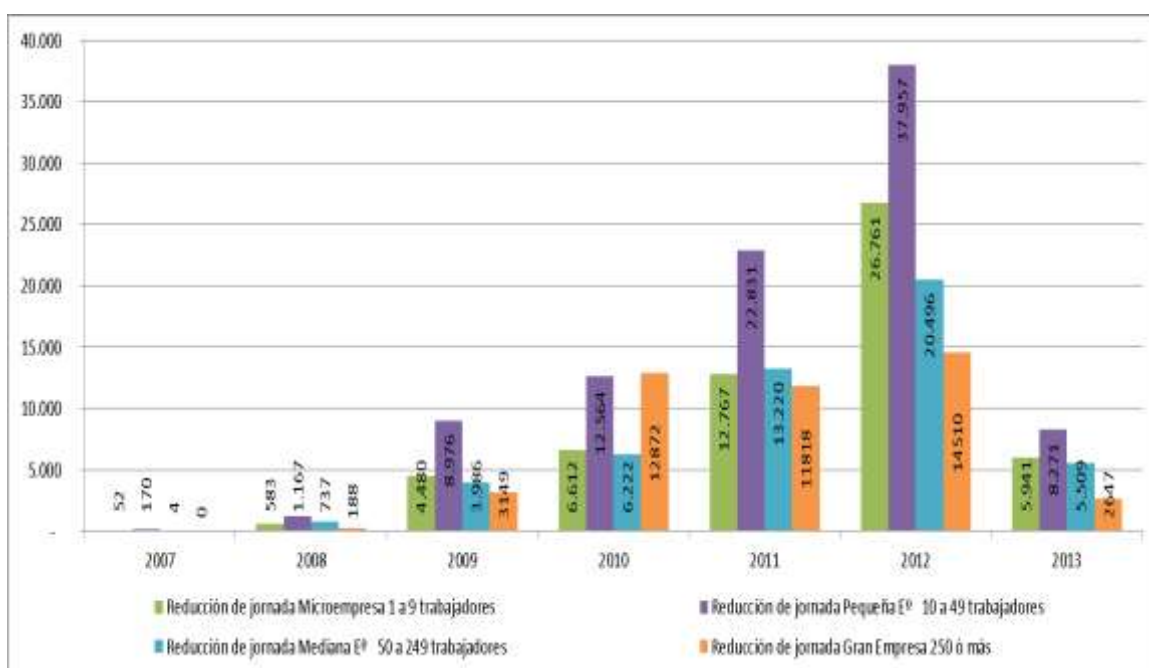
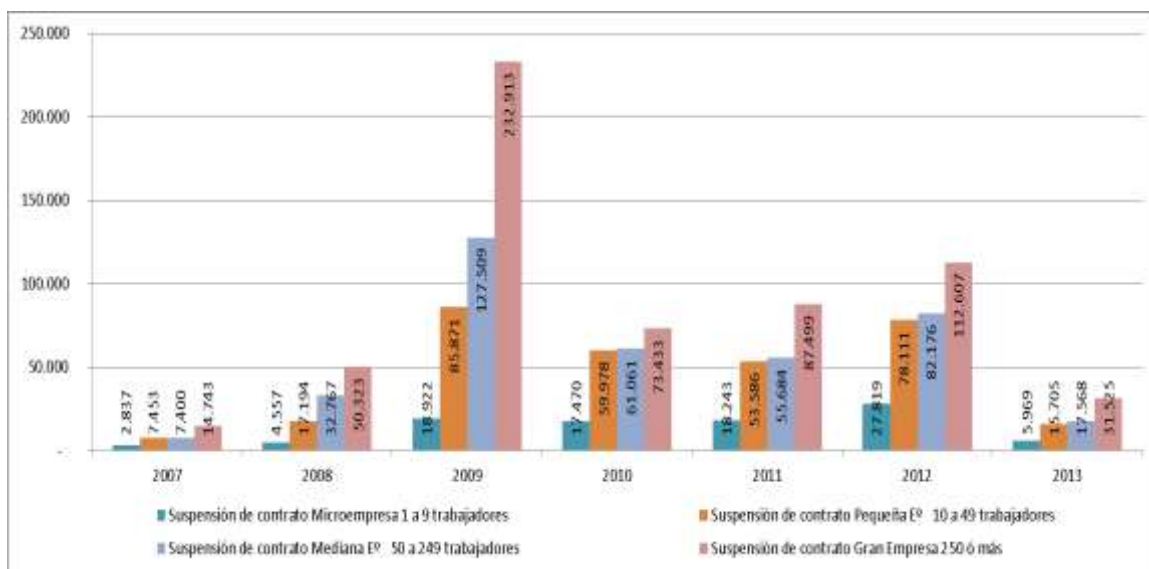
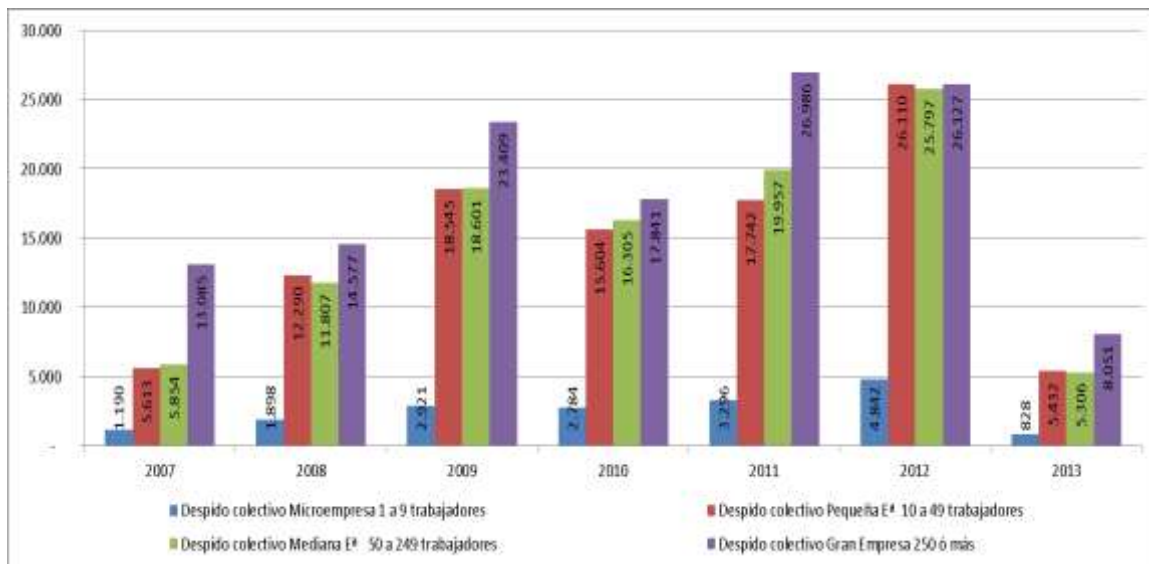
llevando a cabo, por un lado en un intento de mantener los puestos de trabajo, y por otro, también fruto del acuerdo al que se tiene que llegar con los representantes de los trabajadores en el periodo de consultas, además de ser menos traumática una suspensión que un despido.

El efecto prolongado de la crisis, y de momento la terquedad de los mandatarios españoles y europeos en no proponer otra receta que no sea la austeridad (frente a otros países como Japón, que ha decidido inyectar dinero en su economía con hasta ahora excelentes resultados), además de otras medidas que ya empiezan a escucharse como el contrato único, la aceptación de salarios por debajo del S.M.I., etc., no nos hacen sino pensar en que aumentarán dichas medidas, corriéndose el riesgo de sustituir a los trabajadores con contratos antiguos por nuevos trabajadores acogidos al contrato único (si es que sale adelante), o a aquellos que estén dispuestos a trabajar por un menor salario.

También queremos hacer mención a como se han utilizado las presentes medidas en función del tipo de empresa por número de trabajadores. Tomaremos el criterio que hace la unión europea para dividir el tipo de empresas según el número de trabajadores:

- Microempresas: Entre 1 y 9 trabajadores.
- Pequeña empresa: De 10 a 49 trabajadores.
- Mediana empresa: De 50 a 249 trabajadores.
- Gran empresa: De 250 trabajadores en adelante.

Análisis e incidencia del RD Ley 3/2012 en los Expedientes de Regulación. Gestión práctica de un expediente de suspensión en la empresa privada



En cuanto al Despido colectivo, mientras que la microempresa hace un escaso uso de esa figura, la pequeña y mediana lo utilizan de forma similar, y se destaca, aunque no en gran medida la gran empresa, aunque vemos, tras la reforma, como han aumentado en los cuatro tipo de empresas medidos, y cómo en 2012, la pequeña, mediana y gran empresa han destruido un número similar de puestos de trabajo a través de este procedimiento. Sí que parece, por lo observado en los datos del primer trimestre de 2013, que la gran empresa se destaca de las otras en las medidas de despido colectivo.

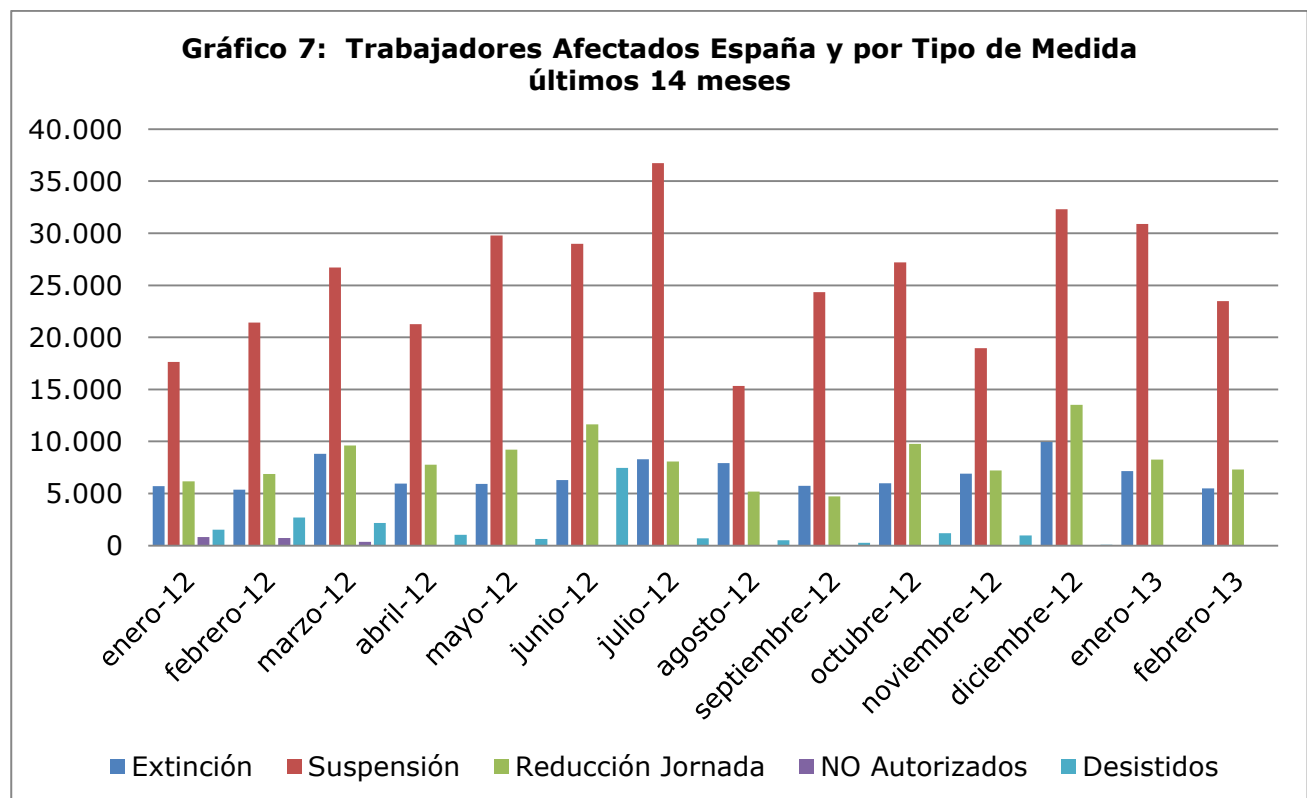
Los datos de suspensión, que son por número los que afectan a un mayor número de trabajadores, también nos señalan una curva similar a los anteriores datos explicados de despido, pero aquí se observa en mayor medida como son los trabajadores de la gran empresa los más afectados. Destacar aquí los datos pertenecientes a 2009, año en el que más trabajadores se vieron afectados en la pequeña, mediana y gran empresa, mientras que en la microempresa es el 2012 el año en que a más trabajadores afecta, suponemos que debido a por un lado la utilización del despido individual en este tipo de empresas, mientras que tan apenas se utilizaba la figura de la suspensión, y por otro, como consecuencia de la entrada en vigor de la reforma laboral.

En cuanto a la reducción de jornada, se puede observar cómo afecta en mayor medida a la pequeña empresa, a la microempresa y a la mediana empresa. La gran empresa es la que utiliza menos esta medida, suponemos que debido al propio volumen de trabajadores que tiene, la propia planificación del personal existente además de la posibilidad de que ya cuente con un cuadro de horarios más flexible así como con una plantilla de trabajadores de jornada reducida. Son los otros tipos de empresa los que se acogen a esta medida, a la búsqueda de una reducción de costes. Eso sí, en todos los casos podemos observar igualmente un aumento de las medidas de

**Análisis e incidencia del RD Ley 3/2012 en los Expedientes de Regulación.
Gestión práctica de un expediente de suspensión en la empresa privada**

reducción en 2012 respecto de los años anteriores, lo que nos lleva a concluir que también la reforma laboral ha servido para aumentar el número de trabajadores afectados por esta medida.

Tabla 6: TRABAJADORES AFECTADOS ESPAÑA ULTIMOS 14 MESES					
Periodo	Extinción	Suspensión	Reducción Jornada	NO Autorizados	Desistidos
enero-12	5.717	17.651	6.157	813	1.526
febrero-12	5.370	21.407	6.870	739	2.683
marzo-12	8.802	26.706	9.608	349	2.178
abril-12	5.951	21.280	7.759	17	1.044
mayo-12	5.931	29.789	9.227	40	621
junio-12	6.306	28.995	11.635	49	7.468
julio-12	8.305	36.735	8.067	59	702
agosto-12	7.915	15.323	5.191	50	505
septiembre-12	5.729	24.342	4.717	26	261
octubre-12	5.991	27.216	9.768	12	1.184
noviembre-12	6.920	18.959	7.213	3	962
diciembre-12	9.939	32.310	13.512	23	92
enero-13	7.144	30.897	8.268	0	0
febrero-13	5.491	23.480	7.302	0	0

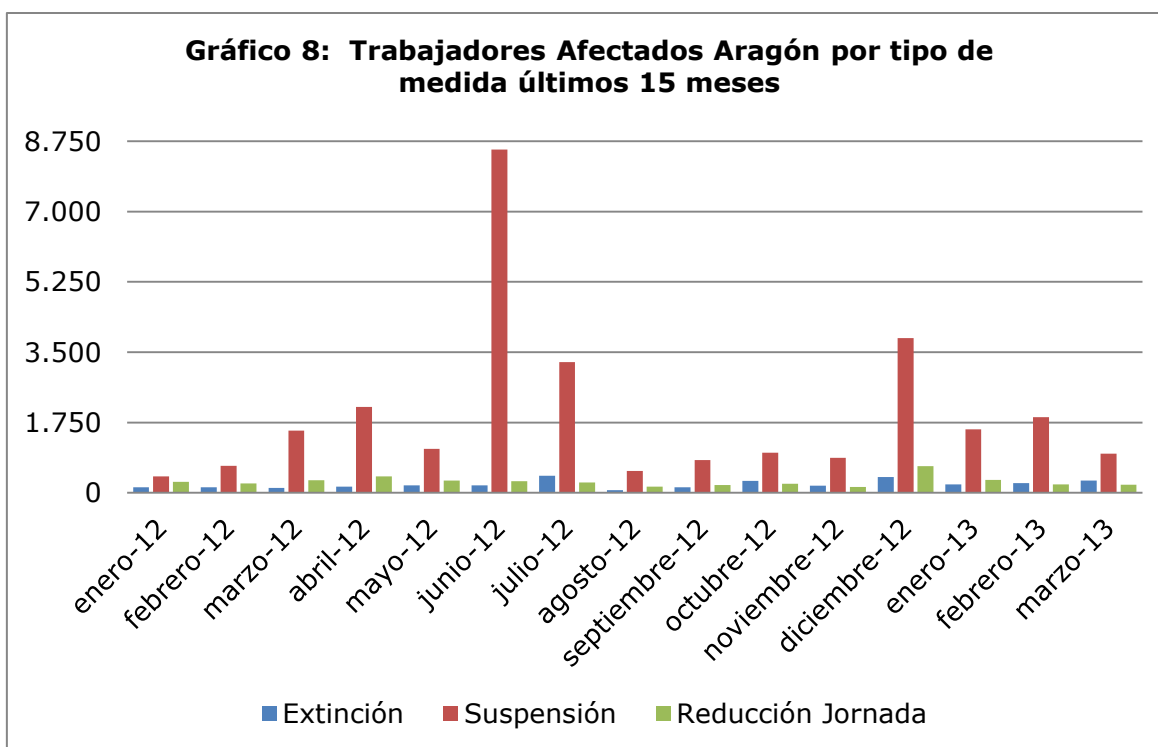


Notas:

1.- Fuente de información: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

**Análisis e incidencia del RD Ley 3/2012 en los Expedientes de Regulación.
Gestión práctica de un expediente de suspensión en la empresa privada**

Tabla 7: TRABAJADORES AFECTADOS ARAGON			
Periodo	Extinción	Suspensión	Reducción Jornada
enero-12	138	407	270
febrero-12	139	676	237
marzo-12	125	1.549	315
abril-12	154	2.140	407
mayo-12	184	1.095	305
junio-12	188	8.544	290
julio-12	426	3.256	254
agosto-12	67	546	156
septiembre-12	135	818	193
octubre-12	296	999	225
noviembre-12	180	868	147
diciembre-12	391	3.851	667
enero-13	207	1.584	325
febrero-13	245	1.887	213
marzo-13	302	977	199



Notas:

1.- Fuente de información: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Fuente: Boletín Mensual de Estadística. INE

Como podemos observar por los datos de los últimos meses tanto a nivel nacional como autonómico, vemos que la tendencia es al aumento de trabajadores afectados por Expedientes de Regulación. Sobre todo, parecen aumentar las medidas de suspensión de empleo,

quizá como paso previo a la extinción. Aquí también se observan los picos y valles, de forma similar a los que se producen en las gráficas de número de expedientes, aunque si bien en Aragón el pico más alto se produce en junio 2012 en los trabajadores afectados por medidas de suspensión, seguramente este dato está fuertemente influido por el ERE de General Motors de esa fecha, que además también afectó a las empresas auxiliares.

En ambos casos se puede apreciar el repunte del mes de diciembre, lo que ya hemos explicado como un intento de salvar las cuentas anuales y el balance de resultados, y dar una “patada adelante” a la búsqueda de nuevas soluciones.

3.2.3. Incidencia de la actual reforma laboral con respecto a los datos de los últimos doce meses.

El número de expedientes autorizados (o comunicados desde que entró en vigor la reforma laboral), se ha incrementado considerablemente. En el mes de febrero 2013 se tramitaron un 11,99% más de expedientes pactados que en el mismo mes de 2012, mientras que los no pactados han sufrido un incremento del 35,33%, y su peso en este período ha pasado de representar un 5% en el mes de enero 2012 a un 7,36% en febrero 2013.

A través de los anteriormente denominados expedientes de regulación de empleo (ahora despidos colectivos, incluyendo los procedimientos concursales), se puede contrastar la evolución de las extinciones de empleo. La reforma laboral ha favorecido el uso de los despidos como forma de flexibilización ante la crisis, al relajar las condiciones que suponen una causa de despido, a pesar de que según la reforma se favorezcan otras formas de flexibilización como la suspensión temporal o la reducción de la jornada.

Efectivamente se ha producido un fuerte aumento del número de trabajadores afectados por expedientes de suspensión y de reducción de jornada (facilitado por la nueva justificación de las

causas, especialmente las económicas), pero también han aumentado los expedientes de extinción.

A lo largo del año 2012 hay un cambio en la estructura de las altas iniciales de prestaciones, según el origen. Se puede ver un incremento de las altas derivadas de los EREs (ahora denominados despidos colectivos, incluyendo los procedimientos concursales), especialmente los de suspensión, del cese por despido por causas objetivas; y de las resoluciones voluntarias. Por el contrario, se reducen las altas procedentes de la Ley 45/2002 (que desaparece, pasándose a considerarse esas extinciones por “despidos no recurridos en el momento de solicitar la prestación por desempleo”) y por finalización de contrato. En concreto, las altas en el sistema de prestaciones por motivos de EREs o despidos colectivos aumentan en un 62,2% en 2012 en referencia al año 2011.

El Gobierno señala que la reforma laboral ha servido de freno a la destrucción de empleo, y que sin dicha reforma la destrucción hubiera sido mucho mayor, pero eso es una apreciación que no es medible. Sin embargo, por los datos que si son medibles, vemos una destrucción de empleo, así como una sustancial modificación a la baja en las condiciones laborales, tal y como podemos apreciar por el aumento de los expedientes de suspensión y de reducción de jornada, por lo que ha disminuido la estabilidad en el empleo y se ha reducido la calidad del mismo.

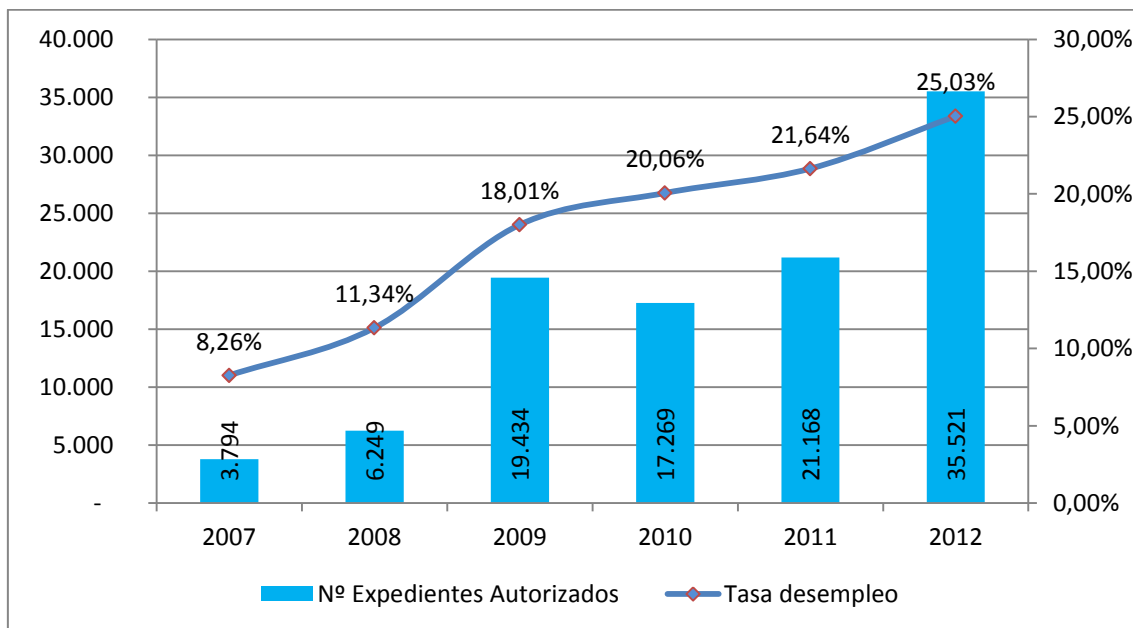
Existe un aumento del número de expedientes de regulación de empleo del 60,25% entre marzo 2012 y febrero 2013 sobre el mismo período anterior (marzo 2011 y febrero 2012). Dentro de los tres tipos de expedientes, observamos un aumento en los tres tipos, por lo que todo hace indicar que si siguen las mismas medidas, e incluso si se llegan a aplicar otras como las ya señaladas de contrato único, admitir propuestas como empleos con un salario menor al S.M.I., etc., que se están escuchando últimamente, todo nos hace indicar que la proyección de los expedientes irá en aumento, sobre

todo para buscar la sustitución de trabajadores acogidos a anteriores derechos por otros con las medidas de aplicadas y aplicables desde la reforma laboral.

3.2.4. Evolución de la tasa de desempleo desde el año 2007 hasta el año 2012, con mención especial a los primeros meses del año 2013.

Hemos mencionado antes la relación entre la Tasa de desempleo y el número de Expedientes, señalando el año 2008 en el inicio del incremento de ambos indicadores, que queremos indicar y relacionar aquí.

Gráfico 9. Evolución Tasa Desempleo vs Expedientes autorizados últimos 6 años.



Vemos como de 2007 a 2012, mientras la Tasa de desempleo se triplica, el número de Expedientes Autorizados se multiplica por 9,4. El primero trimestre de 2013 finalizó con una tasa de desempleo del 27,16%, mientras que el número de Expedientes autorizados son 5.736 durante los meses de Enero y Febrero. Teniendo en cuenta las previsiones existentes acerca del desempleo en España, que incluso hablan de Tasas de desempleo en torno al 28% en el año 2014,

podemos entender que el número de expedientes seguirá con la misma proporción ascendente.

Ahora bien, como muy bien podemos ver gráficamente, el número de expedientes se ha disparado sobre todo en el año 2012 con respecto a 2011, ya que en ese período se produce un incremento del 67,81%, después de haberse mantenido en unos números anuales que podemos considerar estables en el anterior trienio 2009-2011, tras haber asumido, eso sí, el incremento causado por el estallido de la crisis, que se denota en el salto producido de 2008 a 2009. Estos datos, lo que nos lleva a pensar es que la reforma laboral ha disparado el número de expedientes de nuevo.

3.2.5. Autorización Laboral no obligatoria tras la reforma. Comparativa con la anterior norma sobre su incidencia.

Igualmente, queremos hacer referencia a la anulación del trámite de la autorización administrativa inicial, y su influencia a nivel estadístico sobre los procedimientos administrativos de regulación de empleo.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Autorizados	4.474	4.329	4.405	3.977	3.481	3.794	6.249	19.434	17.269	21.168	35.521
No Autorizados	147	177	195	194	133	96	276	523	501	560	157
% sobre Autorizados	3,29%	4,09%	4,43%	4,88%	3,82%	2,53%	4,42%	2,69%	2,90%	2,65%	0,44%
Desistidos	198	192	201	183	141	130	298	800	655	801	830
% sobre Autorizados	4,43%	4,44%	4,56%	4,60%	4,05%	3,43%	4,77%	4,12%	3,79%	3,78%	2,34%

Durante el año 2012, los ERE autorizados/comunicados (en este año 2012 el MEYSS introduce como novedad el término "autorizados/comunicados" al recogerse conjuntamente las cifras de enero y febrero en los que se requería autorización, y las registradas a partir del mes de marzo, en el que por aplicación del RDL 3/2012, entró en vigor la eliminación de la preceptiva autorización del ERE por parte de la Administración) fueron un total de 35.521. Pero como podemos observar en los datos de la tabla adjunta, el porcentaje que

se venía produciendo de ERE's No Autorizados sobre los Autorizados, no supera en ningún caso el 5%, lo que nos lleva a pensar que dicha medida no era necesaria, suponiendo además una pérdida en la garantía hacia los trabajadores. Vemos que el carácter decisorio de la Administración que desaparece, no ejercía una influencia negativa sobre el número de procesos autorizados, y sin embargo su desaparición está conllevando a una judicialización de los procesos.

La intención del legislador de agilizar la tramitación de los expedientes, y que encontrasen las menores trabas posibles a la hora de llevarlos a cabo, buscando una simplificación del proceso, parece haberse convertido en una trampa, ya que muchos de los nuevos expedientes han sido, como decimos, paralizados por vía judicial. En diferentes ocasiones se trata de sacar adelante el expediente por parte empresarial sin lograr alcanzar el acuerdo con los trabajadores (hecho que hasta la fecha era primordial), para que finalmente dicho expediente sea impugnado en sede judicial.

Podemos encontrarnos con una doble vía de impugnación del procedimiento extintivo: por un lado, la impugnación de la decisión colectiva, a cargo de los representantes colectivos, mediante el art. 124 LRJS a través del cual se puede constatar la concurrencia de la causa legal y que la decisión extintiva no se ha adoptado con fraude, dolo, coacción o abuso de derecho. Y, por otro, la impugnación individual por parte de cada uno de los afectados, a través de los arts. 120 a 123 de la ya mencionada LRJS, a causa, entre otras de aquellas pretensiones relativas a la no aplicación de las reglas de permanencia previstas o establecidas en el acuerdo adoptado en el período de consultas.

Vemos pues que si antes ambas partes habían acordado los términos del expediente, con la reforma, ya en vía social, será un tribunal quien pase a valorar la validez del expediente, incrementándose la posibilidad de su anulación y dificultando su

aplicación. Así pues, las empresas han de realizar una escrupulosa presentación de los expedientes, puesto que la eliminación de la anterior autorización administrativa no significa a su vez la eliminación de control sobre el expediente.

Desde nuestro punto de vista, esta medida, tal y como vemos por los porcentajes de la tabla, no era necesaria, y que el período de consultas habrá de realizarse con suma cautela, dándole el valor real que tiene, tal y como se venía haciendo en los anteriores años a la reforma, considerando que aquellas empresas que lleguen a un acuerdo tendrán una mayor garantía de éxito a la hora de ejecutar el correspondiente procedimiento administrativo de regulación de empleo.

3.3. Modelo práctico propuesto de preparación y presentación de un expediente de suspensión de empleo.

3.3.1. Esquema práctico del procedimiento de suspensión de contrato y reducción de jornada, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción de empleo o reducción de jornada, según RD 1483/2012 de 29 de octubre.

Se producirá suspensión del contrato por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción 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.

Se entenderá por reducción de jornada en base a las mismas causas, a la 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.

Fases del procedimiento a instancia del empresario:

1. Escrito de comunicación de apertura de periodo de consultas a los representantes de los trabajadores (Art. 17). Dicha comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas de suspensión o reducción de jornada y deberá solicitar la emisión de informe a los representantes (Art. 64.5 a y b Estatuto de los Trabajadores)
 - a. La comunicación deberá contener, además de la especificación de las causas de la suspensión de los contratos o reducción de jornada, lo siguiente:
 - i. Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, y si afecta a más de un centro, incluirá su desglose correspondiente.

- ii. Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
 - iii. Concreción y detalle de las medidas.
 - iv. Y los criterios para la designación de los trabajadores afectados.
- b. La documentación justificativa, según el Art. 18, será la necesaria para acreditar la concurrencia de causa y acreditación de la situación coyuntural.
- i. Si la situación consiste en alegar causas económicas, será la misma según el Art. 4 del real decreto (cuentas anuales auditadas) con la peculiaridad de que se limitará el último ejercicio económico y las cuentas provisionales. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.
 - ii. Cuando la situación alegada sea la disminución de ingresos o ventas, además de las del primer apartado, deberá aportar documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución, al menos de los dos trimestres consecutivos anteriores y documentación fiscal o contable acreditativa del nivel de ingresos ordinarios o ventas de los mismos trimestres del año anterior.
 - iii. Si la situación consiste en alegar causas técnicas presentará memoria explicativa que acredite las mismas, e informes técnicos que acrediten en su caso, la concurrencia de dichas causas, derivada de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción.

- iv. Cuando la situación consista en alegar causas organizativas o de producción, además de la memoria explicativa que acredite las mismas, presentará las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.
- c. Paralelamente a la comunicación de apertura, la empresa deberá hacer llegar a la autoridad laboral copia del escrito dirigido a los representantes de los trabajadores (Art. 19), junto con la información pertinente de la representación de los trabajadores, comisión negociadora, y la comunicación a los trabajadores de las posibilidad de designar representantes (Art. 26.4).
- d. La autoridad laboral, por su parte, dará traslado a la entidad gestora de prestación de desempleo e inspección de trabajo, junto con toda la documentación.
 - i. Inspección de trabajo emitirá informe en un plazo de 15 días desde la notificación del fin de periodo de consultas cuyo contenido contendrá el desarrollo del periodo de consulta.
 - ii. También informará cuando concurra fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en el acuerdo y verificará los criterios para la designación de los trabajadores afectados.
- e. Si la autoridad laboral advierte que la comunicación no reúne los requisitos lo advertirá al empresario. Si durante el periodo de consultas lo advierte la Inspección de

Trabajo, lo comunicará a la Administración Laboral. No obstante, la advertencia no paraliza ni suspende el procedimiento.

2. Periodo de Consultas: el artículo 20 regula este apartado y con su apertura se establece también la apertura y fijación del calendario de reuniones. EL objetivo es llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada.
 - a. La primera reunión periodo en plazo no debe ser inferior a un día, salvo pacto en contrario desde su comunicación.
 - b. El periodo de consultas no debe ser superior a 15 días naturales y salvo pacto, se establecerán dos reuniones, con un intervalo de entre 3 y 7 días naturales.
 - i. De todas las reuniones se levantará acta que deberá firmarse por todos sus asistentes.
 - c. Se dará por terminado al llegar a un acuerdo dentro del plazo establecido y se comunicará a la autoridad laboral.
 - i. La autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas, remitiendo advertencias y recomendaciones de las que trasladará el contenido a ambas partes. También podrá realizar funciones de asistencia. Además los representantes de los trabajadores podrán dirigir observaciones a la autoridad laboral.
3. Finalización del Procedimiento. (Art. 20) Finalizado el periodo de consultas el empresario deberá comunicar a la Autoridad Laboral el resultado del mismo, ya sea con o sin acuerdo entre las partes (modelos al efecto)
 - i. Independientemente de que al final del periodo se llegue a acuerdo o no, el empresario debe

comunicar a la autoridad laboral en 15 días desde la última reunión el resultado de la misma.

- ii. Si transcurre el plazo y no se notifica, caducará el procedimiento sin posibilidad de que el empresario pueda notificar los despidos, aunque sí que podría iniciar uno nuevo.
- iii. Si hay acuerdo se trasladará a la Autoridad Laboral copia íntegra del mismo.
- iv. Si no hay acuerdo podrá comunicar igualmente a los representantes de los trabajadores y a la Autoridad Laboral, la decisión de suspensión de contrato o reducción de jornada.
- v. En la comunicación de su decisión, el empresario deberá incluir el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados y la copia de las actas de las reuniones celebradas durante el periodo de consultas. En caso de reducciones de jornada determinará el porcentaje de disminución temporal, computándose sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.
- vi. Tras la notificación el empresario podrá iniciar la notificación de suspensión de contratos o reducción de jornada de forma individual a los afectados.
- vii. Las medidas surtirán efecto a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la decisión a la Autoridad Laboral, salvo que en la misma contemple otra posterior.
- viii. Cabe la posibilidad al finalizar todo este proceso, de impugnación de la decisión ante la jurisdicción social tanto a título individual como colectivo.

4. Presentación de la Documentación:

- i. La comunicación y documentación se presentarán por cuádruplicado en el servicio provincial de economía y empleo correspondiente (un ejemplar es para el interesado) En caso de tener varios centros de trabajo en distintas provincias de la comunidad autónoma se presentarán en la dirección general de trabajo; dos ejemplares por cada provincia afectada, un ejemplar para la dirección general y un ejemplar para el interesado.
- ii. Si todavía persisten dudas en caso de la documentación a presentar, es bastante recomendable consultar el documento al efecto que pone a disposición el Departamento de Economía y Empleo en la siguiente dirección web:
http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/EconomiaEmpleo/Areas/EHYE_11_Informacion_laboral/SUSPENSION%20Y%20REDUCCION%20DOCUMENTACION%20A%20PRESENTAR.pdf

3.4. Trámites internos para la gestión administrativa del procedimiento en la empresa.

Desde este apartado se desarrolla un modelo práctico de implantación del modelo de suspensión a partir del momento en el que una vez finalizado el periodo de consultas, haya o no haya acuerdo, el empresario decide adoptar este tipo de medidas y por tanto se desarrollarán que tipo de acciones o tareas deberá aplicar con cada uno de los organismo oficiales implicados, así como con cada uno de los trabajadores a nivel individual, como a nivel colectivo con el comité de empresa.

Al igual que los puntos anteriores provienen del RD 1483/2012, como complementación al mismo y a partir del presente

punto vamos a desarrollar un manual interno con un enfoque eminentemente práctico, haciendo referencia en los primeros puntos cuando sea necesario al esquema práctico del punto 3.3.1, ya que es la parte previa a la implantación en la empresa.

3.4.1. Decisión de adoptar medidas de suspensión.

La empresa con el fin de superar situaciones coyunturales de especial dificultad, puede hacer uso entre otras medidas, de un procedimiento administrativo de suspensión de contratos, que de manera temporal le permitan mejorar sus resultados y/o capacidad productiva. El comité de dirección formado por los máximos responsables de todos los departamentos, toman la decisión de iniciar el procedimiento una vez estudiada y valorada la situación. Evidentemente el Departamento de Recursos Humanos será quien lleve la mayor parte del peso del procedimiento, pero ello no exime de la atención y colaboración por el resto de departamento a la hora de coordinar actividades que precisen de su atención, como puede ser por ejemplo la elaboración de personal afectado y en que periodo.

3.4.2. Apertura de periodo de consultas.

Este apartado queda regulado en el punto 2 del procedimiento 3.3.1 del presente trabajo. Es el apartado al que da más énfasis el proceso, puesto que al desaparecer la figura de la autorización laboral, el buen hacer del proceso dependerá en gran medida de lo que ocurra en la negociación del periodo de consultas. Evidentemente un acuerdo positivo entre ambas partes, facilitaría mucho la gestión del mismo en todos los aspectos, sobre todo al Departamento de Recursos Humanos.

El modelo oficial a tal efecto puede encontrarse en la siguiente dirección

web:

http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/EconomiaEmpleo/Areas/EHYTE_11_Informacion_laboral/COMUNICACION

[%93N%20DE%20APERTURA%20DEL%20PERIODO%20DE%20CONSULTAS-SUSP.pdf](#)

Paralelamente, la empresa debe comunicar a la Autoridad Laboral el inicio del procedimiento, acompañada de la documentación necesaria establecida en el punto 3.3.1 del esquema práctico (Art. 26.4 Rd/1483/2012) El documento a tal efecto podemos encontrarlo en la siguiente dirección web: http://www.aragon.es/estaticos/GobiernoAragon/Departamentos/EconomiaEmpleo/Areas/EHYE_11_Informacion_laboral/COMUNICACION%20INICIO%20PROCEDIMIENTO%20despido.pdf

3.4.3. Finalización del proceso (Art. 20) y entrega de documentación a la Autoridad laboral.

Independientemente del resultado de la negociación, este deberá comunicarse a la autoridad laboral mediante el modelo al efecto (puede utilizarse el del punto anterior)

Tal y como hemos indicado en el esquema práctico del proceso, toda la documentación nombrada se entregará por cuadruplicado en el servicio provincial de economía y empleo correspondiente. En el caso de Zaragoza se encuentra en Avenida Tenor Fleta 53-55, 50008 de Zaragoza.

En caso de tener que presentar documentación a la Dirección General de Trabajo por tener la empresa varios centros de trabajo, la misma se encuentra en Paseo Fernando el Católico 63-65 de Zaragoza.

Como complementación a lo redactado en el punto 3.3.1 del procedimiento, y más específicamente con respecto a la elaboración previa de los calendarios individuales del listado de trabajadores afectados, matizar que si llegado el momento de aplicarlos, hubiese que modificar alguno o algunos por motivos de variación en las

fechas de afectación, dicha modificación sería posible previa comunicación a la dirección provincial del servicio público de empleo.

- 3.4.4. Envío por parte de la Dirección Provincial del SEPE a la empresa de la lista de derechos a prestación por desempleo del listado total de afectados.

La empresa debe conocer qué derecho a prestación de desempleo corresponde a cada trabajador afectado, para poder asesorar de manera individualizada, en caso de que el propio trabajador decida acogerse a esta opción. Se le debe informar si tiene o no derecho a prestación, cuantos días tiene acumulados y conforme a que base reguladora diaria bruta se calculará.

Si se diese el caso de un trabajador con un derecho antiguo y un derecho nuevo generado, del antiguo dispondremos de la BRD enviada por el SEPE al igual que de los días, pero del nuevo solo dispondremos de los días a que tiene derecho, y por tanto la BRD deberá calcularla la propia empresa conforme a la base de cotización por contingencias profesionales sin incluir la cotización por horas extraordinarias, de los últimos 180 días cotizados.

- 3.4.5. Elección de personal afectado y publicación de listas.

El proceso del personal afectado por la empresa se realiza de mutuo acuerdo, como hemos nombrado al inicio del procedimiento, por el comité de dirección de la empresa. Dicho comité establecerá los departamentos que se verán afectados junto con la propuesta del personal. El listado definitivo del personal afectado que habrá que enviar a la autoridad laboral deberá ser elaborado y cerrado por Recursos Humanos en base a cada listado recibido en base a cada listado recibido por el responsable de cada departamento.

Como medida de acompañamiento social, sería bastante recomendable y muy aceptada socialmente, excluir como personal no

afectado a la suspensión a todo trabajador con edad comprendida de 54 años en adelante y también a toda persona que se encuentre en reducción de jornada por guarda legal con motivo de cuidado de familiares.

Hay que recordar que junto con toda la documentación enviada a la autoridad laboral antes del inicio del procedimiento, se enviaron también los calendarios individuales por trabajador y periodos de afectación de la suspensión. Suponiendo que el calendario no sufriera modificación alguna, la empresa dispondría de antemano del personal a afectar en cada periodo.

Con el personal a afectar en el periodo determinado que corresponda según calendarios individuales, recursos humanos establecerá una lista previa de trabajadores susceptible de ser revisada y/o modificada puesto que se ha de tener en cuenta al personal que en ese momento este en situación de baja por incapacidad temporal, a las mujeres que estén en situación de riesgo durante el embarazo o baja maternal, en su caso también los suspendidos por paternidad. Si realizando esa tarea encontrásemos personas en esa situación se procederá a eliminarlos de las listas y se enviará una comunicación previa a la Autoridad Laboral indicando dicha modificación.

Una vez realizado el filtro, recursos humanos elaborará las listas definitivas de afectados en el determinado periodo, y procederá a publicar las mismas en los medios habilitados por la empresa para tal fin y que serán conocidos por todos sin excepción. En el formato de las listas se deberá indicar el número de procedimiento de suspensión, así como de los días de afectación a cada trabajador y el motivo por el cual son afectados, como por ejemplo la disminución de producción por un determinado cliente.

3.4.6. Elaboración de hoja de opciones por empleado y por periodo de afectación y reunión para su explicación y cumplimentación.

Conforme se acercan los periodos de afectación establecidos en los calendarios individuales comunicados a trabajo, hay que elaborar unas hojas individuales de afectación por cada periodo, cuyo fin es informar a cada trabajador de los días de la suspensión, así como de las opciones disponibles para compensarlos y de cuanto saldo dispone de cada una de las opciones a compensar en cada momento de afectación.

Un buen ejemplo de opciones a ofrecer al trabajador, establecidas ya de antemano en la negociación durante el periodo de consultas, y con el objetivo de cubrir y establecer un plan de medidas de acompañamiento social para reducir los perjuicios que pudieran ocasionar a los trabajadores, sería la siguiente:

- Opción de acogerse a prestación por desempleo, con su correspondiente descuento en nómina.
- Opción de acogerse a la suspensión, pero sin solicitar el cobro de la prestación por desempleo, con su correspondiente descuento en nómina.
- Opción de compensar por vacaciones.
- Opción de que no se le descuenta nada al empleado y dejar la jornada a deber a la empresa, la cual con antelación establecerá en turno y jornada deberá recuperarlo.
- Opción de compensación por horas extraordinarias, en caso de que alguien tuviera horas extraordinarias pendientes de cobro o acumuladas.

La empresa deberá realizar los cálculos y gestiones oportunas para saber de cuanto saldo dispone cada trabajador en cada afectación y deberá grabar y actualizar dichos contadores o saldos para saber en cada momento el saldo real del que dispone cada

empleado. La empresa destinará para dicha función los medios que estime oportunos bien mediante utilización del control de presencia informatizado, si dispone de él, o bien a través de hojas de cálculo y/o el programa de gestión de nóminas.

Con la hoja cumplimentada, siempre que alguien sea afectado por primera vez, se deberá realizar una reunión individual, a la que el trabajador si lo desea podrá asistir con un representante legal, en la cual se le explicará detalladamente cada una de las opciones, pero sin influir en la decisión final del trabajador, solamente asesorando. En dicha hoja también figuran (o pueden figurar, no es obligatorio pero facilita mucho la gestión posterior) sus datos personales y familiares incluido su número de cuenta y número de hijos, y es muy importante indicarle al trabajador que verifique dichos datos para su corrección si fuera necesario. Este apartado se completa con el apartado siguiente.

En el caso de que el trabajador elija cobrar prestación por desempleo y tenga según las informaciones recibas por trabajo, más de un derecho al que poder acogerse, se le deberá explicar en qué condiciones tiene cada uno de ellos, para que decida con cuál de ellos se queda, porque el que no elija, lo pierde definitivamente. Como siempre debemos asesorar de la mejor manera posible, pero la decisión de elección es exclusivamente del empleado.

Con todo claro, dicha hoja deberá firmarse por duplicado por empresa y trabajador para que cada uno disponga de su copia.

En la parte trasera de la hoja es muy importante indicar el proceso que deben seguir por si les surge alguna duda después de la reunión y en ella, además de lo explicado personalmente, se indicará la documentación necesaria a aportar en el momento en el que la empresa empiece a preparar en los plazos oportunos la documentación para el cobro de las prestaciones por desempleo. Este punto se explica más ampliamente en el último paso.

3.4.7. Recopilación de hojas individuales de afectación por trabajador para su grabación y posterior gestión.

Cuando el empleado es afectado por primera vez, en el momento de la explicación y firma de la hoja ya dispondremos de nuestra copia. Pero cuando son afectados por segunda o posteriores veces, lo normal es hacerles llegar directamente a ellos las dos copias de la hoja para que la cumplimenten solos y firmen y entonces la empresa deberá asegurarse de su seguimiento y mediante las vías de comunicación habilitadas al efecto, se podrán recibir y/o recoger las copias para la empresa.

Las hojas deben grabarse en las bases de datos adecuadas habilitadas al efecto, donde lo importante a grabar será la opción elegida por el empleado (ya que la misma servirá para actualizar los saldos), número de hijos y número de cuenta si ha cambiado.

Con respecto a lo que afectaría a la nómina, indicar que sería solamente en caso de que eligiera la opción de cobrar prestación o de acogerse a la suspensión pero sin solicitar la prestación. En ese caso, según el programa de nómina del que disponga la empresa, deberá grabarse normalmente mediante "incidencias" cuya ruta suele coincidir con las grabaciones de las incapacidades temporales, por ejemplo.

Indicar, con respecto al programa de nóminas, que en el momento que un empleado opte por una de las dos medidas indicadas en el párrafo anterior, además de la grabación de la incidencia en nómina de la suspensión, posiblemente se deberá de informar en la ficha del empleado a nivel general, en el lugar habilitado al efecto de los datos del expediente (número de expediente y año; fecha de inicio de afectación de ese trabajador; y fecha de fin del periodo permitido para aplicar la suspensión).

Por último matizar que los días que se informan como suspensión en el programa de nóminas, son por días naturales y se calculan de la siguiente manera, ya que es como los calculará trabajo de cara al pago de la prestación:

- Para días sueltos sin que cojan semanas completas de lunes a viernes y sin que haya ningún festivo en medio se calculará cada día a razón de 1-1,25 y se redondea al alza a partir de 1,5 y solo en caso de superar el ,5. En caso contrario se redondearía a la baja.
- Para semanas completas de lunes a viernes, es decir 5 días, serían 7 días.
- Es muy importante tener siempre en cuenta que entre los días que vaya a abonar el Sepe y los días que abone la empresa, nunca deben exceder la cantidad de 30 o 31 según tipo de empleado y mes.
- Existe la posibilidad de informar las fechas reales en nómina de cada trabajador o también de mutuo acuerdo se puede establecer para facilitar la gestión, que del total de días calculados se establezcan desde el día 30 del mes hacia atrás. Nunca coger el 31 por recomendación del Sepe, ya que podría generar problemas.

3.4.8. Gestión de tareas con organismos públicos.

- Comunicación de la Suspensión a la Seguridad Social:
 - Si el trabajador elige cobrar la prestación por desempleo, será suficiente con realizar a través del sistema red mediante variación de datos, el movimiento de situación adicional de cotización en donde se debe informar la fecha de inicio real de la suspensión, la fecha fin del periodo aprobado para aplicar la suspensión según acuerdo y el código 406. También se indicará el porcentaje de bonificación, que como norma general es el 50 % de la

parte empresarial de la base contingencias comunes por día de suspensión.

- De esta manera lo que hacemos es “activar” a cada trabajador de cara a Sistema Red y Seguros Sociales (para tenga en cuenta la bonificación), que este trabajador esta en un proceso de suspensión y que puede ser afectado en algún momento.
- Adicionalmente, si el trabajador decidiera acogerse a la suspensión sin solicitar la prestación por desempleo, si la empresa quiere aplicarse la misma bonificación del punto anterior, deberá realizar un movimiento en Sistema Red distinto, que consistirá en informar mediante cambio de contrato una inactividad con código “b” con fecha de inicio el primer día de la suspensión. Posteriormente habrá que realizar el mismo movimiento pero a la inversa, es decir, introduciendo la fecha del primer día que vuelve a trabajar después de la afectación. De esta manera se delimita y se identifica el periodo y el tipo de suspensión.

- Comunicación y trámites con el Sepe.
 - Nos encontramos ante dos tareas a realizar por parte del Departamento de Recursos Humanos, ya que por un lado hay que preparar la documentación física de solicitud de prestación por desempleo, que hay que presentar a la dirección provincial del servicio público de empleo y por otro lado hay que comunicar telemáticamente mediante la aplicación web facilitada al efecto por el Sepe Certific@2, en la que de manera individual por cada trabajador afectado se va facilitando su información tanto personal como económica para el cobro de su prestación, siguiendo un guion web. Hay otra posibilidad y es la generación de un fichero electrónico válido "XML" según los estándares definidos por el servicio público de empleo, el cual puede cargarse y procesarse directamente a través de Certific@2. Se puede acceder a Certific@2 en la siguiente dirección web:
<http://www.sepe.es/contenido/prestaciones/empresa/certificados.html>
 - Preparación y recopilación de la documentación física: la recomendación en estos casos según el número de empleados, es que sea la empresa quien presente de oficio ante el Sepe toda la documentación necesaria que se compondrá de lo siguiente: escrito de oficio de presentación de la documentación en nombre de los trabajadores, listado de trabajadores afectados; y por cada trabajador solicitud de prestación por desempleo correctamente cumplimentada y firmada, fotocopia del DNI y en caso de tener responsabilidades familiares fotocopia del libro de familia y del DNI de los hijos a cargo. Es recomendable que toda la documentación individual se presente ordenada alfabéticamente. Matizar

que la documentación de los trabajadores se envía solo la primera vez que son afectados y eligen cobrar prestación por desempleo. Si en meses sucesivos volviesen a ser afectados, no sería necesario volver a presentar la misma con respecto a esas personas.

- Comunicación telemática mediante Certific@2. Mediante el siguiente enlace puede accederse a la guía de uso del sistema, así como a diversos manuales: <http://www.sepe.es/contenido/prestaciones/empresa/certificados.html>
- Una vez identificada la empresa dentro del sistema, para lo cual es imprescindible disponer de certificado digital de la FNMT, se pueden acceder a más manuales, y particularmente a los necesarios para el formato de la elaboración de los distintos ficheros XML que pueden cargarse automáticamente y enviarse y que describimos a continuación.
- Existen dos tipo de ficheros a generar, bien a través del sistema web o bien a través de la generación de ficheros XML y envío automático, como son los relativos a “Altas de prestaciones” y a los “Periodos de Actividad” En el primero (Alta de prestaciones) incluiremos a todos los trabajadores que se vean afectados por primera vez, da igual en que periodo. Y en el segundo (Periodos de actividad) incluiremos a los trabajadores que se vean afectados por segunda o sucesivas veces. Se les puede llamar trabajadores “reincidentes” para asociarlos a ese tipo de ficheros. El primer mes de afectación se comunicarán solamente altas de prestaciones, pero a partir del segundo mes puede ser que ya sea necesario comunicar periodos de actividad o incluso ambos.

- Una vez cerrada una nómina es muy recomendable, preparar la documentación y enviar los ficheros antes del día 24 del mes siguiente para que los trabajadores cobren en plazo.
- Solo puede prepararse un fichero/envío por mes de cada tipo que abarque todo el periodo. Es decir se hará una comunicación o un envío de cada tipo (Altas de prestaciones y periodos de actividad) ya que si se enviasen dos ficheros del mismo tipo por ejemplo uno del 1 al 15 y otro del 16 al 30, el sistema informático del Sepe solo reconoce el último recibido y por tanto abonaría solo esos días comunicados desechando el primer envío.
- El primer cobro (fichero de altas de prestaciones) siempre se producirá pasados dos meses. Por ejemplo, nomina de enero con suspensión. Se presentan los papeles en febrero antes del 24 y el cobro se producirá el día 10 de marzo.
- Los siguientes meses si los trabajadores siguen siendo afectados se producirán ya en meses sucesivos. Por ejemplo la nómina de febrero se cobraría el 10 de abril.
- Es importantísimo y obligatoria cumplir los plazos para que no existan problemas por ejemplo, de deducciones indebidas en la seguridad social, ya que la información en seguridad social y en el programa de nóminas siempre es anterior a la entrega de documentación con el Sepe, y esto quiere decir que la Seguridad Social la única manera que tiene para poder comprobar que las bonificaciones que le informamos en los seguros sociales son correctas, es cruzar datos con el Sepe y evidentemente, si no realizamos en plazo las gestiones con el Sepe, la seguridad social nos dará respuesta de los seguros sociales enviados con deducciones indebidas.

4. Conclusiones y crítica al Sistema.

El RD Ley 3/2012 modificó los Expedientes de Regulación de Empleo, una de las herramientas más utilizadas por los empresarios durante los últimos años para hacer frente a la crisis económica. En concreto, si hablamos del Expediente de Suspensión, es una medida conservadora del empleo, valorado positivamente tanto por la parte social como por la empresarial, ya que los trabajadores mantienen su puesto de trabajo y el empresario su empresa.

El legislador, mediante esta herramienta, intenta como hemos dicho preservar los puestos de trabajo, e intenta promocionar su uso frente a medidas extintivas a través de dos medidas como son la bonificación en la cuota empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes, así como la reposición de la prestación por desempleo de los trabajadores afectados por estos expedientes temporales de suspensión.

Desde nuestro punto de vista, es mucho más flexible realizar una suspensión de contrato, durante los períodos y días necesarios que la empresa estime oportuno, que realizar una reducción de la misma, ya que la suspensión será de jornadas completas, y en los días que la empresa estime necesario, mientras que con la reducción de jornada, puede darse el caso de que exista algún pico de producción, y se solicite a los trabajadores previamente afectados por la reducción que deben realizar la jornada completa (aún a pesar de que la norma cita expresamente la imposibilidad de realización de horas extraordinarias en el caso de reducción, salvo fuerza mayor). Por el contrario, en Microempresas, quizá sea mejor la idea de reducción de jornada, ya que así se podrá mantener a la totalidad o a gran parte de la plantilla, en lugar de tomar otras medidas de carácter extintivo.

Según la exposición de motivos de la citada Ley, “en materia de suspensión del contrato y reducción de la jornada por causas,

técnicas, organizativas o productivas, la presente Ley pretende afianzar este mecanismo alternativo a los despidos, dándole agilidad mediante la supresión del requisito de autorización administrativa, y estableciendo una prórroga del sistema de bonificaciones y reposición de prestaciones por desempleo previsto para estos supuestos.”

La búsqueda del legislador de agilizar el procedimiento formal lleva a la desaparición del expediente de regulación temporal de empleo, tal y como tradicionalmente se ha conocido, lo que implica que es el empresario el que puede tomar la decisión final, con o sin acuerdo de los representantes de los trabajadores, y no la autoridad laboral correspondiente, como se estudiará más adelante. Este cambio conlleva a su vez a sustituir el término “Expediente administrativo” por “Procedimiento”.

Todas estas ventajas, como podemos observar en los estudios estadísticos realizados, han disparado los expedientes de regulación temporal desde la modificación de la norma en 2012, pudiendo observarse como son los expedientes de suspensión los más ampliamente utilizados por parte de las empresas.

Pero en cuanto a la eliminación de la decisión por parte de la autoridad laboral, nos gustaría exponer también la estadística aportada al efecto, ya que con anterioridad, como ya se ha comentado, el número de expedientes no autorizados nunca fue superior al 5% de los expedientes autorizados, en las fechas en que hemos realizado el estudio estadístico, esto es, 2002 a 2013. Por lo que parece, la eliminación de esta garantía en el proceso no era necesaria, o al menos, no en la medida que parece exponer el legislador en la exposición de motivos de la norma.

Con respecto al derecho a reposición de la prestación por desempleo, también nos gustaría señalar, en el caso de los procedimientos de suspensión, que puede darse el caso de un alargamiento indebido de dichos procesos, como ya hemos señalado,

una “patada adelante” por parte de las empresas (tal y como podemos ver también por las estadísticas en los meses en que se acumulan más procesos por un diseño de su balance de resultados y cuenta de pérdidas y ganancias), lo que, si van acumulando un proceso tras otro, puede llegarse a agotar la prestación de los trabajadores afectados, para a la larga, ver al final su puesto de trabajo extinguido, ya sea por un expediente de extinción o un despido individual, y encontrarse con que ya no tiene derecho a prestación por desempleo.

Tradicionalmente, se ha instaurado una visión en la mentalidad de los trabajadores, de no ver “con malos ojos” la aprobación por parte de la empresa de un procedimiento de suspensión de 6 meses de duración, precisamente en concordancia con el párrafo anterior de la reposición de los 180 primeros días en caso de que la suspensión finalice en extinción. De esta manera el trabajador sabe que teóricamente dicho plazo o bien sigue trabajando, o bien pasa a desempleo pero con la reposición de esos 6 meses. Dicha “coletilla” de reposición de la prestación va actualizándose año tras año, renovando la fecha límite, antes de la cual, si se extingue la relación laboral, se repone la prestación.

En la negociación colectiva, dentro del plan de acompañamiento social junto con las medidas de compensación para que el trabajador sufra el menor perjuicio económico posible, se puede plantear negociar un complemento económico a la prestación por desempleo que fuese desde el 70% al 100% del salario del trabajador. Dicha medida perdería igualmente su naturaleza y sería contraproducente para la empresa, en el caso de que el procedimiento se alargase y perdiese su identidad tal y como comentamos a continuación.

Por otra parte, la filosofía de un procedimiento de suspensión, principalmente se basa en aplicarse en determinados periodos,

normalmente de corto plazo en los que la empresa tiene principalmente especiales dificultades económicas o de producción, que permitan garantizar su viabilidad futura mediante la aplicación del mismo. Pero en el momento en el que se alarga en el tiempo, sin un claro fin de solución, con sucesivas prórrogas del procedimiento suspensivo, ni síntomas de recuperación, el mismo pierde toda su naturaleza, y quizás debieran plantearse medidas extintivas en un momento y plazo adecuado, ya que sino quien realmente puede salir perjudicado al final sea el trabajador, pudiendo llegar a suceder que la empresa quede totalmente descapitalizada y sin dinero para acometer los procesos de extinción ni en ese momento, ni cuando debió hacerlos antes de seguir alargando el procedimiento suspensivo.

Indicar también que la norma hace dos aclaraciones en cuanto a la causa económica: de una parte, que la disminución persistente en el nivel de ingresos debe referirse a los “ordinarios”, o sea, no a los extraordinarios o excepcionales derivados de operaciones especiales o puntuales, que puedan realizarse en un ejercicio económico pero no en el siguiente; y de otra parte que en todo caso, la disminución es persistente si, durante dos trimestres consecutivos, el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Puede resultar chocante que aunque en el desarrollo del modelo práctico de gestión interna de la empresa, hemos indicado que varias de las posibilidades de compensar los días de suspensión, sea mediante horas extraordinarias ya acumuladas o generadas a tal efecto mediante la apertura de una bolsa, o por días de vacaciones, (ya que son medidas socialmente aceptadas y que ha día de hoy en la práctica se conoce que se están empleando en numerosas empresas); exista jurisprudencia en contra de dichas opciones por motivos de proporcionalidad, por lo que las empresas deberán ser

especialmente cuidadosas con respecto al cómo y en qué medida utilizan dichas medidas de compensación al objeto de poder aplicarlas sin problemas.

5. Bibliografía.

GARCIA MURICA, JOAQUIN, Relaciones laborales. La Legislación laboral y social en los últimos meses de 2012: Entre la reforma laboral y los nuevos presupuestos del estado. Editorial LA LEY.

GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I. Y MERCADER UGUINA, J., Reforma laboral 2012. Análisis Práctico del RD 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, Edit. Lex Nova, 2012.

LAFUENTE PASTOR, VICENTE PEDRO, Puntos Críticos de la Reforma Laboral 2012. Trabajo fin de Master.

SEMPERE NAVARRO, A., MARTIN JIMENEZ, R., Claves de la reforma laboral de 2012. Thomson Reuters Aranzadi, 2012.

6. Web gráfica.

GOBIERNO DE ARAGON. Procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada.

http://www.aragon.es/Temas/TrabajoPrevencionRiesgosLaborales/Su btemas/RegulacionEmpleo/ci.14_Regulacion_empleo.detalleTema

HERALDO DE ARAGON. "Los ERE del primer trimestre en Aragón duplica los del mismo periodo de 2011"

www.heraldo.es/noticias/aragon/zaragoza_provincia/2013/05/30/los_ERE_del_primer_trimestre_aragon_duplican_los_del_mismo_periodo_2011_236246_1101025.html del 30 de mayo de 2013.

INFOLIBRE. "La reforma laboral atasca los juzgados y aumenta la inseguridad jurídica"

www.infolibre.es/noticias/economía/2013/04/08/la_reforma_laboral_aumenta_inseguridad_juridica_atasca_los_juzgados_2124_1011.html del 9 de abril de 2013

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA. Mercado Laboral. Condiciones de trabajo y Relaciones Laborales.

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/a063&file=inebase&L=0>

INSTITUTO ARAGONES DE ESTADISTICA. Mercado de trabajo. Condiciones de trabajo y relaciones laborales. Expedientes de regulación de empleo.

<http://www.aragon.es/DepartamentosOrganismosPublicos/Organismos/InstitutoAragonesEstadistica/AreasTematicas/EstadisticasLaborales/>

[Informacion por temas/condiciones trabajo/ci.14 Expediente Regulacion Empleo.detalleDepartamento?channelSelected=11c1c6daf36fa210VgnVCM100000450a15acRCRD](http://informacion.por temas/condiciones trabajo/ci.14 Expediente Regulacion Empleo.detalleDepartamento?channelSelected=11c1c6daf36fa210VgnVCM100000450a15acRCRD)

7. Legislación

RD 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. Disponible en

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-13419

Ley 3/2012 de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE 7 de julio disponible en

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-9110

RDL 3/2012 de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, disponible en

http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2012-2076

RD 181/2011 de 30 de octubre. Procedimientos a seguir en reestructuraciones de plantilla.

RDL 1/1995 de 24 de marzo por el que se aprueba el texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores.

8. Jurisprudencia.

Sentencia 30 de enero de 2013. Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Sentencia de 28 de enero de 2013 proc. 316/2012 de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.

Sentencia 28 de enero de 2013, Sala de lo Social sección 1ª, Tribunal Supremo.

Sentencia nº 14/2013 de 25 de enero, Sala de lo social Sección 1ª. Audiencia Nacional.

Sentencia nº 12/2013, de 23 de enero. Sala de lo Social, sección primera. Audiencia Nacional.

Sentencia 726/2012 de 8 de noviembre. Sala de lo Social sección 1ª, Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, Burgos.

Sentencia de 22 de abril de 2013. Sala de lo social, sección 1ª, de la Audiencia Nacional.

9. Otra Documentación.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, Guía laboral actualizada a 31 de julio de 2012.

SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL, Envío de altas de prestaciones por Eres a través de internet, Manual de usuario versión 2.5.

SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL, Envío de periodos de actividad a través de Internet, Manual de usuario versión 2.5.

SERVICIO PUBLICO DE EMPLEO ESTATAL, Guía de uso. Certific@2 Servicios para empresas.

TESORERIA GENERAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL, Manual práctico de cotización. Guía Cotiza 2013.

10. Índices de tablas y gráficos.

Tablas; datos obtenidos de fuentes oficiales, tratados posteriormente y de elaboración propia:

Tabla 1. Cuadro comparativo del art. 47 al 51 del Estatuto de los Trabajadores, tras la reforma del RD 2/2012 de 10 de febrero y su texto definitivo del 7 de julio (pág. 9).

Tabla 2. Total de Expedientes de Regulación en España últimos 10 años (pág. 32).

Tabla 3. Expedientes terminados España últimos 14 meses (pág. 38).

Tabla 4. Trabajadores afectados España últimos 10 años (pág. 40).

Tabla 5. Trabajadores afectados Aragón últimos 10 años (pág. 41).

Tabla 6. Trabajadores afectados España y por tipo de expediente últimos 14 meses (pág. 52).

Tabla 7. Trabajadores afectados Aragón y por tipo de expediente últimos 14 meses (pág. 53).

Gráficos de elaboración propia:

Gráfico 1. Total expedientes España últimos 10 años (pág. 33).

Gráfico 2. Total expedientes autorizados Aragón últimos 10 años (pág. 33).

Gráfico 3. Expedientes terminados España últimos 14 meses (pág. 38).

Gráfico 4. Expedientes autorizados Aragón últimos 14 meses (pág. 39).

Gráfico 5. Trabajadores afectados España últimos 10 años (pág. 40).

Gráfico 6. Trabajadores afectados Aragón últimos 10 años (pág. 41).

Gráfico 7. Trabajadores afectados España últimos 14 meses por tipo de expediente (pág. 52).

Gráfico 8. Trabajadores afectados Aragón últimos 14 meses por tipo de expediente (pág. 53).

Gráfico 9. Evolución tasa desempleo vs Expedientes autorizados últimos 6 años (pág. 56).