



NOVEDADES EN PROCEDIMIENTOS DE DESPIDO COLECTIVO Y DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

Noviembre 2012

El 30 de octubre de 2012 se publicó en el Boletín Oficial del Estado, el **Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.**

El citado Reglamento desarrolla lo dispuesto en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, prestando especial atención a la adecuación de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada a la nueva regulación existente.

Los aspectos más significativos de esta norma en relación con el despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada son los siguientes:

1. Se definen las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que dan lugar al procedimiento de despido colectivo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51.1 del Estatuto de los Trabajadores.
2. Se establece el curso y desarrollo del procedimiento de despido colectivo, el cual se inicia, como hasta ahora, con la comunicación simultánea a la autoridad laboral competente y a los representantes de los trabajadores.
3. Se presta especial atención a la documentación que es necesario presentar para acreditar la concurrencia de causas económicas. En relación con las causas técnicas, organizativas y de producción, se mantiene la memoria explicativa y el informe técnico.
4. Se determina el número mínimo de reuniones en el periodo de consultas, en función de la plantilla de trabajadores existente en la empresa. En empresas de menos de 50 trabajadores se establece un mínimo de dos reuniones, salvo pacto en contrario. En aquellas compañías con una plantilla igual o superior a 50 trabajadores, el número mínimo será de tres, también salvo pacto en contrario.

5. Se relacionan alguna de las medidas sociales de acompañamiento que pueden ser consideradas durante el período de consultas para evitar o reducir los despidos colectivos o atenuar sus consecuencias.
6. Se insiste en la efectividad del plan de recolocación externa en los despidos colectivos, toda vez que el mismo deviene de obligado cumplimiento por parte del empresario cuando la plantilla sea superior a 50 trabajadores. Se detalla el nuevo papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, incidiendo especialmente en sus funciones de vigilancia y de mediación o asistencia a petición de cualquiera de las partes, en transcurso del periodo de consultas.
7. En relación con lo anterior, se concreta el contenido y el alcance del informe de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social.
8. En lo que se refiere al procedimiento de suspensión del contrato de trabajo y reducción de jornada, se aboga por la continuidad y efectividad de la práctica jurídica llevada a cabo hasta el momento. Así, la labor de la autoridad laboral y de la Inspección de Trabajo y Seguridad continúa siendo garante del formal cumplimiento de dicho procedimiento.

En la misma fecha, 30 de octubre de 2012, se publicó en el Boletín Oficial del Estado, el **Real Decreto 1484/2012, de 29 de octubre, sobre las aportaciones económicas a realizar por las empresas con beneficios que realicen despidos colectivos que afecten a trabajadores de cincuenta o más años.**

El citado Real Decreto desarrolla lo establecido en la Disposición Adicional decimosexta de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, de actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social que establecía la obligación de efectuar aportaciones al Tesoro Público por parte de las empresas que efectuaran despidos colectivos que afectaran a trabajadores de 50 o más años, cuando concurrieran una serie de circunstancias.

Así, esta norma tiene como objeto regular el procedimiento para la liquidación y pago de una aportación económica que las empresas que realicen despidos colectivos han de satisfacer, siempre que concurren los requisitos siguientes:

1. Que el despido colectivo haya sido realizado por empresas de más de 100 trabajadores o por empresas que formen parte de grupos de empresas que empleen a dicho número de trabajadores.
2. Que el despido afecte a trabajadores de cincuenta o más años de edad.
3. Que, independientemente de que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, dichas empresas o grupo de empresas hayan tenido beneficios en los dos ejercicios económicos anteriores a aquel en que se inicie el correspondiente despido colectivo. En este sentido, se entenderá que existe beneficio si el resultado de esos ejercicios económicos ha sido positivo.

La referida aportación económica se calcula en función de una serie de parámetros que inciden sobre la cuantía de los importes satisfechos por el Servicio Público de Empleo Estatal en concepto de subsidios y prestaciones por desempleo a los trabajadores de 50 o más años de edad afectados por el despido.

Para más información contacte con los siguientes abogados:

Pilar Albert - Socia Dpto. Laboral
+ 34 91 566 63 51
palbert@araozyrueda.com

Alfonso Suárez - Socio Dpto. Laboral
+ 34 91 566 63 23
suarez@araozyrueda.com

Araoz & Rueda es un despacho español multidisciplinar con gran reputación y experiencia en todas las áreas del derecho de los negocios. Entre nuestras áreas de ejercicio: Societario, Fusiones & Adquisiciones, Capital Riesgo, Bancario & Financiero, Energía, Procesal, Concursal & Reestructuraciones, Arbitraje, Fiscal, Laboral, Administrativo, Competencia, Mercado de Capitales/Valores e Inmobiliario.

El contenido de esta comunicación es meramente informativo y no constituye en ningún caso un asesoramiento jurídico personalizado.