ECOS Y COMENTARIOS

Ricardo de Lorenzo

Nueva regulación sobre los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada

Desde el pasado 31 de Octubre ya está en vigor 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. La norma desarrolla lo establecido en la Ley 3/2012 del 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, con especial atención a los aspectos relativos al período de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario.

El Reglamento dadas las importantes modificaciones incorporadas tanto en los procedimientos de extinción colectiva de contratos de trabajo como en los de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o derivadas de fuerza mayor desarrolla los procedimientos que las empresas deben seguir para efectuar despidos colectivos, suspensiones de contratos y reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o causa de fuerza mayor.

La norma es plenamente respetuosa con lo establecido en la Directiva comunitaria, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros en materia de despidos colectivos, siendo destacable como se regula el nuevo papel de la autoridad laboral y sus funciones de vigilancia y control del desarrollo del período de consultas, y también la ayuda a las partes para buscar soluciones a los problemas derivados de las medidas laborales a adoptar, regulando igualmente las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a quien le corresponde la emisión de informe preceptivo.

Delimita de un modo más objetivo las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican la adopción de las medidas de reestructuración, suprimiéndose otras referencias normativas que han venido introduciendo elementos de incertidumbre, e incluso ya Sentencias contradictorias, regulando de manera detallada el período de consultas con los representantes de los trabajadores, con el objetivo de que las partes lleguen a un acuerdo para tratar de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales destinadas, en especial, a la readaptación o a la reconversión de los trabajadores despedidos. Concreta igualmente toda la información que el empresario debe aportar a los representantes de los trabajadores para garantizar que éstos sean suficientemente informados sobre la situación de la empresa y las circunstancias de las medidas previstas.

Por último además de la obligación de negociar medidas sociales que acompañen a la decisión de reestructuración empresarial, para los supuestos de despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores, se establece la obligación de elaborar un plan de recolocación externa. Este plan está destinado a permitir una transición rápida y adecuada a un nuevo empleo para los trabajadores afectados, de modo que se mantengan en el mercado de trabajo el mayor tiempo posible. Existe, además, la obligación de negociar medidas sociales que acompañen a la decisión de restructuración empresarial.

El Reglamento deroga su precedente aprobado por Real Decreto 801/2011, de 10 de junio. No obstante, en aras de dar continuidad y coherencia a la práctica jurídica y a la experiencia de las empresas, intenta recoger todo lo que del anterior continúa siendo válido y compatible con la nueva regulación.