

PROCEDIMIENTO DE SUSPENSIÓN DE CONTRATOS Y REDUCCIÓN DE JORNADA

(Artículos 16 a 24 del R.D. 1483/2012, según redacción dada por el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social <BOE 3 de agosto>)

A. COMUNICACIÓN DEL INICIO DEL PROCEDIMIENTO A LA AUTORIDAD LABORAL

(Según modelo al efecto)

1. Con carácter previo al inicio del periodo de consultas, según establece el artículo 47.1 del Estatuto de los Trabajadores, la dirección de la empresa deberá comunicar de manera fehaciente a los trabajadores o a sus representantes su intención de iniciar el procedimiento.

La intervención de los trabajadores como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del ET, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Así pues, corresponderá a los delegados de personal o al comité de empresa, o bien a la **comisión representativa que se designe al efecto antes de iniciar el periodo de consultas**.

El **plazo máximo para la constitución de la comisión representativa** será de siete días desde la fecha de la comunicación del empresario, salvo que alguno de los centros de trabajo que vaya a estar afectado por el procedimiento no cuente con representantes legales de los trabajadores, en cuyo caso el plazo será de quince días.

Estos dos trámites previos dan lugar a la **presentación de sendos documentos** expresados en el artículo 17 del R.D.1483/2012 *(se pueden consultar ejemplos)*:

- f) Copia de la comunicación dirigida a los trabajadores o a sus representantes por la dirección de la empresa de su intención de iniciar el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- g) Representantes de los trabajadores que integrarán la comisión negociadora o, en su caso, indicación de la falta de constitución de ésta en los plazos legales.

2. A continuación, se iniciará el procedimiento, mediante la **comunicación de apertura del periodo de consultas, junto con la documentación que el empresario debe entregar a la representación de los trabajadores, así como a la autoridad laboral (artículos 17 y 18 del R.D. 1483/2012).**

Dicha comunicación contendrá los siguientes extremos:

(Existe modelo al efecto)

- a) La especificación de las causas que motivan la suspensión de contratos o la reducción de jornada.
- b) Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada. Cuando el procedimiento afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.
- c) Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Cuando el procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada afecte a más de un centro de trabajo, esta información deberá estar desglosada por centro de trabajo y, en su caso, provincia y Comunidad Autónoma.

d) Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

e) Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

Se acompañará la siguiente documentación:

1. **Memoria explicativa de las causas** de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados en este apartado.
2. Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la **emisión del informe** a que se refiere el artículo 64.5.a) y b), del Estatuto de los Trabajadores.
3. La **documentación justificativa** que debe acompañar a la comunicación de la apertura del periodo de consultas será la necesaria **para acreditar la concurrencia de la causa** y que se trata de una **situación coyuntural** de la actividad de la empresa.

En el caso de que la **causa** aducida por la empresa sea **de índole económica**, la documentación exigible será la indicada en el artículo 4 del Reglamento (**cuentas anuales completas auditadas**)*, con las siguientes particularidades:

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

b) En caso de que la causa aducida consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en la letra a), la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

Cuando se aleguen por la empresa **causas técnicas, organizativas o de producción**, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas, aportando los informes técnicos oportunos en los términos señalados en el artículo 5.2.

** 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.*

B. PERIODO DE CONSULTAS (artículo 20 del R.D. 1483/2012)

1. El periodo de consultas **tendrá por objeto 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 tal fin, **los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio de periodo de consultas de la comunicación y documentación preceptiva** establecida en los artículos 17 y 18, y las partes deberán negociar de buena fe.

2. A la apertura del periodo de consultas **se fijará un calendario de reuniones** a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en este artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas.

Salvo pacto en contrario, conforme a lo establecido en el párrafo anterior, **la primera reunión se celebrará en un plazo no inferior a un día** desde la fecha de la entrega de la comunicación a que se refiere el artículo 19.1.

3. El periodo de consultas tendrá una duración no superior a quince días. Salvo pacto en contrario, conforme a lo dispuesto en el apartado 2, **se deberán celebrar, al menos, dos reuniones**, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres.

4. No obstante lo dispuesto en los apartados anteriores, el periodo de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo.

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

6. A la finalización del periodo de consultas, el empresario **comunicará a la autoridad laboral** competente el resultado del mismo. Si se hubiera **alcanzado acuerdo**, **trasladará a la autoridad laboral** copia íntegra del mismo. **En todo caso**, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral **su decisión** sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo 17, **en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada** en el periodo de consultas, **acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo.**

C. FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO. DOCUMENTACIÓN A PRESENTAR A LA AUTORIDAD LABORAL (artículo 20 y Disp. Adicional segunda del R.D. 1483/2012)

A la finalización del periodo de consultas, se presentará, en el **plazo máximo quince días desde la última reunión**:

- 1. Comunicación** (*según modelo al efecto*).
- 2. ACTA DE ACUERDO** entre los representantes de la empresa y de los trabajadores, o **ACTA DE FINALIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SIN ACUERDO**, según el caso.
- 3. Decisión empresarial**, a efectos de acreditación de la situación legal de desempleo, en la que deberá constar la causa de la situación legal de desempleo, los trabajadores afectados, si el desempleo es total o parcial, se deberá hacer constar el plazo por el que se producirá la suspensión o reducción de jornada, y si fuera parcial se indicará el número de horas de reducción y el porcentaje que esta reducción supone respecto a la jornada diaria ordinaria de trabajo.
- 4. Copia de las actas** de las reuniones celebradas durante el periodo de consultas.
- 5. Calendario** con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada **individualizados por cada uno de los trabajadores afectados**. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los periodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el periodo que se extienda su vigencia.
- 6. Relación de trabajadores afectados** (*según modelo al efecto*).

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial a que se refiere el artículo 20.6 del Reglamento a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, haciendo constar en todo caso la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.

Asimismo, se remitirá dicha documentación a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, al efecto de recabar el informe previsto en el artículo 11 del Reglamento.

D. CADUCIDAD DEL PROCEDIMIENTO (Art. 20.7 R.D. 1483/2012).

Transcurrido el plazo máximo de **quince días** desde la finalización del periodo de consultas (fecha de la última reunión) **sin** que el empresario haya **comunicado la decisión, se producirá la terminación del procedimiento por caducidad**, lo que impedirá al empresario proceder conforme a lo señalado en el artículo 23, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.

E. NOTIFICACIÓN DE LA MEDIDA ADOPTADA A LOS TRABAJADORES AFECTADOS (Art. 23 R.D. 1483/2012).

Tras la comunicación de la decisión empresarial, el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, **que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.**

La notificación individual a cada trabajador sobre las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada contemplará los días concretos afectados por dichas medidas y, en su caso, el horario de trabajo afectado por la reducción de jornada durante todo el periodo que se extienda su vigencia.

F. PRESENTACIÓN DE LA DOCUMENTACIÓN

Se presentarán 4 ejemplares (un ejemplar es para el interesado), de forma que cada uno de ellos contenga todos los documentos relacionados, ante el Servicio Provincial de Economía, Industria y Empleo correspondiente.

Si la empresa tuviese varios centros de trabajo afectados por el expediente, en distintas provincias de la Comunidad Autónoma, la comunicación y documentación 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).

Asimismo, se puede realizar la presentación de la documentación, dirigida al organismo que corresponda, por cualquiera de los medios establecidos en el artículo 16.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

G. OBLIGACIONES ANTE EL SERVICIO PÚBLICO DE EMPLEO ESTATAL

La modificación del artículo 22 del R.D. 625/1985, de protección por desempleo, establece nuevas obligaciones de **comunicación a la Entidad Gestora** de las prestaciones por desempleo, **con carácter previo a su efectividad. Asimismo, las variaciones deberán comunicarse con carácter previo a que se produzcan.**

Dichas obligaciones se regulan en la **Orden ESS/982/2013 (BOE 133, del 4 de junio de 2013).**

Se puede acceder a la información en la Sede Electrónica del Servicio Público de Empleo Estatal:

- Pestaña "Procedimientos y Servicios".
- Seleccionar "Empresas".
- Seleccionar "Transmisión previa de datos sobre despidos colectivos, suspensión de la relación laboral y reducción de jornada, prevista en la Orden ESS/982/2013".

https://sede.sepe.gob.es/contenidosSede/generico.do?pagina=/sede/procedimientos_servicios/empresas/certificados_orden_ESS_982_2013.html