



# Reglamento de los Procedimientos de Despido Colectivo y de Suspensión de Contratos y Reducción de Jornada

**KONSAC LEGAL**



El pasado día 31 de octubre entró en vigor el nuevo Reglamento que regula los Expedientes de Regulación de Empleo, tanto de extinción de contratos, como de suspensión de contratos o de reducción de jornada.

El procedimiento a seguir desde la entrada en vigor de dicha norma es el siguiente:

### 1. ¿Cuándo se da un Despido Colectivo?

Cuando las extinciones por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, en un periodo de 90 días, afecten al menos a:

- 10 trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de 100 trabajadores.
- El 10% del número de trabajadores de la empresa, cuando ésta ocupe entre 100 y 300 trabajadores.
- 30 trabajadores en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.
- ❖ En el cómputo de la plantilla se incluirán la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la empresa en el día en que se inicie el procedimiento, independientemente de la modalidad contractual por la que presten sus servicios.
- ❖ En el cómputo del número de extinciones contractuales se considerarán todas aquellas que se produzcan en el periodo de referencia (los 90 días) a iniciativa del empresario, siempre que su número sea, al menos, de 5. Se excluyen las extinciones del contrato producidas por la expiración del tiempo convenido o realización de la obra i servicio objeto del contrato.
- ❖ La definición de las causas no se ha visto alterada.

### 2. Procedimiento a seguir:

#### INICIO:

- I. Comunicación, por escrito, a los representantes de los trabajadores de la apertura del periodo de consultas, especificando:
  - La causa que provoca el inicio del procedimiento
  - El número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido. Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la información debe estar desglosada por centro de trabajo y por provincia y Comunidad Autónoma, en su caso.
  - El número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la información debe estar desglosada por centro de trabajo y por provincia y Comunidad Autónoma, en su caso.
  - El período previsto para la realización de los despidos.
  - Los criterios considerados para designar a los afectados por el despido.

Además, debe acompañarse al escrito la siguiente documentación:



### ➤ Causa económica:

- La memoria explicativa de las causas del despido colectivo.
- El plan de recolocación externa.
- Las cuentas anuales de los 2 últimos ejercicios económicos completos, debidamente auditadas o, de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de cuentas, debe aportarse una declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.
- Las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administrados o representantes de la empresa.
- Si la causa se funda en una previsión de pérdidas:
  - La información sobre los criterios utilizados para la estimación.
  - Un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de la previsión, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado, y de la posición de la empresa en el sector.
- Si la causa se funda en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas:
  - La documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los 3 trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del procedimiento.
  - La documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registradas en los mismos trimestres del año anterior.
- Si se trata de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas:
  - Las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo, debidamente auditadas, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.
- Si se trata de un grupo de empresas, sin obligación de formular cuentas consolidadas:
  - Documentación económica de todas las empresas del grupo, debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que tengan domicilio social en España, la misma actividad o perteneciente al mismo sector y con saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

### ➤ Causa técnica, organizativa o de producción:

- La memoria explicativa de las causas del despido colectivo.
  - El plan de recolocación externa.
  - Los informes técnicos que acrediten las causas.
- II. Solicitud a los representantes de los trabajadores, simultáneamente a la entrega de la documentación, de la emisión de un informe.



- III. Entrega a la autoridad laboral de:
- Una copia del escrito de comunicación a los representantes de los trabajadores de la apertura del periodo de consultas.
  - La documentación pertinente, en función de la causa alegada.
  - Una copia de la solicitud del informe a los representantes de los trabajadores.
  - La información sobre la composición de la representación de los trabajadores.
  - La información sobre la composición de la comisión negociadora del procedimiento.
- IV. Traslado, por parte de la autoridad laboral, de la información antes mencionada a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, a Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y a la Administración de la Seguridad Social.
- V. Valoración por parte de la autoridad laboral de los requisitos exigidos, y de su competencia para resolver.

### **DESARROLLO:**

#### VI. Periodo de consultas:

- A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo. No obstante, la primera reunión se celebrará transcurridos mínimo 3 días desde la fecha de entrega de la comunicación a la autoridad laboral.
- La duración y las reuniones a celebrar son:
  - 15 días naturales en las empresas con menos de 50 trabajadores, debiéndose celebrar, al menos, 2 reuniones, separadas por un intervalo de entre 3 días a 6 días naturales.
  - 30 días naturales en las empresa de 50 a más trabajadores, debiéndose celebrar, al menos, 3 reuniones, separadas por un intervalo de entre 4 días a 9 días naturales.

De todas las reuniones debe levantarse acta, firmada por todos los asistentes.

- La autoridad laboral emitirá durante el periodo de consultas advertencias y recomendaciones a las partes, pero que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La empresa deberá responder por escrito a estas advertencias y recomendaciones antes de la finalización del periodo de consultas. Asimismo, también podrá realizar actuaciones de asistencia, a petición de las partes o por iniciativa propia, y realizar actuaciones de mediación.
- El periodo de consultas podrá darse por finalizado porque las partes alcancen un acuerdo, o bien porque las partes entiendan que no resultara posible llegar a un acuerdo.

### **FINALIZACIÓN:**

VII. Comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a la autoridad laboral, realizada en el plazo máximo de 15 días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, y debe adjuntarse a la misma:

- La copia del acuerdo, en su caso.
- Las medidas sociales de acompañamiento acordadas u ofrecidas.
- El plan de recolocación externa.
- Las actas de las reuniones del periodo de consultas.

Si no se presenta dicha comunicación y documentación en el plazo indicado, caduca el procedimiento.

VIII. Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que será emitido en un plazo de 15 días desde la comunicación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas. El informe comprobará que se ha cumplido con los requisitos, respecto a la documentación a entregar y tramitación del periodo de consultas, así como que no existe fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo.

IX. Notificación de los despidos.

- Debe transcurrir un mínimo de 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.





### 1. ¿Cuándo se da?

Cuando por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, sea necesario el cese de la actividad que venía desarrollando el trabajador por días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo.

La reducción de la jornada tiene que ser entre un 10 y un 70% de la jornada de trabajo computada sobre la base de la jornada diaria, semanal, mensual o anual.

### 2. Procedimiento a seguir:

#### INICIO:

- I. Comunicación, por escrito, a los representantes de los trabajadores de la apertura del periodo de consultas, especificando:
  - La causa que provoca el inicio del procedimiento.
  - El número y clasificación profesional de los trabajadores afectados. Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la información debe estar desglosada por centro de trabajo y por provincia y Comunidad Autónoma, en su caso.
  - El número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año. Si el procedimiento afecta a más de un centro de trabajo, la información debe estar desglosada por centro de trabajo y por provincia y Comunidad Autónoma, en su caso.
  - La concreción y detalle de las medidas de suspensión de contrato o reducción de jornada.
  - Los criterios considerados para designar a los afectados.

Además, debe acompañarse al escrito la misma documentación que si de un despido colectivo se tratase, si bien con las siguientes particularidades:

#### ➤ Causa económica:

- Las cuentas anuales que deben aportarse son las del último ejercicio económico completo, y no las de los 2 últimos.
  - Cuando la causa se funda en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, debe aportarse la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los 2 trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha del inicio del procedimiento (no 3 trimestres, como en el caso de los despido colectivos).
- II. Solicitud a los representantes de los trabajadores, simultáneamente a la entrega de la documentación, de la emisión de un informe.

### III. Entrega a la autoridad laboral de:

- Una copia del escrito de comunicación a los representantes de los trabajadores de la apertura del periodo de consultas.
- La documentación pertinente, en función de la causa alegada.
- Una copia de la solicitud del informe a los representantes de los trabajadores.
- La información sobre la composición de la representación de los trabajadores.
- La información sobre la composición de la comisión negociadora del procedimiento.

### IV. Traslado, por parte de la autoridad laboral, de la información antes mencionada a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, a Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y a la Administración de la Seguridad Social.

### V. Valoración por parte de la autoridad laboral de los requisitos exigidos, y de su competencia para resolver.

## **DESARROLLO:**

### VI. Periodo de consultas:

- A la apertura del periodo de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo. No obstante, la primera reunión se celebrará transcurrido mínimo 1 día desde la fecha de entrega de la comunicación a la autoridad laboral.
- La duración máxima es de 15 días, debiéndose celebrar, al menos, 2 reuniones, separadas por un intervalo de entre 3 días a 7 días naturales. De todas las reuniones debe levantarse acta, firmada por todos los asistentes.
- La autoridad laboral emitirá durante el periodo de consultas advertencias y recomendaciones a las partes, pero que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La empresa deberá responder por escrito a estas advertencias y recomendaciones antes de la finalización del periodo de consultas.
- El periodo de consultas podrá darse por finalizado porque las partes alcancen un acuerdo.

## **FINALIZACIÓN:**

### VII. Comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo a la autoridad laboral, realizada en el plazo máximo de 15 días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, y debe adjuntarse a la misma:



- La copia del acuerdo, en su caso.
- Las actas de las reuniones del periodo de consultas.
- El calendario con los días concretos de suspensión o reducción de jornada individualizados para cada uno de los trabajadores afectados, así como el porcentaje de reducción, en su caso, y el horario de trabajo.

Si no se presenta dicha comunicación y documentación en el plazo indicado, caduca el procedimiento.

**VIII.** Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, que será emitido en un plazo de 15 días desde la comunicación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas. El informe comprobará que se ha cumplido con los requisitos, respecto a la documentación a entregar y tramitación del periodo de consultas, así como que no existe fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo.

**IX.** Notificación de las medidas de suspensión o reducción de jornada a los afectados.

