

## CIRCULAR INFORMATIVA

Ref.: LABORAL Nº 64  
Fecha: 31.10.2012

Asunto:  
**Reglamento de los procedimientos  
de despido colectivo y de suspensión  
de contratos y reducción de jornada**

Estimado asociado:

La Disposición final 19ª de la Ley 3/2012, que aprobó la última reforma laboral, encomendó al Gobierno la aprobación del reglamento al que se refiere esta circular, procediéndose a su aprobación mediante 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**, publicado en el BOE del día siguiente.

El objetivo de la norma es **especificar los aspectos relativos al período de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad y los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social** asumidas por el empresario. A continuación detallamos las cuestiones más novedosas:

### **a) Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.**

El empresario hará llegar a la **autoridad laboral, simultáneamente** a la comunicación remitida a los **representantes legales** de los trabajadores, copia del escrito de la **apertura de consultas**, así como la documentación adicional requerida.

El artículo 3 del Reglamento establece la documentación que **cualquiera que sea la causa alegada** para los despidos colectivos debe contener la comunicación de inicio del periodo de consultas:

- La especificación de las causas del despido colectivo.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados, estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso provincia y Comunidad Autónoma.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. También por centro de trabajo.
- Periodo previsto para la realización de los despidos.
- Criterios para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.

La referida comunicación deberá ir acompañada de una mejoría explicativa de las causas del despido colectivo, según lo establecido en los artículos 4 y 5 del Reglamento y de los restantes aspectos relacionados en este apartado, así como, en su caso, del plan de recolocación externa previsto en el artículo 9.

**Simultáneamente a la entrega de la comunicación** de los representantes legales de los trabajadores, **el empresario solicitará por escrito de estos el informe** a que se refiere el artículo 64.5.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.

Los artículos 4 y 5 recogen específicamente la documentación que ha de presentar el empresario tanto en los despidos colectivos por causas económicas como en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo para que emita el informe correspondiente.

**Si la comunicación de iniciación del procedimiento de despido colectivo no reuniese los requisitos exigidos, la autoridad laboral lo advertirá así al empresario, especificando los mismos. Si durante el período de consultas la Inspección de Trabajo observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, lo comunicará a la autoridad laboral para que lo advierta al empresario. En ningún caso esta advertencia paralizará el procedimiento.**

**b) Período de consultas.**

Se especifica que **en empresas de menos de 50 trabajadores** el período tendrá una **duración no superior a 15 días naturales** y, salvo pacto en contrario, se deberán celebrar **al menos dos reuniones**. En empresas de 50 o más trabajadores, el período **no durará más de 30 días naturales** y, salvo pacto en contrario, se deberán celebrar **al menos tres reuniones**.

Es oportuno recordar también que cuando en el acuerdo alcanzado en el período de consultas se incluya la inaplicación de lo dispuesto en el convenio colectivo, la empresa deberá proceder al depósito del acuerdo de inaplicación.

**c) Plan de recolocación externa.**

Las empresas que lleven a cabo un despido colectivo de más de 50 trabajadores deberán incluir en la comunicación de inicio del procedimiento un plan de recolocación externa para los trabajadores afectados, con medidas efectivas sobre **intermediación, orientación profesional, formación y asesoramiento personalizado**.

**d) Actuaciones de la autoridad laboral.**

Se detalla que la autoridad laboral podrá realizar durante el período de consultas, a petición de cualquiera de las partes o por propia iniciativa, actuaciones de asistencia, como **propuestas o recomendaciones sobre las medidas sociales de acompañamiento** o el contenido del plan de recolocación externa. También podrá realizar **actuaciones de mediación a**

**petición conjunta de las partes, con el apoyo de la Inspección de Trabajo.**

En los casos de regulación de empleo por existencia de **fuerza mayor**, ésta ha de ser **constatada previamente por la autoridad laboral**.

También merece la pena subrayar que, con el objeto de ordenar la **tramitación de la prestación por desempleo** en este tipo de procedimientos, especialmente en los de reducción de jornada, se modifica el Real Decreto 625/1985, que desarrolla la Ley 31/1984, de protección por desempleo. En concreto, se señala que **la empresa deberá comunicar a la Entidad Gestora** de dicha prestación, a través de los medios electrónicos, y **con carácter previo**, las medidas de **suspensión o reducción de jornada**, indicando los días concretos en que cada uno de los trabajadores va a quedar afectado por la medida de suspensión o reducción y, en este último caso, el horario de trabajo afectado por la reducción. Cuando se produzcan variaciones en los datos inicialmente contenidos en la comunicación, la empresa deberá comunicarlo antes de que se produzcan.

Finalmente, llamamos la atención sobre que el Reglamento contiene normas específicas para los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio del **sector público**, con el objeto de flexibilizar su utilización y racionalizar las plantillas de los entes, organismos y entidades públicas.

El Real Decreto, en la Disposición transitoria única, recoge que a los procedimientos de aplicación del Reglamento iniciado con anterioridad a su entrada en vigor, pero con **posterioridad al 1 de febrero de 2012, se les aplicará la normativa vigente en el momento de su inicio**.

El Real decreto comentado y el Reglamento entró en vigor al día siguiente de su publicación.

Pueden conocer el texto íntegro en la siguiente dirección:

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/10/30/pdfs/BOE-A-2012-13419.pdf>

Esperando sea de su interés, reciba un cordial saludo,

Beatriz Aguirre Cavero  
Directora de Asuntos Laborales