

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y REDUCCIÓN DE LA JORNADA POR CAUSAS EMPRESARIALES

UNIVERSITAT AUTÒNOMA DE BARCELONA

DOMÈNECH FIESTAS, ALBERT

15 de mayo de 2013

Tutor del Trabajo de Final de Grado:

Solà Monells, Xavier

Grado de Relaciones Laborales

Universidad Autònoma de Barcelona

EXTRACTO: Palabras Clave: Suspensión del contrato, reducción de jornada, Reforma de 2012

Durante los últimos años, la crisis económica acaecida en el mercado español ha propiciado un aumento del número de regulaciones temporales de empleo de suspensión de contratos y de reducción de jornada. Con la entrada en vigor de la última Reforma Laboral de 2012 se ha modifica en profundidad el marco jurídico de estas medidas, siendo su aspecto más relevante la supresión de la autorización administrativa. Pero el principal objetivo de esta reforma ha sido afianzar estos mecanismos como una alternativa a los despidos, agilizando su procedimiento e incentivando su utilización mediante la implantación de medidas de reposición de la prestación por desempleo y de bonificaciones empresariales a la Seguridad Social. Es por ello que su gran repercusión política, social y económica, exige la necesidad de evaluar la nueva ordenación de la suspensión y la reducción de jornada.

EXTRACTE: Paraules Clau: Suspensió del contracte, reducció de jornada, Reforma de 2012

Durant els últims anys, la crisi econòmica patida en el mercat espanyol ha propiciat un augment del número de regulacions temporals d'ocupació de suspensió de contractes i de reducció de jornada. Amb l'entrada en vigor de la darrera Reforma Laboral de 2012 s'ha modificat en profunditat el marc jurídic d'aquestes mesures, essent l'aspecte mes rellevant la supressió de l'autorització administrativa. Però, el principal objectiu d'aquesta reforma ha estat fiançar aquest mecanisme com una alternativa als acomiadaments, agilitzant el seu procediment e incentivant la seva utilització mitjançant la implantació de mesures de reposició de la prestació per desocupació i de bonificacions empresarials a la Seguretat Social. Es per això que la seva gran repercussió política, social i econòmica, exigeix la necessitat d'avaluar la nova regulació de la suspensió i la reducció de jornada.

ABSTRACT: Keywords: Cease of contract, working hour's reduction, 2012 Reform

During the last years, the economic crisis happened on the Spanish market has propitiated an increase of the number of employment regulation order by the cease of contracts and working hour's reduction. With the coming into effect of the last Labor Reform of 2012 there is it modifies in depth the juridical frame of these measurements, being his most important aspect the suppression of the administrative authorization. But the main target of this reform has been to strengthen these mechanisms as an alternative to the dismissals, accelerating the process and encouraging his use by the implantation of measurements of restoration of the welfare and of managerial bonuses to the Social Security. That's why the big political, social and economic aftereffect demands to evaluate the new arrangement of the suspension contract and reduction.

INDICE

1.	Introducción	1
1.1.	Aproximación general de la suspensión del contrato y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción	1
1.2.	Antecedentes legislativos.....	5
2.	Causas habilitantes	7
2.1.	Características principales	7
2.2.	Causas económicas	9
2.3.	Causas técnica, organizativas y de producción.....	10
2.4.	Carácter coyuntural.....	12
3.	Procedimiento	13
3.1.	Características generales.....	13
3.2.	Comunicación inicial del procedimiento	13
3.3.	Período de consultas	16
3.4.	Actuaciones de los entes públicos.....	19
3.5.	Decisión final de las medidas y ejecución	22
4.	Mecanismos de control judicial y administrativo	24
4.1.	Judicial.....	24
4.1.1.	Demanda individual.....	24
4.1.2.	Demanda de conflicto colectivo	27
4.1.3.	Demanda de oficio.....	28
4.2.	Mecanismos de tutela administrativa.....	29
5.	Efectos jurídicos.....	31
5.1.	Laborales.....	31
5.1.1.	De la jornada de trabajo.....	31
5.1.2.	Del salario.....	32
5.1.3.	De los descansos y vacaciones	32
5.1.4.	Otros efectos laborales	33
5.2.	Seguridad social.....	34
5.2.1.	La prestación por desempleo	34
5.2.2.	Cotización.....	36
6.	Conclusiones.....	38
7.	Bibliografía	39
8.	Anexos.....	40

1. Introducción

1.1. Aproximación general de la suspensión del contrato y la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción

Basándonos en los datos estadísticos más recientes, publicados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social¹, en el conjunto de las regulaciones de empleo autorizadas o comunicadas², y sin tener en cuenta el tipo del que se trate, han pasado de los 4.329 en el año 2003 a las 35.521 en 2012, produciéndose un aumento del 820 por ciento sobre la cuantía de referencia inicial. Los aumentos interanuales más importantes fueron registrados durante el año 2009 (de 6.249 a 19.434 regulaciones entre 2008 y 2009), y el 2012 (de 21.168 a 35.521 entre 2011 y 2012). Así pues, llaman la atención ambos incrementos de 13.185 y 14.353 regulaciones de empleo, respectivamente. (Anexo 1)

De los tres tipos de regulaciones de empleo, cabe analizar una a una su evolución durante los últimos años. En el caso de las extinciones por despidos colectivos, desde el año 2003 hasta el 2008 se han mantenido entorno al mismo número de regulaciones, siendo el 2008 el año más alto con 2.914. Y es a partir del año 2009 cuando se incrementa de manera moderada hasta llegar a la máxima en 2012 (3.985, 3481, 4306 y 5604 entre los años 2009, 2010, 2011 y 2012).

En cambio, son las medidas de suspensiones de contratos, que entre los años 2003 y 2008 se habían mantenido sus número bajos en comparación con las extinciones, y aumentan estrepitosamente a partir de 2009, pasando de las 3.060 regulaciones del año 2008 a las 13.318 de 2009 (con más de un 400 por ciento de aumento). Durante los años 2010 y 2011 se reducen en poca medida, con 3.481 y 4.306 regulaciones respectivamente, para finalmente acrecentarse hasta llegar a su máximo en 2012 con 5.604 regulaciones. Siendo además, desde el año 2009, la medida más utilizada en la práctica.

¹ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Boletín de Estadísticas Laborales, Regulación de Empleo, (datos actualizados de abril de 2013)

² Si se trata de regulaciones de empleo extintivas (despidos colectivos), suspensivas o de reducción de la jornada, anteriores a la Reforma Laboral del año 2012 (RDL 3/2012, de 10 de febrero), se denominarán medidas autorizadas, y si son posteriores serán medidas comunicadas. Esto se debe a que con anterioridad a tal Reforma Laboral, dichas medidas debían ser autorizadas por la administración pública, mediante expedientes de regulación de empleo, mientras que con posterioridad a esta, con la eliminación de dicha autorización, se toma como referencia la comunicación empresarial sobre la decisión final de la medida a adoptar (sin exigir acuerdo entre empresario y representante de los trabajadores).

En el caso de las reducciones de jornada, entre los años 2003 y 2009 el número de regulaciones de empleo de este tipo de medida llevadas a la práctica era casi inexistente. Es a partir del año 2009 cuando se evidencia una evolución regular y progresiva hasta casi alcanzar en 2012 a las suspensiones de contrato (2.131, 3.177, 6.428, 13.703 durante los años 2009, 2010, 2011 y 2012). (Anexo 2)

Entrando en el marco jurídico, la redacción dada por los artículos 45.1.j) y 47 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo (en adelante ET), acomete la regulación de la suspensión del contrato y la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. Estos preceptos habilitan estos dos mecanismos jurídicos, que permiten a esas empresas que se encuentren en circunstancias de coyuntura –ya sea por dificultades económicas, técnicas, organizativas o de producción–, interrumpir la actividad productiva de cualquier número de trabajadores durante un número de horas o de días específicos. Por un lado, la suspensión del contrato de trabajo, permite el cese en el trabajo por días completos (continuos o alternos), y la reducción de la jornada, disminuir la jornada normal de trabajo entre un 10 y un 70 por ciento, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual.

La suspensión del contrato de trabajo y la reducción de la jornada se engloban dentro de los mecanismos de flexibilidad interna de la empresa, juntamente con otros como los relativos a la distribución de la jornada de trabajo, los sistemas de clasificación profesional y movilidad funcional, la movilidad geográfica, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, el despido colectivo, el despido por causas objetivas y la inaplicación de ciertas materias del convenio colectivo.

Dentro de este amplio grupo, la suspensión del contrato y la reducción de la jornada, tal como hemos podido extraer de los datos estadísticos anteriormente comentados, son medidas de reorganización productiva de importante repercusión social. Y así lo apunta el legislador en la Exposición de Motivos del RDL 3/2012, 10 de febrero, y de la Ley 3/2012, 6 de julio (ambos configuran la Reforma Laboral de 2012) al pretender incentivar su utilización y *<<afianzar este mecanismo alternativo a los despidos, dándole agilidad mediante la supresión del requisito de autorización administrativa y*

estableciendo una prórroga del sistema de bonificaciones y reposición de prestaciones por desempleo previsto para estos supuestos>>.

Papel muy importante que juegan las bonificaciones empresariales y el derecho de reposición de la prestación por desempleo³, que tras haber sido introducidas por el RD Ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, la cuantía de regulaciones de empleo de suspensión aumento desmesuradamente en el año 2009, así como un aumento también importante pero más gradual en el caso de las reducciones de jornada.

Así pues, se consideraría cumplido el objetivo del legislador, pues en la práctica se han conseguido priorizar las suspensiones de contrato y las reducciones de jornada en contraposición a las extinciones contractuales, siempre más dramáticas en la práctica. Desde el año 2009, el número de regulaciones de empleo de suspensiones de contrato superaban en 9.333 a las de extinciones (13.318 y 3.985) y en 2.122 en comparación con las reducciones de jornada desde el año 2011 (6.428 de reducción frente a los 4.306 de extinción). (Anexo 2)

Con la entrada en vigor del Real Decreto 3/2012, una de las más significativas modificaciones en relación al procedimiento de las regulaciones de empleo es la eliminación del requisito de obtención de la autorización administrativa. En que la redacción actual del art. 47 ET obliga a la empresa a iniciar un período de consultas con los representantes de los trabajadores con el objetivo de llegar a un acuerdo, pero que en caso de no darse, no impide a la empresa adoptar la medida que crea oportuna. A mi parecer, esta profunda modificación de la legislación, y según los últimos datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, ha propiciado que durante el año 2012 el número de regulaciones de empleo de suspensiones de contrato y reducción de jornada haya llegado a sus máximos históricos, con cuantías de 16.214 y 13.703 respectivamente, con lo que se le han abierto las puertas al empresario a poder imponer la medida que este crea oportuna, tomando en cuenta únicamente sus propios criterios. Todo y ello, como dato relevante, el porcentaje de regulaciones de empleo de suspensión y reducción de jornada con acuerdo entre empresa y representantes de los

³ Tanto las bonificaciones empresariales (consistentes en un 50 por ciento de las cuotas empresariales) como la reposición del derecho de la prestación por desempleo (reposición de hasta un máximo de 180 días en caso que el trabajador tras una regulación de empleo de suspensión o reducción de jornada, es despedido por la empresa) pueden verse analizadas en profundidad en el apartado 5.2. sobre efectos jurídicos de la Seguridad Social.

trabajadores ha aumentado proporcionalmente al número de regulaciones desde el año 2009 (véase anexo 3). Pues bien se podría considerar válido el supuesto de que la mayoría de las empresas afectadas por las regulaciones de empleo hayan sido empresas de reducida dimensión y con pocos empleados a su cargo, teniendo en cuenta que la gran mayoría del tejido productivo en España son Pymes y microempresas, por lo que puede ser más fácil conseguir consenso por parte de trabajadores y representantes para alcanzar un acuerdo. Pero, sin duda, la eliminación de la autorización administrativa conlleva también la supresión de una garantía que ha quedado en manos de la voluntad del empresario.

Por lo que, la gran repercusión que las regulaciones de empleo de suspensión y reducción de jornada están teniendo en nuestro mercado actual, así como su evolución, y sumado a los cambios normativos de los últimos años, hace que sea necesario analizar con mayor detenimiento, cometido que se pretende realizar a lo largo de este trabajo. Así pues, los aspectos más relevantes que engloban el proceso de una regulación de empleo de suspensión de contratos o de reducción de jornada, se distribuirán en cuatro grandes bloques: supuestos habilitantes, procedimiento, mecanismos de control judicial y administrativo, y por último los efectos jurídicos.

En primer lugar, explicar cuáles son los supuestos habilitantes es considerado un tema primordial, teniendo en cuenta su impacto en la justificación de las medidas a adoptar. Se expondrán las cuatro causas empresariales (económicas, técnicas, organizativas y de producción), y nos centraremos en el porqué de su carácter temporal y coyuntural. En cuanto a los supuestos causados por fuerza mayor, que aun siendo igualmente importantes, no pueden ser tratados, tanto por cuestiones de extensión del trabajo, como por contener un procedimiento distinto del de las suspensiones y reducciones (con autorización administrativa).

En el punto tercero, se abarcará todo lo relativo al procedimiento que las empresas vienen obligadas a realizar, desde la comunicación inicial, pasando por el período de consultas, y llegando a la decisión final, donde se analizará el nuevo marco normativo después de haberse suprimido la autorización administrativa obligatoria. Así como las actuaciones durante el procedimiento de los entes públicos.

Se explicarán los distintos mecanismos de control judicial en el punto cuarto, tomando como partida la nueva regulación, y conocer las vías para ejercitar impugnaciones individuales y colectivas, y cuál es el nuevo papel atribuido a la administración pública en relación a la supervisión de los procedimientos y sus posibilidades de impugnación de oficio.

Por último, los efectos jurídicos que se derivan de las regulaciones temporales de empleo, los encontramos en el punto quinto del trabajo, que permitirá conocer el amplio número de supuestos a tener en cuenta en la práctica, ya sean por su naturaleza laboral o en materia de Seguridad Social, que pueden derivar de la aplicación de una regulación de empleo de suspensión de contratos o reducción de la jornada.

1.2. Antecedentes legislativos

Actualmente, las regulaciones de empleo de suspensión de contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción se regulan, en esencia, por el art. 47 Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, siendo la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, la última regulación introducida, y por tanto vigente. Además, este precepto viene desarrollado en la norma reglamentaria aprobada por Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (en adelante RPDSR).

La legislación sobre regulaciones de empleo se ha visto modificada en profundidad desde la redacción dada inicialmente por el Estatuto de los Trabajadores aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Desde la misma norma estatutaria original, las principales modificaciones se han introducido con las Reformas Laborales de los últimos años: 2010 y 2012. Es decir, primero mediante el RD Ley 10/2010, de 16 de junio, y Ley 35/2010, de 17 de septiembre, que modificó su legislación de manera importante, y por último fue reformada en profundidad por el RD Ley 3/2012 de 10 de febrero y Ley 3/2012 de 6 julio.

Inicialmente, en el texto estatutario original (RD 1/1995, de 24 marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores), el mismo art. 47 por el

que se regula la suspensión de contratos (la reducción de jornada no aparecía, aunque en la práctica sí se aplicaba), remitía a las mismas causas y procedimiento exigidos en el art. 51.1 ET para los despidos colectivos. Se incluyan dentro de los conocidos Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) que requerían de una autorización administrativa, y únicamente se podía acceder si se superaban el umbral de trabajadores afectados establecido por Ley.

Mediante las reformas operadas durante el año 2010 –RD Ley 10/2010, de 16 de junio, y Ley 35/2010, de 17 de septiembre– se amplió la posibilidad de que la suspensión o reducción de jornada se aplicara a cualquier número de trabajadores, sin exigir límite alguno, y permitiendo a cualquier empresa su utilización sin tener en cuenta su número de trabajadores contratados. Además, se incorporó en el apartado segundo del art. 47 ET la regulación de las reducciones de jornada, pues resultaba un tanto irregular su inexistencia en la norma legal estatutaria, que únicamente reconocía la normativa de la Seguridad Social y los formularios administrativos.⁴

La última reforma hasta la fecha ha sido la operada durante el año 2012, con el RDL 3/2012 y la Ley 3/2012. Como aspecto más destacado de dicha reforma ha sido la supresión de la autorización administrativa tanto para los expedientes de despidos colectivos, como las suspensiones contractuales y reducciones de jornada, que desde el Decreto de 1944 se había mantenido vigente. Todo y no existir normativa comunitaria que obligue a la empresa a recurrir a la negociación colectiva en los procesos de suspensión de contratos o reducción de jornada, es un hecho, que en la extensa mayoría de países europeos no sea la administración quien deba conceder autorización para que las medidas de reorganización productiva sigan para adelante.⁵ Con la Reforma Laboral de 2012 se concretan con mayor precisión las causas que permiten iniciar la suspensión contractual (así como reduciendo los requisitos exigidos en los casos de dificultad económica), y se regula un procedimiento único dentro del art. 47.1 (separándose de la legislación establecida en el art. 51.1 ET para despidos colectivos).

⁴ SOLÀ MONELLS, X. (2013). Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivas de fuerza mayor. Dentro AA.VV. *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*. Ed. La Ley, Madrid (en fase de publicación). (Pág. 3).

⁵ BLASCO PELLICER, A.A. (2012). Extinción del contrato de trabajo. Despido colectivo y por fuerza mayor. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 100, 213-234. (Pág. 218).

2. Causas habilitantes

2.1. Características principales

El art. 47.1 ET, en la redacción dada por la Ley 3/2012, de 6 de julio, establece que <<El empresario podrá suspender el contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción>>. Se delimitan pues, las cuatro causas habituales (en adelante causas empresariales), que también referencia la norma estatutaria en sus artículos 40, 41, 51, 52 y 82.3 ET.

Así pues, tanto para la suspensión del contrato, como para la reducción de la jornada (donde el art. 47.2 ET se remite al apartado primero del mismo artículo, referente a la suspensión contractual) les serán de aplicación las causas establecidas en el ya mencionado art. 47 ET, que con la última reforma del 2012, ha integrado una definición propia referente a los supuestos habilitantes de dichas medidas. Se aprecia una similitud importante con otras medidas empresariales, tales como la movilidad geográfica (40 ET) o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo (41 ET); así como, prácticamente igual en los despido colectivo y objetivo (51 y 52 del ET), e idéntica para las medidas de modificación de ciertas materias establecidas por los convenios colectivos estatutarios (82.3 ET).

Es interesante conocer que, hasta la publicación de la Ley 3/2012, el art. 47.1 ET se remitía a las causas especificadas en el art. 51.1, relativo a los despidos colectivos, y que la reforma laboral de 2010 (RDL 10/2010 y Ley 35/2010) centró su tarea en incluir en la normativa estatutaria la definición de las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas, tomando como base las interpretaciones que la jurisprudencia había realizado⁶.

Por tanto, la literalidad de la ley al definir las causas empresariales para las suspensiones de contrato (o reducciones de jornada), así como, para los despidos colectivos, conduce a aplicar unos criterios idénticos, y por tanto, a interpretarlos de la misma forma.⁷ Todo y ello, estas, a diferencia del despido colectivo, deben tener un

⁶ BLASCO PELLICER, A.A. (2012). Extinción del contrato de trabajo. Despido colectivo y por fuerza mayor. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 100, 213-234. (Pág. 215).

⁷ GONZÁLEZ ORTEGA, S. (2012), Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. Dentro AA.VV. *Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Valladolid, Ed. Lex Nova. (Pág. 295).

alcance coyuntural, que aunque la propia ley estatutaria no lo establezca, si lo regula el art.16.3 del Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (en adelante RDCSR), tema que profundizaremos más adelante.

Además, la jurisprudencia, con carácter general, ha venido exigiendo que la causa debe reunir tres características: objetividad (no una mera alegación, declaración u opinión de la empresa), realidad y actualidad (no vale una expectativa o sospecha de crisis futura, ni tampoco las circunstancias adversas ya superadas), y suficiencia (desde el punto de vista de su entidad, volumen o envergadura).⁸

Cada una de las causas habilitantes, serán descritas a continuación con más precisión, pero antes, parece interesante observar la evolución que ha tenido cada una de ellas en relación con su utilización real. Desde que España, a partir del año 2008 entro en recesión económica, las regulaciones de empleo de suspensión y reducción de jornada han aumentado en grandes proporciones, siendo las causas organizativas y de producción, como conjunto –al mantener una conexión causal importante–, y más concretamente las productivas, las que han experimentado un mayor aumento.

Entre 2008 y 2009 el número de trabajadores afectados por suspensiones y reducciones por causas productivas crecieron en más de un 1800% (de 15.742 a 308.881), seguidamente por las causas económicas, con un aumento de alrededor un 400% (de 31.393 a 159.754).⁹ Por otro lado, ha sido durante los años 2010 y 2011, en relación con 2009, que el número de personas afectadas por suspensiones y reducciones de jornada por causas productivas se han reducido a la mitad, y en menor cuantía para las económicas. Durante estos dos últimos años citados, se ha estabilizado el número de trabajadores afectados por regulación temporal de empleo.

En cuanto a las medidas organizativas, técnicas o por fuerza mayor se han mantenido en un porcentaje mucho menor en comparación a las otras causas comentadas anteriormente, por lo que su incidencia real es mínima. (Anexo 4)

⁸ Texto tomado de GARCIA MURCIA, J., MARTÍN VALVERDE, A. (2012), *El despido. Cuestiones prácticas que plantean la Reforma Laboral de 2012*, Pamplona, Ed. Aranzadi. (Pág. 15-16).

⁹ Condiciones de Trabajo y Relaciones Laborales: Estadística de Regulación de Empleo: Serie 1994-2011: Expedientes autorizados y trabajadores afectados por tipo de medida, causa alegada y periodo; Instituto Nacional de Estadística; Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

2.2. Causas económicas

Es el primer párrafo del art. 47 ET que describe de forma más específica sobre cuál debe ser la interpretación de las causas económicas al concretar que *<<Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.>>*

Por tanto, para que se de dicho supuesto, debe existir, para la empresa, una situación negativa, que se puede matizar por una doble vía, ya sea por las pérdidas actuales o previstas, o por una disminución persistente en los ingresos ordinarios o ventas.

Con la nueva redacción de la Ley 3/2012, se ha remarcado que la disminución de ingresos o ventas ordinarias debe ser persistente, al establecerse para ello que uno de estos indicadores haya disminuido durante los dos últimos trimestres, en relación a los mismos trimestres del año anterior. Esta concreción exige, obviamente, interpretaciones restrictivas, de suerte que habrá que sostener que los trimestres deben ser inmediatamente anteriores al inicio del procedimiento para la adopción de la medida y que el período temporal tenido en cuenta para configurar la causa de dicha medida (sea del tipo que sea: modificativa, suspensiva, de descuelgue o extintiva) ya no puede ser tenido en cuenta para configurar la causa de otra medida nueva.¹⁰ Además, a diferencia del despido colectivo, la causa económica deberá obedecer a una situación temporal en el tiempo, de la que se prevea una recuperación, sin que deba entenderse como una problemática permanente.

Añadir, que la nueva redacción respecto a la causa económica, introducida por la reforma laboral de 2012, es la que puede tener mayor importancia en la práctica, al facilitarle al empresario una pauta segura, y de poca exigencia.¹¹

¹⁰ Texto tomado de BLASCO PELLICER, A.A. (2012). Extinción del contrato de trabajo. Despido colectivo y por fuerza mayor. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 100, 213-234. (Pág. 216).

¹¹ SOLÀ MONELLS, X. (2013). Suspensión del contrato o reducción... Dentro AA.VV. *Comentario al Estatuto de...*, Ed. La Ley, Madrid, (en fase de publicación), (Pág. 4).

Además de la justificación establecida para la causa económica, referente a pérdidas o disminución de ingresos, la empresa podrá alegar cualquier otra que no se encuentre en la norma legal, siempre y cuando concurra la existencia de una situación negativa.

Por último, cabe señalar, que el RDCSC aprobado por RDL 1483/2012, de 29 de octubre, especifica en su artículo 18.2, con remisión al artículo 4 de la misma norma, cuál debe ser la documentación justificativa que la empresa debe aportar para dar inicio al procedimiento de suspensión de contratos y reducción de jornada (tema que trataremos más adelante con mayor profundidad).

2.3. Causas técnica, organizativas y de producción

Por otro lado, el art. 47.1 ET, en su párrafo segundo, describe las tres causas habilitantes restantes, para la aplicación de la suspensión y reducción de jornada. El mismo precepto tiene el siguiente tenor literal: *<<Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.>>*

Aun habiendo la descripción conjunta en un mismo párrafo, para las causas técnicas, organizativas y de producción, y tratando a las causas económicas con mayor precisión en el párrafo anterior, esto no resta importancia a dichos supuesto. Que como hemos visto con anterioridad, por ejemplo, las causas productivas han sido las más utilizadas durante los últimos años. Pues bien, dichos supuestos se relacionan con la actividad de la empresa, sus medios, su funcionamiento o la organización, entre otros, de los cuales se desprende un nexo esencial con la gestión empresarial. Teniendo en cuenta el dinamismo actual del entorno empresarial, y viéndose las empresas, en muchos casos, obligadas a tomar medidas de reestructuración que garanticen su buen funcionamiento, así como su capacidad competitiva en el mercado.

Por tanto, las causas técnicas concurrirán *<< cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción>>*. Se trata pues, de

modificaciones en la maquinaria, o la instalación de nuevos sistemas productivos y/o tecnologías relacionadas con el ámbito productivo. Por tanto, en la actual situación global, en que las empresas deben estar en continua evolución tecnológica, así como con la instauración de nuevos medios de la información, este, puede ser un supuesto de interesante aplicación en la práctica. Todo y ello, en la gran mayoría de los casos, estos nuevos sistemas pueden implicar amortizaciones de personal, que al tratarse de sistemas permanentes en el tiempo, implican acudir a las vías del art. 51 o 52 del ET (despido colectivo o por causas objetivas), o de forma menos agresiva al art. 40 ET, con la modificación sustancial de la jornada de trabajo.

En cuanto a la causa organizativa, la norma estatutaria regula lo siguiente: *<<cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción>>*. Casos comunes son la instauración de una organización del personal distinta a la que ya tenían, o las fusiones de empresas. Además, por ejemplo, se puede recurrir a esta causa, cuando existan reestructuraciones internas que impliquen unificación o separación de departamentos, o la simple rescisión de un área de empresa. Pero, lo más razonable es que la justificación de dichas medidas proceda de su carácter provisional o temporal, pues de lo contrario se trataría de modificaciones permanentes en la estructura organizativa de la empresa.

Por último, las causas productivas, como uno de los supuestos a los que más se recurre en la práctica, el párrafo tercero del artículo 47 del estatuto de los trabajadores, indica que estas surtirán efecto *<< cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado>>*. Esto se puede justificar, por lo general, con la pérdida de clientes o con una disminución de los pedidos.

Aun siendo, las causas organizativas y productivas, distintas entre sí, en muchos casos siguen entre ellas una causa efecto, pues van unidas a una misma justificación de recurrir a una medida suspensiva o de reducción de jornada. Por ello, como forma de ejemplo, cito un párrafo de una sentencia referente a empresa de servicios: *<<A este respecto, es doctrina jurisprudencial reiterada que, en las empresas de servicios, la pérdida o disminución de encargos de actividad ha de ser considerada por su origen una causa productiva, en cuanto que significa una reducción del volumen de*

producción contratada, y por el ámbito en que se manifiesta una causa organizativa, en cuanto que afecta a los métodos de trabajo y a la distribución de la carga de trabajo entre los trabajadores>>¹²

2.4. Carácter coyuntural

Tal como se ha descrito con anterioridad, y remarcándolo, con la legislación estatutaria actual no se especifica el carácter coyuntural que deben mantener las suspensiones y reducciones de jornada, por lo que lo soluciona el RDCSR, complementando y ampliando la regulación del estatuto de los trabajadores. Es el art. 16.3 de esta norma el que se encarga de su especificación: << *El alcance y duración de las medidas de suspensión de los contratos o de reducción de jornada se adecuarán a la situación coyuntural que se pretende superar*>>, así como el art. 18.1 RDCSR, <<*acreditar la concurrencia de la causa y que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa*>>.

Tal es que una situación coyuntural implicará que se trate de una problemática empresarial temporal, con vistas a solucionarse en un tiempo reducido, aunque legalmente inespecífico. Pues, ni la normativa estatutaria, ni la reglamentaria, establecen que tiempo límite conlleva que la medida ya no sea temporal, por lo que debemos entender que se producirá una vez finalice la causa que originó la suspensión contractual (o reducción de jornada).

Así pues, no podrá plantearse la utilización de la suspensión por causas empresariales como mal menor ante un problema que presente notas de estabilidad o permanencia, ni tampoco para afrontar dificultades que se reiteran periódicamente, como los supuestos que se han denominado de <<sobredimensionamiento cíclico estructural>>, consistentes en excesos de stocks que se producen de forma estacional, particularmente frecuentes en el sector del automóvil.¹³

¹² Sentencia Tribunal Superior 14-6-1996 (RJ 1996, 5162)

¹³ Texto tomado de SOLÀ MONELLS, X. (2013). Suspensión del contrato o reducción... Dentro AA.VV. *Comentario al Estatuto de...*, Ed. La Ley, Madrid, (en fase de publicación), (Pág. 4).

3. Procedimiento

3.1. Características generales

Como elemento más significativo del procedimiento, con la entrada en vigor del RD 3/2012 y la Ley 3/2012, se ha suprimido la exigencia de obtener la autorización administrativa, tanto para los procesos de suspensión de contratos y reducción de jornada, como en los de despidos colectivos. Por lo que, la autoridad laboral ha pasado a un segundo plano, todo y que mantiene cierta trascendencia, al traspasarle funciones de control y supervisión del adecuado cumplimiento de las obligaciones del período de consultas, así como de las demás obligaciones legal que se puedan derivar del procedimiento o de las partes que actúen en la negociación.

El procedimiento para la suspensión y reducción de jornada mantiene un carácter de uniformidad, que tal y como establece el art. 47.1.4º ET, se seguirá el mismo curso procedimental, independientemente del número de trabajadores de la empresa y del número de afectados por la suspensión. La única excepción, se produce en los casos en que se haya solicitado la declaración de concurso, y que conforme al art. 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, sea el Juez el encargado de autorizar la suspensión o la reducción de jornada, mediante auto dictado tras un período de consultas entre los representantes de los trabajadores y la administración concursal, y cuya duración no puede ser superior a los treinta días naturales o quince en caso que la empresa emplee a menos de cincuenta trabajadores.¹⁴

Para comprender el procedimiento, además de la norma estatutaria, deberemos tener presente el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, que lo regula el RD 1483/2012, de 29 de octubre (RDCSR)

3.2. Comunicación inicial del procedimiento

Desde el momento en que el empresario pretenda aplicar una suspensión de contratos o reducción de jornada por causas empresariales, se verá obligado a iniciar el procedimiento reglamentario concreto, que tal como establece el párrafo tercero del art. 47 del ET, <<...se iniciará mediante comunicación a la autoridad laboral competente y

¹⁴ SOLÀ MONELLS, X. (2013). Suspensión del contrato o reducción... Dentro AA.VV. *Comentario al Estatuto de...*, Ed. La Ley, Madrid, (en fase de publicación), (Pág. 5).

la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores de duración no superior a quince días>>.

Por todo ello, la comunicación inicial, que deberá ser escrita, e irá dirigida a los representantes de los trabajadores (art. 17.1 RDCSR), con copia remitida a la autoridad laboral (art. 19 RDCSR), versará sobre el contenido exigible por el art. 17.2 RDCSR:

- Especificación de las causas que motivan la medida a adoptar.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados.
- Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año.
- Concreción y detalle de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.
- Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada.

Además, como ámbito material, se deberá incluir una memoria explicativa de las causas motivadoras de la suspensión de contratos o de la reducción de jornada, que, tal como hemos visto en el punto 2, acrediten su concurrencia, así como su carácter coyuntural (art. 18 RDCSR).

- En el caso de que se trate de una causa económica, según el art. 18.2 RDCSR, en su remisión a lo establecido en art. 4 para el despido colectivo, el empresario, deberá acompañar una memoria explicativa con los siguientes puntos:

En caso de pérdidas, se deberá aportar las cuentas anuales del último ejercicios económicos completo, integradas por balance de situación, cuentas de pérdidas y ganancias, estado de cambios en el patrimonio neto, estado de flujos de efectivos, memoria del ejercicio e informe de gestión o, en su caso, cuenta de pérdidas y ganancias abreviada y balance y estado de cambios en el patrimonio neto abreviados. Además, dichas cuentas, deberán estar auditadas, todo y que en caso de exención legal, la representación de la empresa habrá de aportar declaración sobre dicho extremo. Así mismo, también presentará las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.

Para la previsión de pérdidas, además de lo anterior, el empresario deberá informar de los criterios utilizados para su estimación, así como presentar informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de esa previsión de pérdidas basado en datos obtenidos a través de las cuentas anuales, de los datos del sector al que pertenece la empresa, de la evolución del mercado y de la posición de la empresa en el mismo o de cualesquiera otros que puedan acreditar esta previsión.

Por último, para acreditar una disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, además la documentación general citada para las pérdidas, la documentación fiscal o contable acreditativa, de 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 de los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

- Por otro lado, en el caso de alegar causas técnicas, organizativas o de producción, estaremos a lo citado en el art. 18.3, en su remisión al 5.2, del RDCSR, donde la documentación empresarial deberá incorporar un informe técnico específico de tales concurrencias. A modo de referencia establece: para la causa técnica, cambios en los medios e instrumentos de producción; para la organizativa, cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; o de producción, cambios en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Por otro lado, tal y como hemos especificado anteriormente, el empresario, deberá entregar a los representantes de los trabajadores, la comunicación escrita del inicio del procedimiento, junto con la apertura simultánea del período de consultas. Además, este mismo, deberá solicitar a los representantes de los trabajadores, la emisión de un informe sobre los extremos de las medidas que se vayan a plantear (que menciona el art. 17.3 RDCSR, con referencia a los preceptos 64.5.a) y b) del ET, sobre el derecho de consulta en casos de reestructuración temporal de la plantilla y reducciones de jornada)

En los casos en que no existan representantes legales, la empresa deberá informar a los trabajadores –en su conjunto– sobre la posibilidad de designar una comisión específica para negociar en el período de consultas, siguiendo para ello, las reglas establecidas en

el art. 41.4 del ET. Además, hay que remarcar, que, según el art. 26.4 RDCSR, la falta de designación, no impedirá la continuación del procedimiento (tanto el período de consultas, como posteriores decisiones a adoptar por la empresa).

3.3. Período de consultas

Una vez el empresario haya hecho entrega de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión o reducción de jornada a los representantes de los trabajadores, simultáneamente, se iniciará un período de consultas. Este período de consultas no podrá superar los 15 días de duración, contando desde la misma fecha en que se produzca la comunicación inicial ya citada (párrafo tercero del art. 47.1 ET).

Durante el período de consultas, las partes (representantes legales de la empresa y de los trabajadores) deberán negociar sobre las medidas de suspensión o reducción de jornada que la empresa quiera llevar a cabo. Además, tal y como cita el art. 20 RDCSR, exigirá el deber de negociar de buena fe, así como que dicha negociación vaya encaminada a poder llegar a un acuerdo entre las partes.

Todo y ello, el art. 47.1 ET especifica que el empresario, tras el período de consultas de 15 días, deberá comunicar a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral sobre decisión final de la medida a adoptar. Por lo que debemos considerar que la negociación que se lleve a cabo con los representantes de los trabajadores no será vinculante sobre la decisión final, pues el empresario no estará obligado a llegar a un acuerdo. Es decir, la empresa estará facultada para imponer una suspensión o reducción de jornada atendiendo a los criterios y a unas causas que esta crea oportunos.

Considerar además, que con la Reforma de 2012, tanto la eliminación de la obligatoria autorización administrativa, como la no inclusión del precepto por el que anteriormente se obligaba a las partes a negociar sobre la posibilidad de evitar o reducir la implantación de las medidas suspensivas, o por lo menos buscar otras alternativas (mediante un plan de acompañamiento social)¹⁵, han llevado a que este período de

¹⁵ Anteriormente a la entrada en vigor del RD Ley 3/2012, de 10 de febrero, la regulación sobre el procedimiento exigido para las suspensiones y reducciones de jornada venía determinado en gran medida por el art. 51.4 ET (para el despido colectivo), así como por el último Reglamento sobre Expedientes de Regulación de Empleo (RD 801/2011, de 10 de junio), que en su art. 23 se incluía el siguiente tenor literal: <<...la consulta deberá versar sobre...la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre las medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados y para posibilitar la continuidad y viabilidad del proyecto empresarial>> y exigía a la empresa presentar un plan de acompañamiento social que <<...contemplará las medidas adoptadas o previstas por la empresa para evitar o reducir los efectos de la regulación temporal de empleo y para atenuar sus

consultas pierda su esencia, tornándose para el empresario en un trámite más dentro del procedimiento estipulado legalmente.

Siguiendo con las exigencias legales, durante el período de consultas, se deberá detallar quien son los representantes de los trabajadores legitimados para ello, y en caso de no haberlos, como deberán proceder los trabajadores para poder accionar dicha representación. Tal como establece el art. 26 RDCSR, –también aplicable para el despido colectivo–, en primer lugar, la legitimación corresponderá a las secciones sindicales, cuando estas así lo acuerden, y siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal. A condición, en todo caso, de que los sindicatos a los que pertenecen acrediten haber obtenido más de la mitad de representantes en las correspondientes elecciones a comités de empresa y delegados de personal en dicho ámbito.¹⁶ Todo y ello, en caso que la medida afectara a varios centros de trabajo, y hubiera Comité Intercentros, este, a su elección, podrá intervenir de manera preferente.

Cuando no existieran secciones sindicales formalmente constituidas o de no haber alcanzado la suficiente representatividad, o por el contrario, que hubieran decidido no actuar, serán los representantes unitarios existentes en la empresa los encargados de negociar.

Por contra, en esas empresas en que no tengan tal representación, donde se podrían suscitar muchas dudas prácticas, tanto la norma estatutaria, en su art. 47.1 ET (en remisión al art. 41.4 ET), como el reglamento de desarrollo, en su art. 26 RDCSR, lo solucionan con creces, concretándose dos posibles vías de actuación:

- Elegir a una comisión de un máximo de tres miembros, integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente. En los casos en que los delegados de personal, de otro centro de trabajo no afectado por la medida, quieran formar parte de dicha comisión, se deberá seguir el mismo proceso electivo, como si de otro trabajador se tratara.

consecuencias para los trabajadores afectados, así como la aplicación de las medidas adecuadas a la situación coyuntural que atraviesa la empresa>>.

¹⁶ GARCIA MURCIA, J., MARTÍN VALVERDE, A. (2012), *El despido. Cuestiones prácticas que plantean la Reforma Laboral de 2012*, Pamplona, Ed. Aranzadi. (Pág. 25).

- Elegir a una comisión de igual número de componentes designados, según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa y que estuvieran legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación a la misma. En tal caso, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, o las más representativas a nivel autonómico (con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial)

Todo y ello, esclarecer que, tal representación “excepcional”, estará únicamente legitimada para negociar durante el período de consultas, y para el procedimiento por el que haya sido elegida, y no para otras funciones representativas. Citar, que para ambas alternativas, se establece, para su constitución, un plazo máximo de cinco días a contar desde la apertura del período de consultas, y que la falta de designación no supondrá la paralización del procedimiento de regulación temporal de empleo ya iniciado (art. 26.4 RDCSR).

La representación de los trabajadores, transformada en comisión negociadora deberá establecer un acta de constitución –como órgano colegiado–, en cuanto a la formación de su voluntad y el carácter vinculante de sus decisiones, y en caso de que el procedimiento afecte a varios centros de trabajo deberá concretarse si la negociación se realiza globalmente para la totalidad de los centros de trabajo de la empresa o de manera diferenciada por centros de trabajo (art. 27 RDCSR).

Como requisitos formales, se exigirá que durante el período de consultas –que no deberá superar los quince días– las partes establezcan un calendario de reuniones, celebrándose un mínimo de dos, y con un intervalo entre ellas no superior a siete días ni inferior a tres. Además, la primera reunión se deberá realizar en un plazo no superior a un día desde la entrega de la comunicación inicial del procedimiento. No obstante, las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas, así como la celebración de la primera de ellas o el límite máximo de duración del período de consultas (art. 20.1, 2, 3 y 4 de RDCSR).

También será imprescindible que durante el período de consultas, se levante acta, firmada por todos los asistentes, en cada una de las reuniones (art. 20.5 RDCSR).

Por último, mencionar que por acuerdo entre las partes (representantes de la empresa y de los trabajadores), podrán recurrir a medios de solución de conflictos extrajudiciales. Así pues el mismo art. 47.1.8º ET menciona que durante el período de consultas *<<El empresario y la representación de los trabajadores podrán acordar en cualquier momento la sustitución del periodo de consultas por el procedimiento de mediación o arbitraje que sea de aplicación en el ámbito de la empresa, que deberá desarrollarse dentro del plazo máximo señalado para dicho periodo>>*. En el caso de la mediación, el empresario no desiste de su facultad decisoria sobre las medidas a adoptar, por lo que tras el proceso de mediación, seguiría pudiendo adoptar las medidas que creyera oportunas. Por contra, el empresario aceptará la decisión de un tercero, cuando se acuda a un árbitro, el cual dicte laudo arbitral.

En todo caso, siempre que se acuda a alguna de las soluciones de conflictos citadas, estas no podrán superar el plazo máximo establecido para el período de pruebas (15 días naturales)

3.4. Actuaciones de los entes públicos

Como elemento principal, los entes públicos, y más concretamente la autoridad laboral, debe velar sobre la efectividad del proceso de negociación que se lleve a cabo entre las partes para la aplicación de medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como el cumplimiento por la parte empresarial de los requisitos establecidos legalmente, tanto de forma como materiales.

Para delimitar cual es la autoridad laboral competente para actuar en estos procedimientos, estaremos a lo que establezca el art. 25 del RDL 1483/2012 (RDCSR), idéntica para el despido colectivos, las suspensiones y las reducciones de jornada. En caso que la medida afecte a centros de trabajo ubicados en una misma Comunidad Autónoma (en adelante CCAA) el órgano responsable será el que la CCAA respectiva determine, que en caso de no hacerlo, será competente la Administración General del Estado. En los casos en que afectara a más de un centro de trabajo situados en distintas CCAA, será competente la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, todo y que serán los órganos de las CCAA lo encargados, cuando en la misma se encuentren empleados un mínimo del 85 por ciento de los trabajadores afectados. La asignación a los organismos concretos para los casos en que sea

competente la CCAA serán los citados en su legislación específica, mientras que para los casos en que sea la Administración General, habrá que estar a los citados por el art. 25.2 RDCSR.

Tal y como se ha comentado en numerosas ocasiones, la Reforma Laboral operada en 2012 (RD 3/2012 y Ley 3/2012), deja a la autoridad laboral las funciones relacionadas con el control y supervisión del procedimiento de suspensión o reducción de jornada, por lo que deberá ser informada sobre los extremos del proceso, y se suprime la autorización administrativa.

En primer lugar, y según el art. 19 RDCSR, el empresario estará obligado a remitir copia a la autoridad laboral, de la comunicación inicial entregada a los representantes de los trabajadores. A ella habrá que sumarle toda esa documentación exigida por el art. 18 RDCSR referente a la justificación de la concurrencia de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, así como información sobre la composición de la representación de los trabajadores, y composición de la comisión negociadora.

En segundo lugar, una vez se haya iniciado el procedimiento, la autoridad laboral deberá velar por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes, con copia de estas para ambas partes. Estas acciones no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento (art.21.1 RDCSR).

Tal posibilidad, de emitir advertencias y recomendaciones, se prevé respecto a dos hipótesis: para corregir las deficiencias que se observen en la comunicación que inicia el procedimiento (art. 19.4 RDCSR) o para contribuir a que el período de consultas sea efectivo (art.21.1 RDCSR).¹⁷ Lo que parece más llamativo es que tales advertencias y recomendaciones no tienen ninguna vinculación con la decisión final empresarial, que no impedirá poder llevar a la práctica la suspensión o reducción de jornada planteada, y que únicamente cabrá la impugnación a instancia de parte.

Así pues, al no tener la administración competencia alguna de autorización, la opinión del Inspector sólo podrá servir como base eventual para la impugnación del acuerdo que hayan logrado la empresa y los representantes de los trabajadores, así como elemento

¹⁷ SOLÀ MONELLS, X. (2013). Suspensión del contrato o reducción... Dentro AA.VV. *Comentario al Estatuto de...*, Ed. La Ley, Madrid, (en fase de publicación), (Pág. 7).

probatorio a los efectos de las posibles impugnaciones ante la jurisdicción social, sea por vía individual como colectiva.¹⁸

En tercer lugar, se le asigna a la autoridad laboral una capacidad de supervisión, que según establece el art. 21.2 RDCSR, permitirá a los representantes de los trabajadores, durante cualquier fase del procedimiento, dirigir observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas y que consecuentemente pueda conllevar, si es conveniente realizar advertencias y recomendaciones para el empresario.

En cuarto y último lugar, la autoridad laboral recibirá información de la empresa sobre la finalización del periodo de consultas, y el resultado del mismo.

Por otro lado, la autoridad laboral tiene una serie de deberes de actuación, que son los siguientes:

- Dará traslado de la comunicación empresarial (comunicación inicial, documentación justificativa de la concurrencia de las causas empresariales e información sobre la composición de la representación de los trabajadores) a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo (art. 47.1 ET y art. 20.8 RDCSR).
- Comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la finalización del periodo de consultas, dando traslado, en su caso, de la copia del acuerdo alcanzado y, en todo caso, de la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada (art. 47.1 ET y art. 21.1 RDCSR). El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del periodo de consultas, y quedará incorporado al procedimiento (art.22.2 RDCSR).

Por tanto, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS en adelante) como órgano competente para supervisar el procedimiento, deberá emitir informe que versará sobre los extremos de la comunicación empresarial –ya citada anteriormente, y referente a número de afectados, medidas a implantar, criterios de designación de afectados,...– y sobre el desarrollo del periodo de consultas (art. 22.2 RDCSR).

¹⁸ Texto tomado de GONZÁLEZ ORTEGA, S. (2012). Suspensión del contrato y... Dentro AA.VV. *Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012...* Valladolid, Ed. Lex Nova, (Pág. 297).

Asimismo, la ITSS deberá constatar que la documentación presentada por el empresario en relación con las causas empresariales alegadas se ajustan a las exigencias requeridas legalmente, así como informar a la autoridad laboral cuando compruebe que concurre fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo adoptado en el periodo de consultas, y cuando considere que el acuerdo tiene por objeto la obtención indebida de prestaciones por desempleo por parte de los trabajadores (art. 22.2 RDCSR en su remisión al art. 11.2 y s.s. apartados del mismo reglamento).

Los informes de la ITSS no gozan de carácter vinculante pero sí de presunción de certeza, por lo que a falta de prueba en contrario pueden darse por ciertas sus afirmaciones (STS 25 de junio de 2008 [RJ 2008, 3279]), entre otras razones por el carácter imparcial, la especialización y la objetividad del funcionario que lo expide (STSJ de Cataluña 24 de abril de 2007 [JUR 2007, 304889])¹⁹

3.5. Decisión final de las medidas y ejecución

Como última fase del procedimiento, podrá darse por finalizado en todo caso, cuando las partes alcancen un acuerdo durante el período de consultas (20.4 RDCSR). Para ello, los acuerdos en el periodo de consultas requerirán la conformidad de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora que, en su conjunto, representen a la mayoría de los trabajadores del centro o centros de trabajo afectados (art. 28 RDCSR).

En cualquier caso, si se alcanzara o no tal acuerdo, el empresario, con un máximo de quince días desde la última reunión deberá comunicar a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral sobre la decisión final de la suspensión de contratos o reducción de jornada a aplicar, que deberá estar actualizada con la información contenida para la comunicación inicial (art. 20.6 RDCSR). Tal comunicación, contemplará el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados, así como los horarios y porcentajes de disminución temporal de jornada computados sobre una base diaria, semanal, mensual o anual (art. 20.6, párrafo segundo RDCSR).

Si transcurrido el plazo de los quince días, la empresa no hubiera comunicado la decisión final, según se establece en el art. 20.7 RDCSR, se producirá la terminación del

¹⁹ Texto tomado de GARCIA MURCIA, J., MARTÍN VALVERDE, A. (2012), *El despido. Cuestiones prácticas que plantean la Reforma Laboral de 2012*, Pamplona, Ed. Aranzadi. (Pág. 52).

procedimiento por caducidad, impidiendo poder aplicar las medidas de suspensión de contrato o reducción de jornada. Todo y ello podría iniciar un nuevo procedimiento.

Una vez realizada la comunicación de la decisión final, el empresario deberá notificar de manera individualizada a los trabajadores afectados por la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes. Tal notificación 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 (art. 23 RDCSR).

Finalmente, conforme al art. 47.19º ET, se podrá hacer efectiva la suspensión de contratos o reducción de jornada, una vez la autoridad laboral haya comunicado la decisión empresarial a la entidad gestora de la prestación de desempleo (salvo que en ella se contemple una posterior). Todo y que, contrariamente a lo anterior, la norma reglamentaria especifica que la medida podrá hacerse efectiva en cuanto el empresario haya comunicado la decisión empresarial a la autoridad laboral (art. 23RDCSR), en base al principio de jerarquía normativa, deberá primar la norma legal, y por tanto aplicar lo mencionado por el art. 47.1.9º ET.²⁰

²⁰ SOLÀ MONELLS, X. (2013). Suspensión del contrato o reducción... Dentro AA.VV. *Comentario al Estatuto de...*, Ed. La Ley, Madrid, (en fase de publicación), (Pág. 6).

4. Mecanismos de control judicial y administrativo

4.1. Judicial

Como garantía para los trabajadores, tanto en los casos en que la medida de suspensión o reducción de jornada hubiera sido adoptada con o sin acuerdo, el párrafo décimo primero del art. 47.1 del ET especifica que *<<contra las decisiones a que se refiere el presente apartado podrá reclamar el trabajador ante la jurisdicción social que declarará la medida justificada o injustificada>>*. Para ello, se establecen dos vías de impugnación: una individual y la otra plural o colectiva. Así pues, la autoridad laboral también podrá impugnar de oficio el acuerdo o decisión empresarial, cuando crea que concurren una serie de casos donde se aprecie dolo, coacción, entre otros.

4.1.1. Demanda individual

Conforme al art. 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante LRJS) se establecen los parámetros a seguir para la impugnación a título individual, conjuntamente para la movilidad geográfica, la modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, y la suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor.

En tal caso, el trabajador dispone de un plazo de caducidad de 20 días hábiles desde la notificación escrita de la decisión final empresarial a los trabajadores o a sus representantes (art. 138.1 LRJS y 59.4 ET). Para la reclamación de cuantías económicas e obligaciones de tracto único (aquellas vinculadas con la existencia de relación laboral), el art. 59.2 ET establece, como ámbito general, un plazo de prescripción de un año a contar desde que tal acción se pudiera ejercitar.

El trabajador, por tanto, podrá interponer demanda individual a partir de la decisión final de la empresa sobre la suspensión o reducción de jornada a adoptar, sin tener en cuenta para ello si ha existido acuerdo o no entre empresa y representantes de los trabajadores sobre tal medida.

Así pues, el Juez, según lo establecido en el art.138.7 LRJS resolverá la sentencia que *<<declarará justificada o injustificada la decisión empresarial, según hayan quedado*

acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa>>.

Véase pues, que en el caso que se declare justificada la medida a adoptar, esta se dará por válida y con plenos efectos.

Contrariamente, si la medida fuera declarada injustificada, <<*reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto en sus anteriores condiciones de trabajo, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos*>> (art.138.7 LRJS). Y añadir que en caso que el empresario no lo reingresara con las mismas condiciones anteriores, o lo hiciera de modo irregular, el trabajador, conforme al art. 50.1.c) ET, podrá solicitar la extinción del contrato por incumplimiento grave del empresario. La propia normativa no señala con exactitud cuáles son los casos en que el Juez puede declarar la medida injustificada, por lo que siempre que no suponga la nulidad, será esta injustificada cuando existan situaciones en que no se hayan seguido correctamente las normas procedimentales, la no justificación de la causa habilitante o una irracionalidad en la proporción real de la medida a adoptar y la causa alegada (además de los criterios utilizados para ello).

Además de las consecuencias para el empresario establecidas en el art.138 LRJS, en tales casos de injustificación, obligarían al empresario <<*al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión*>>, y ello sin perjuicio de lo que le pudiera reclamar el Servicio Público de Empleo Estatal (art. 47.1.11º ET)

En otro sentido, podrá también declararse la medida nula, cuando la decisión haya sido adoptada en fraude de Ley, eludiendo las normas relativas al periodo de consultas (establecidas en el art. 47 ET). Por lo que deberá tratarse de acciones u omisiones graves e significativas llevadas a cabo durante el período de consultas, y relativas a aspectos del procedimiento, documentación justificativa, relación entre medidas a adoptar y causas, etc. Para que sirva de ejemplo, la STS de 20 de marzo de 2013 declara la nulidad de un despido colectivo, al apreciarse graves deficiencias que impiden poder llevar a cabo un correcto período de consultas, puesto que el empresario no entrega toda la documentación exigible a los representantes de los trabajadores y oculta datos de

facturación que son relevantes para conocer acerca de la justificación de la medida a adoptar por la mercantil.²¹

También será declarada la medida de suspensión o reducción de jornada nula cuando tenga como móvil alguna de las causas de discriminación previstas en la Constitución y en la Ley, o se produzca con violación de derechos fundamentales y libertades públicas del trabajador, incluidos, en su caso, los demás supuestos que comportan la declaración de nulidad del despido en el apartado 2 del artículo 108 (es decir, suspensión del contrato de trabajo por maternidad, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia natural, adopción o acogimiento, paternidad, en el ejercicio de cierto derechos de las mujeres víctimas de violencia de género o relativo derecho sobre la conciliación de la vida laboral y familiar).

Las consecuencias de la adopción de una medida de suspensión o reducción de jornada que sea declarada nula por el Juez, serán las mismas que para la declaración de una medida como injustificada, pues en ambos casos se produce un incumplimiento que inhabilita la medida de suspensión o reducción de jornada que se quería adoptar.

Por último, tal y como se ha comentado anteriormente, con la entrada en vigor de la última reforma (RDL 3/2012 y Ley 3/2012), se han especificado más los supuestos donde pueden concurrir las causas empresariales (económicas, técnicas, organizativas o de producción) y la manera de justificarlas, por lo que se ve restringida la facultad de control del órgano judicial. Así pues, la flexibilidad de las causas reduce enormemente la capacidad de intervención del juez, que vendrá limitada al control de la existencia real de las causas alegadas (relativamente fácil de acreditar), de su entidad suficiente (no necesariamente excesiva), de la conexión entre causas y decisiones propuestas o acordadas y de la razonabilidad general (entendida más bien como prohibición de la arbitrariedad) de la decisión empresarial, así como de su probable eficacia considerada

²¹ Sentencia del Tribunal Supremo de 20-03-2013 (Casación 81/2012), que declara la nulidad por *incumplimiento con la obligación de la empresa de entregar, durante el período de consultas, la memoria económica mínimamente suficiente a los representantes de los trabajadores (que exige el artículo 51.2 ET para los despidos colectivos)*. Y que podría trasladarse a para los supuesto de medidas de suspensión de contratos y reducción de jornada que versara sobre el mismo asunto, pues tanto el despido colectivo (en su art. 51.2 ET) como la suspensión y reducción de jornada (en su art. 47.1 ET) requieren, para que el período de consultas sea efectivo, la entrega de la documentación justificativa suficiente de las medidas a adoptar.

como tal decisión en función de los objetivos que se pretenden conseguir (válidos en su sentido muy amplio).²²

4.1.2. Demanda de conflicto colectivo

La impugnación judicial podrá ser colectiva, rigiéndonos por el art. 153 LRJS, cuando las suspensiones y reducciones de jornada afecten a <<*intereses generales de un grupo genérico de trabajadores o a un colectivo genérico susceptible de determinación individual*>> y que versen sobre la aplicación de un pacto o acuerdo (referido al que pueda surgir durante el período de consultas) o una decisión empresarial de carácter colectivo.

Todo y ello, según el art. 153.1 LRJS, en los casos en que se interponga demanda de conflicto colectivo, será requisito indispensable que las medidas de suspensión o reducción de jornada –al igual que para las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o los despidos colectivos– afecten a un número de trabajadores superior al umbral numérico o porcentual establecido para el despido colectivo en el art. 51.1 ET. Estos límites son los que superen: a) Los diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores; b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; y c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.

Además, solo estarán legitimados para impugnar por conflicto colectivo los citados en el art. 154 c) LRJS: << *Los empresarios y los órganos de representación legal o sindical de los trabajadores, cuando se trate de conflictos de empresa o de ámbito inferior*>>. Por el contrario, cuando exista un acuerdo alcanzado durante el período de consultas entre empresario y representantes de los trabajadores, únicamente podrán ser legitimado para impugnarlo, otro sujetos afectados o interesados que no hubieran firmado tal acuerdo.²³

Una vez haya sentencia firme, perteneciente a una demanda de conflicto colectivo, esta producirá efectos de cosa juzgada sobre los procesos individuales pendientes de

²² Texto tomado de GONZÁLEZ ORTEGA, S. (2012). Suspensión del contrato y... Dentro AA.VV. *Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012*... Valladolid, Ed. Lex Nova, (Pág. 302).

²³ GONZÁLEZ ORTEGA, S. (2012). Suspensión del contrato y... Dentro AA.VV. *Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012*... Valladolid, Ed. Lex Nova, (Pág. 300).

resolución o que puedan plantearse, que versen sobre idéntico objeto o en relación de directa conexidad con aquél (art.160.5 LRJS)

Por último, se determinará por el Juez si la medida ha sido declarada justificada, injustificada o nula, atendiendo al mismo fundamento que para las demandas individuales (art.138.7 LRJS), así como con las mismas consecuencias ya citadas. Pues al no mencionar nada al respecto el capítulo VII de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (sobre los procesos de conflictos colectivos), deberían aplicarse los mismos supuestos que se utilizan para los procesos individuales, por ser los que más se asemejan a los colectivos, al tratarse ambos de demandas a instancia de parte.

4.1.3. Demanda de oficio

En el mismo sentido, los entes públicos facultados para ello, podrán instar demanda de oficio para declarar la nulidad de un acuerdo de adopción de medidas de suspensión o reducción de jornada.

Por un lado, tal como se establece en el párrafo decimo del artículo 47.1 ET, <<La decisión empresarial podrá ser impugnada por la autoridad laboral a petición de la entidad gestora de la prestación por desempleo cuando aquella pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados por inexistencia de la causa motivadora de la situación legal de desempleo>>.

Por otro lado, cuando la autoridad laboral apreciara fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión o reducción de la jornada (art.148 b) LRJS). A esto se debe tener en cuenta el informe emitido por ITSS, cuando al existir acuerdo durante el período de consultas, entre empresa y representantes de los trabajadores, esta considerara que puede existir fraude, dolo, coacción o abuso de derecho (tales como inexistencia total de causas, intención defraudadora, abuso de la facultad de negociar, daños inaceptables para terceros, presiones ilegítimas e irresistibles sobre una u otra de las partes para su conclusión, etc.)²⁴ en la conclusión.

²⁴ GONZÁLEZ ORTEGA, S. (2012). Suspensión del contrato y... Dentro AA.VV. *Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012...* Valladolid, Ed. Lex Nova, (Pág. 298).

Así pues, se le informará a la autoridad laboral sobre tales extremos, la cual debería, de considerarlo oportuno, iniciar demanda de oficio.

En el caso de declararse la nulidad, sucederá lo mismo que para las demandas a instancia de parte, entre sus principales efectos, el empresario deberán reponer las condiciones de trabajo de los trabajadores, que habían tenido con anterioridad a la suspensión o reducción de jornada, a las que hace referencia el art. 138.9 LRJS en relación a su punto anterior, y pudiendo además el trabajador –en el caso que el empresario no lo hiciera– extinguir el contrato de trabajo con indemnización de 33 días de salario por año trabajado (según art. 50 ET, ya comentado anteriormente).

Además, otra de las consecuencias –no regulada por la ley–, para los casos en que el Juez declare no justificada la medida, se deberían asimilar a las establecidas para las impugnaciones individuales, en que se acaba condenando *<<al empresario al pago de los salarios dejados de percibir por el trabajador hasta la fecha de la reanudación del contrato o, en su caso, al abono de las diferencias que procedan respecto del importe recibido en concepto de prestaciones por desempleo durante el periodo de suspensión, sin perjuicio del reintegro que proceda realizar por el empresario del importe de dichas prestaciones a la entidad gestora del pago de las mismas>>* (transcripción art. 47.1.11º ET). Y siguiendo la regulación del art.138.7 LRJS, también el empresario vendrá obligado en los casos que el órgano judicial así lo determinara, *<<al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido ocasionar durante el tiempo en que ha producido efectos>>*.

4.2. Mecanismos de tutela administrativa

Como ya se ha comentado anteriormente, la entrada en vigor del RDL 3/2012 y de la Ley 3/2012, se ha eliminado el requisito de la obtención de la autorización administrativa que permitía accionar la regulación temporal de empleo que se pretendiera adoptar, por lo que la administración a pasada a disponer de un control menor, y en cierta medida no vinculante con la decisión empresarial final.

Así pues, principalmente conservará la facultad de información e seguimiento, que posibilitan tener acceso a toda la documentación exigida para el empresario (comunicación inicial, documentación justificativa, etc.), y poder formular advertencias

y recomendaciones a ambas partes cuando se considere que no se siguen las delimitaciones legales establecidas. Todo y ello, en caso que existieran tales irregularidades, estas no posibilitarían la paralización de la medida a adoptar –tal como especifica el art. 21.1 RDCSR–, por lo que únicamente se podría recurrir a la demanda de oficio. Es por tanto evidente, que se pretende impedir que la autoridad laboral pueda paralizar una medida de suspensión y reducción de jornada, y que se deja que sea el órgano judicial el que determine sobre las posibles irregularidades.

Paralelamente a ello, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, y según el art. 8.3 del RDL 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, introducido por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, podrá iniciar expediente sancionador cuando el empresario aplique <<*suspensiones de contrato y reducciones de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor sin acudir a los procedimientos establecidos en los artículos 51 y 47 del Estatuto de los Trabajadores*>>.

Es pues, la sanción, una medida un tanto singular, puesto que en caso que existieran importantes deficiencias en el procedimiento, que pudieran afectar al resultado de la adopción de la medida de suspensión o reducción de jornada, tampoco se podría paralizar el curso de su implantación. Por lo que se debe entender que esta únicamente es comprensible, al perseguir un resultado disuasoria para la empresa, y que cumpla con un procedimiento ajustado a la legalidad.

5. Efectos jurídicos

5.1. Laborales

La adopción de las medidas de suspensión del contrato de trabajo o de reducción de la jornada, conllevan al igual que cualquier otra medida suspensiva, la interrupción de las principales características que emanan de una relación laboral, entre empresario y trabajador, en que tal como establece el artículo 45.2 ET, <<exonera a las partes de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo>>. Así lo remarca la STS de 25 de junio de 2001 (RJ 2001, 7079), al establecer que se mantiene el vínculo entre las partes, y por tanto la relación laboral mientras dura la interrupción temporal motivada por las causas empresariales que la justifican. Otra nota definitoria de la suspensión es, sin duda, el derecho del trabajador a ser reincorporado al mismo puesto de trabajo una vez las causas legales de esta hayan cesado (art. 48.1 ET)

5.1.1. De la jornada de trabajo

Uno de los elementos principales que se interrumpen durante las suspensiones o reducciones es la jornada de trabajo, que según se trate de una u otra medida podrá afectar a días completos o a una disminución de las horas de trabajo.

Las consecuencias de la suspensión del contrato de trabajo, –que especifica claramente el art. 16.1 de la norma reglamentaria aprobada por el RD 1483/2012, de 29 de octubre– por el que el cese de la actividad afectará a días completos, continuados o alternos, durante al menos una jornada ordinaria de trabajo. Por tanto, un ejemplo de cese en días continuados, sería la interrupción de un mes entero, y en días alternos, si se suspendiera el contrato todos los lunes durante un año.

En cambio, de conformidad con el art. 47.2 ET, para la reducción de jornada podrá establecerse una disminución entre un 10 y un 70 por ciento de la jornada en cómputo diario, semanal, mensual o anual. Por un lado, debemos entender que el legislador ha establecido un tope mínimo de un 10 por ciento, por la escasa relevancia que puede conllevar en la práctica, y máximo del 70 por ciento, por ser excesivo un porcentaje mayor, que podría repercutir negativamente en el trabajador en esos casos de cese temporal por horas diarias, donde este tuviera que desplazarse al lugar de trabajo únicamente para trabajar unas pocas horas.

Sin embargo, cuando el cese no afecte a horas diarias, sino a días enteros, los límites establecidos para la reducción de jornada se podrían eludir, recurriendo el empresario a la suspensión del contrato (por ejemplo, en un cese de actividad de cuatro días enteros a la semana durante un mes). Y que incluso en la práctica, la similitud entre estas dos medidas puede producir cierta confusión, pues piénsese por ejemplo en una inactividad de un día por semana durante un período de tres meses, en que se puede interpretar como una suspensión por días enteros y alternos, y al mismo tiempo una reducción de la jornada de un día en cómputo semanal –disminución de jornada que se sitúa entre los topes del 10 y 70 por 100, que regula el art.47.2 ET–.²⁵

5.1.2. Del salario

Teniendo en cuenta la regulación establecida por el art. 26 ET, <<*Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena*>>. Por lo que la inactividad, consecuencia de una suspensión y reducción, conllevará que se disminuya el salario en la misma proporción, incluyendo tanto el salario en dinero como en especie. Sin embargo, para esos conceptos de la nómina que no vengan determinados por las horas de trabajo efectivo, sino por los días de trabajo, como por ejemplo los pluses transporte, no se verían afectados al aplicar una reducción de jornada diaria. Así como esos conceptos variables, como algunos incentivos y comisiones que se relacionen con objetivos, o las dietas y asignaciones para gastos de viaje, que vendrán determinadas según las cuantías devengadas por el trabajador.

Por otro lado, para esas cuantías superiores pactadas entre empresario y representantes de los trabajadores, que pretendan complementar la prestación por desempleo, podrían no considerarse salario o retribución en los términos del art. 45.2 ET, sino más bien una indemnización, encajable en el art. 26.2 ET como una percepción extra-salarial.²⁶

5.1.3. De los descansos y vacaciones

Los descansos a los que el trabajador tiene derecho no se verán alterados, todo y que la norma no menciona nada al respecto, debe ser garantía para el trabajador el disfrute de

²⁵ SOLÀ MONELLS, X. (2013). Suspensión del contrato o reducción... Dentro AA.VV. *Comentario al Estatuto de...*, Ed. La Ley, Madrid, (en fase de publicación), (Pág. 5).

²⁶ OJEDA AVILES, A., IGARTUA MIRO, M.T., y MARÍN ALONSO, I. (2006). *La suspensión del contrato de trabajo y excedencias*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Universidad de Sevilla, 2006. (Pág.17).

los mismos descansos mínimos y días festivos estatales, autonómicos y locales, como si de un trabajador no afectado por una regulación de empleo se tratase.²⁷

En cambio, las jornadas y horas en que se cese la actividad por suspensión o reducción de jornada no devengarían derecho a vacaciones, siempre y cuando no se pacte lo contrario en acuerdo individual, colectivo o por concesión unilateral del empresario.²⁸

5.1.4. Otros efectos laborales

En cuanto al resto de los efectos laborales, entre ellos, el más importante a mi parecer es la antigüedad, que como regla general, el período afectado por la suspensión de contrato o reducción de jornada por causas empresariales resultará computable para la antigüedad. Se exceptuará del cómputo en esos casos en que sea la autonomía colectiva o individual la que determine un cómputo distinto, como por ejemplo, para la promoción económica (art. 25 ET), la promoción profesional (art. 24.1 ET) o en relación a derechos pactados de origen contractual o convencional.²⁹

En ningún caso, la suspensión de contratos o reducción por causas empresariales, tal como establece el art. 16.4 RDCSR <<*no generará derecho a indemnización alguna a favor de los trabajadores afectados*>>, sin perjuicio de lo que las parte pudieran pactar en acuerdo individual, colectivo o por concesión empresarial. Ello atiende a que la suspensión no supone la pérdida del puesto de trabajo (como en supuestos extintivos), así como que el período de suspensión puede ser cubierto por una prestación por desempleo (que más adelante veremos).

Además, durante el período de suspensión o reducción, el trabajador tiene libertad para trabajar para otra empresa o por cuenta propia, en virtud del derecho al trabajo y a la libre elección articulado constitucionalmente (art. 35.1 de la Constitución Española de 1978)³⁰, y siempre que no exista concurrencia desleal o pacto individual o colectivo de dedicación exclusiva.

²⁷ Véase art. 37.1 y 2 del ET, referente a los descansos mínimos de un día y medio ininterrumpido por semana, y posibilidad de acumularlos en períodos de catorce días –que a mi parecer parecería incorrecta su acumulación, pues perdería la lógica de aplicar una suspensión por causas empresariales, con la que se busca disminuir el tiempo de trabajo– y los días festivos inalterables (catorce días en total, entre fiestas estatales, autonómicas y locales).

²⁸ En la Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de julio de 1997 se asienta doctrina al establecerse que no se devengan vacaciones durante los períodos en que no haya prestación de servicios por parte del trabajador, y que según el art. 38 ET su remuneración será proporcional al tiempo efectivo (hay que entender por tanto, que los períodos afectados por regulación temporal de empleo no son considerados como tiempo de trabajo efectivo).

²⁹ SOLÁ MONELLS, X. (2013). Suspensión del contrato o reducción... Dentro AA.VV. *Comentario al Estatuto de...*, Ed. La Ley, Madrid, (en fase de publicación), (Pág. 5).

³⁰ Sentencia de 7 de mayo de 1990 (RJ 1990/3973)

Por último, resaltar que tal suspensión no impediría que el empresario pudiera despedir al trabajador, siempre que se fundamentara en causa legal, sea o no por causa ajena al trabajador.³¹

5.2. Seguridad social

En los términos de la regulación de la seguridad social, las suspensiones y reducciones de jornada producen una serie de situaciones particulares, tanto para el trabajador, en relación a la situación legal de desempleo, como para el empresario, en relación a la cotización. Pues bien, a partir del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por RDL 1/1994, de 20 de junio (en adelante LGSS), como norma básica en materia de Seguridad Social, analizaremos cuales pueden ser los efectos en este aspecto, para los trabajadores que estén afectados por suspensiones y reducciones de jornada por causas empresariales, y para las empresas con los que mantienen el vínculo jurídico laboral.

5.2.1. La prestación por desempleo

Uno de los efectos más relevantes en materia de Seguridad Social para esos trabajadores incluidos en regulaciones temporales de empleo –ya sea por suspensión del contrato o por reducción de jornada– es la posibilidad de acceder a la prestación por desempleo durante el período suspensivo, siempre y cuando se cumplan con los requisitos exigidos en la LGSS. Es por ello un supuesto positivo desde una doble perspectiva. Por un lado para el trabajador, puesto que no vería reducidas completamente las cuantías económicas a percibir durante los días u horas de suspensión, y por otro, para el empresario, puesto que en mayor medida evitaría o disminuirían las posibles repercusiones sociales o de conflicto colectivo que pudieran conllevar la implantación de medidas de suspensión o reducción de jornada.

Pero ello no inclina a afirmar que todo trabajador pueda tener acceso a dicha prestación por desempleo de nivel contributivo, pues para ello se deberán cumplir los requisitos legales concretos, establecidos en el art. 207 LGSS: a) afiliación y alta en la Seguridad Social, b) tener cubierto un período mínimo de 360 días cotizados en los últimos 6 años

³¹ En la Sentencia de 13 junio 2012 (RJ 2012\8341) se determina que para que se produzca despido procedente de un trabajador afectado por una suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales, se deben dar nuevas causas y distintas de las que motivaron la suspensión, y si fueran alegadas los mismos supuestos, que estos se hubieran agravado, o que por el contrario hubiera acontecido un cambio relevante de circunstancias.

al hecho causante, y c) encontrarse en situación legal de desempleo.³² Que en todo caso, el no reunir dichos requisitos o el haber agotado anteriormente la prestación, no implicaría desprotección para el trabajador, pues siempre que concurren los supuestos previstos en el art. 215 LGSS, podrá percibir el subsidio por desempleo (prestación no contributiva).

Así pues, las suspensiones por causas empresariales generarán una situación legal de desempleo, que según el apartados 2 y 3 del art. 208 LGSS amparan, respectivamente, a la suspensión de contratos (art. 47 ET) y a la reducción de jornada ordinaria diaria (art. 47.2 ET). Y se distinguen dos tipos de prestación, el desempleo total y el parcial.

Por un lado, se considerará desempleo total (según lo establecido en el art. 203.2.º LGSS) *<<el cese total del trabajador en la actividad por días completos, continuados o alternos, durante, al menos, una jornada ordinaria de trabajo, en virtud de suspensión temporal de contrato o reducción temporal de jornada, ordenados al amparo de lo establecido en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores>>*. Por lo que deberemos incluir, lógicamente, las suspensiones de contrato, pero además, también las reducciones de jornada que afecten a días completos.

Por otro lado, tal como especifica el art. 203.3 LGSS *<<el desempleo será parcial cuando el trabajador vea reducida temporalmente su jornada diaria ordinaria de trabajo, entre un mínimo de un 10 y un máximo de un 70 por ciento, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción>>*. Además, señalar que el mismo precepto especifica que no será aplicable a reducciones definitivas o que se extiendan a todo el período que resta de la vigencia del contrato de trabajo. Es en esta última exclusión, que se produce una evidente desprotección a las personas con contratos temporales que se vean afectadas por una reducción de la jornada diaria.³³ Será en la situación de desempleo parcial (nunca el subsidio), en que el trabajador haya accedido a la prestación contributiva, y según lo que establecen los apartados 4º y 5º del art. 26. del RD 625/1985, 2 de abril, de protección por desempleo, cuando el empresario vendrá obligado a pagar la prestación al trabajador mediante “pago delegado”, pudiendo

³² El art. 207 LGSS, además exige como requisito no haber alcanzado la edad ordinaria para el cobro de la pensión de jubilación, no aplicable en los supuestos de desempleo durante el período de suspensión o reducción de jornada por causas empresariales.

³³ Considero una grave vulneración del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación (regulado en el art. 14 CE) para los trabajadores contratados temporalmente, y teniendo en cuenta su elevado porcentaje en España, en comparación a la contratación indefinida, y por tanto, la gran incidencia real que pueda tener.

posteriormente descontar tal cuantía de las correspondientes liquidaciones mensuales de las cuotas de la Seguridad Social (art. 26.5 RD 625/1985).

Por último, otro aspecto a destacar, que mejora notablemente la situación de los trabajadores afectados por regulaciones temporales de empleo, es la reposición del derecho a la prestación por desempleo, que inicialmente implanto el RD Ley 2/2009, de 6 de marzo, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas, y que modifico la Reforma Laboral de 2010, y posteriormente mantuvo vigente en la Ley 3/2012, de 6 de julio. Pues bien, en su última versión (en línea con las anteriores, pero con variaciones en los periodos a tener en cuenta para su aplicación), en el supuesto de esos trabajadores que haya percibido una prestación contributiva (desempleo total o parcial), como consecuencia de una suspensión o reducción de jornada, y que posteriormente se les extinga su contrato por despido objetivo o colectivo (art. 52.c y 51.1 ET), o por Concurso (art. 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio), según el art. 16 de la Ley 3/2012, <<*tendrán derecho a la reposición de la duración de la prestación por desempleo de nivel contributivo por el mismo número de días que hubieran percibido... con un límite máximo de 180 días*>>.

A ello remarcar que esta medida en la práctica, sumada a la bonificación de la cotización empresarial (que trataremos seguidamente), ha estimulado notablemente la obtención de acuerdos durante el período de consultas y, por ende, el recurso a la suspensión y reducción de jornada por causas empresariales, al disminuir y en algunos casos incluso eliminar las secuelas que genera en la protección por desempleo el paso por una situación suspensiva.³⁴

5.2.2. Cotización

En materia de la cotización de las jornadas afectadas por suspensión o reducción por causas empresariales, se pueden apreciar dos tipos de supuestos, ya sea que la empresa se vea obligada las cantidades que le pertenecen (cuota empresarial) o que esté exenta de hacerlo.

Atendiendo a lo estipulado por el art. 214.2 LGSS, en los casos en que el trabajador haya accedido a la prestación por desempleo, <<*la empresa ingresará la aportación*

³⁴ SOLÀ MONELLS, X. (2013). Suspensión del contrato o reducción... Dentro AA.VV. *Comentario al Estatuto de...*, Ed. La Ley, Madrid, (en fase de publicación), (Pág. 10).

que le corresponda, debiendo la entidad gestora ingresar únicamente la aportación del trabajador>>. Contrariamente, en los casos en que el trabajador no tuviera derecho a la prestación contributiva, y sin tener en cuenta si este recibe o no la ayuda de nivel asistencial, ni la norma legal (LGSS) ni la reglamentaria (RD 625/1985, 6 de julio) se pronuncian al respecto, deduciendo pues que la empresa no vendrá obligada a ingresar cantidad alguna en concepto de cotización por las horas o días de inactividad por afección a una regulación temporal de empleo.

Para finalizar, como incentivo a la aplicación, por parte de los empresarios, de las suspensiones y reducciones de jornada, y mermar el uso de los supuestos extintivo, la Ley 3/2012, 6 de julio, en su artículo 15 implementa una bonificación del 50 por ciento de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes de las jornadas en que los trabajadores se encuentren en suspensión o reducción, y que los mismos estén cobrando la prestación por desempleo. Y así establece que *<<La duración de la bonificación será coincidente con la situación de desempleo del trabajador, sin que en ningún caso pueda superar los 240 días por trabajador>>. A todo ello, obligará al empresario a mantener el empleo del trabajador por el que se bonifiquen las cuotas de la Seguridad Social durante al menos un año desde la finalización de la suspensión o reducción.*

6. Conclusiones.

Cabe resaltar que las últimas Reformas Laborales, y especialmente la del año 2012, han propiciado a que el número de suspensiones y reducciones de jornada haya crecido hasta sus máximos históricos. Teniendo en cuenta la grave situación económica del país, junto con la eliminación de la autorización administrativa (configurando un nuevo procedimiento con menos trabas para las empresas) y la introducción de incentivos en materia de Seguridad Social (reposición de prestación de desempleo y bonificaciones empresariales), han propiciado que este tipo de medidas de flexibilidad interna hayan crecido de manera exagerada.

Todo ello, desde un punto de vista general, puede considerarse especialmente positivo a la vista de las últimas estadísticas, y en relación al objetivo perseguido por la Reforma Laboral de 2012, pues los despidos han dejado de aumentar en menor cuantía que las suspensiones y reducciones de jornada, y consecuentemente se ha acrecentado menos la cantidad de personas que como consecuencia de estos despidos, acaba en situación de desempleo.

Sin embargo, en el nuevo marco normativo existen distintos factores que influyen negativamente para el trabajador, pues con la eliminación de la institución de la autorización administrativa, y una remodelación del procedimiento de suspensión y reducción de jornada por causas empresariales, ya no se requerirá del acuerdo entre el empresario y los representantes de los trabajadores para que estas medidas pueda llevarse a la práctica. Es por ello, que para la empresa resulta más fácil acceder a este tipo de mecanismos de flexibilidad interna, pero que contrariamente hace que la fuerza vinculante de la representación de los trabajadores para la toma de las decisiones que afecten a la medida a adoptar, quede tremendamente reducida.

Por otro lado, la autoridad laboral pasa a tener un papel de supervisor de la eficacia del período de consultas, y que tanto en los supuestos que acaben con acuerdo como en los que se siga adelante con la decisión empresarial, se le faculta para emprender la impugnación de oficio, en esos casos donde pudiera apreciarse fraude, dolo, coacción, abuso de derecho, o cualquier otro caso en que se haya vulnerado algún derecho fundamental

7. Bibliografía

BLASCO PELLICER, A.A. (2012). Extinción del contrato de trabajo. Despido colectivo y por fuerza mayor. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 100, 213-234.

GARCIA MURCIA, J., MARTÍN VALVERDE, A. (2012), *El despido. Cuestiones prácticas que plantean la Reforma Laboral de 2012*, Pamplona, Ed. Aranzadi.

GONZÁLEZ DE ALEJA, R., (1997). Algunas cuestiones sobre la reducción de la jornada y la situación legal de desempleo en el nuevo régimen jurídico laboral. Dentro *Aranzadi Social*, 5, 593-610.

GONZÁLEZ ORTEGA, S. (2012). Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. Dentro AA.VV. *Reforma Laboral 2012: Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*. Valladolid, Ed. Lex Nova.

MARTINEZ GIRÓN, J.F. (2012). Medidas de flexibilidad interna. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 100, 127-140.

MONTOYA MELGAR, A. (2010). Inicios y evolución de los expedientes de regulación de empleo. Dentro *Jurisdicción y administración en los expedientes de regulación de empleo*. Madrid.

OJEDA AVILES, A., IGARTUA MIRO, M.T. y MARÍN ALONSO, I. (2006). *La suspensión del contrato de trabajo y excedencias*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Universidad de Sevilla.

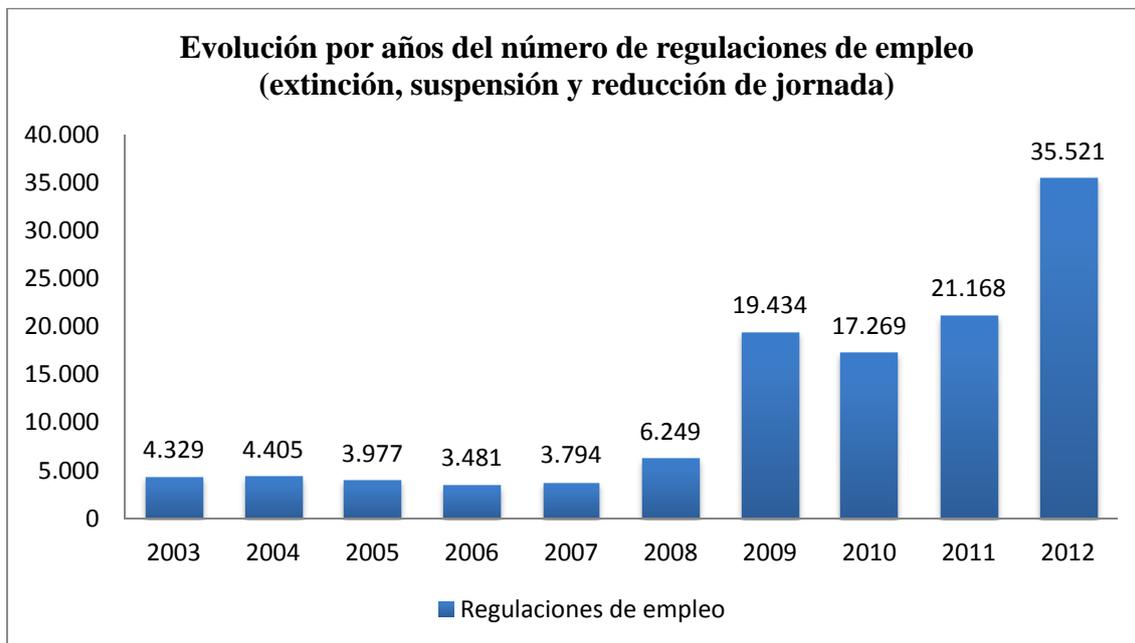
SOLÀ MONELLS, X. (2013). Suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. Dentro AA.VV. *Comentario al Estatuto de los Trabajadores*. Ed. La Ley, Madrid (en fase de publicación).

SEMPERE NAVARRO, A. (2012). *Claves de la Reforma Laboral de 2012* (Segunda edición), Ed. Aranzadi.

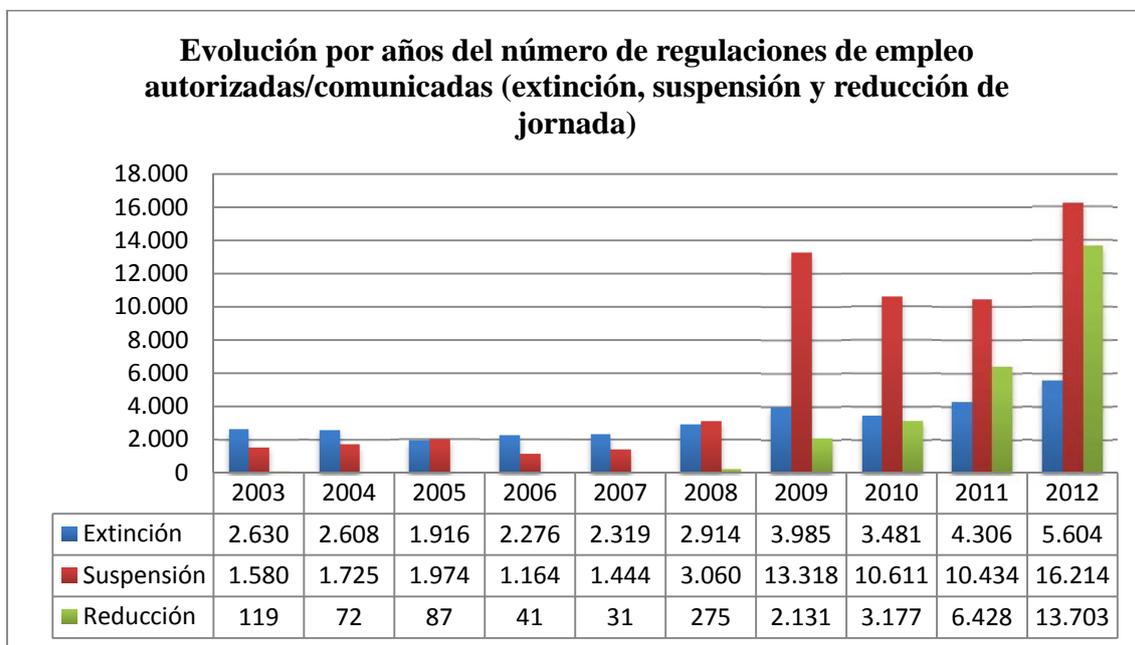
THIBAUT ARANDA, J. (2012). ¿Por qué esta Reforma Laboral? *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 100, 47-52.

8. Anexos

Anexo 1³⁵:



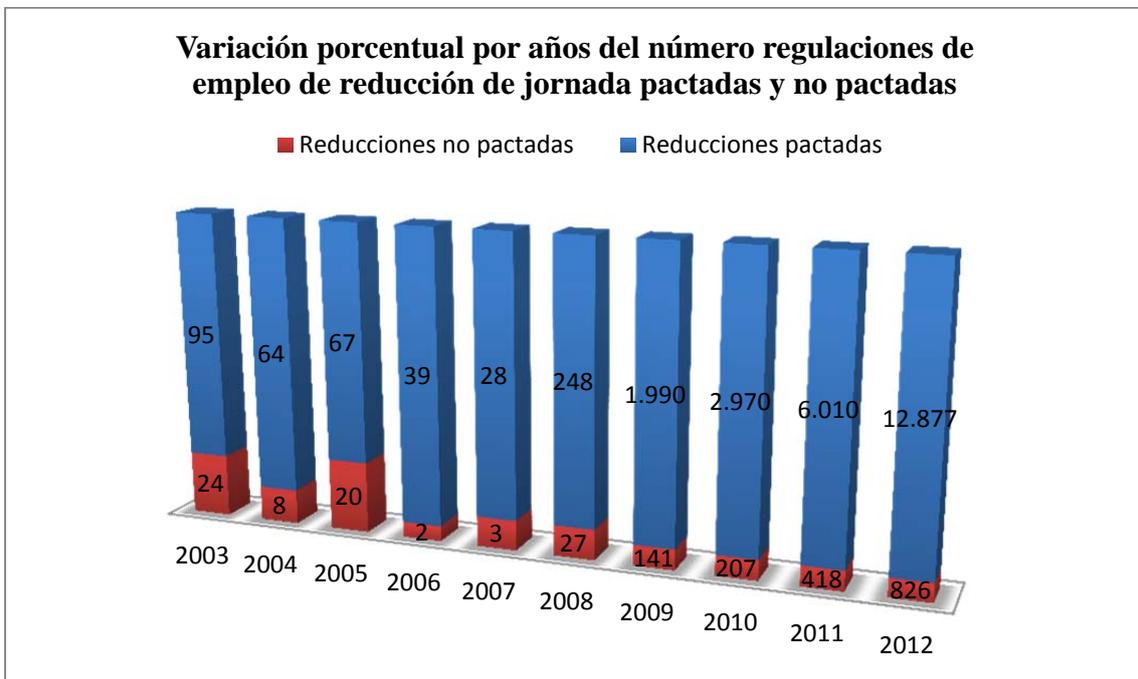
Anexo 2³⁶:



³⁵ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Boletín de Estadísticas Laborales, Regulación de Empleo, (datos actualizados de abril de 2013), RG-2

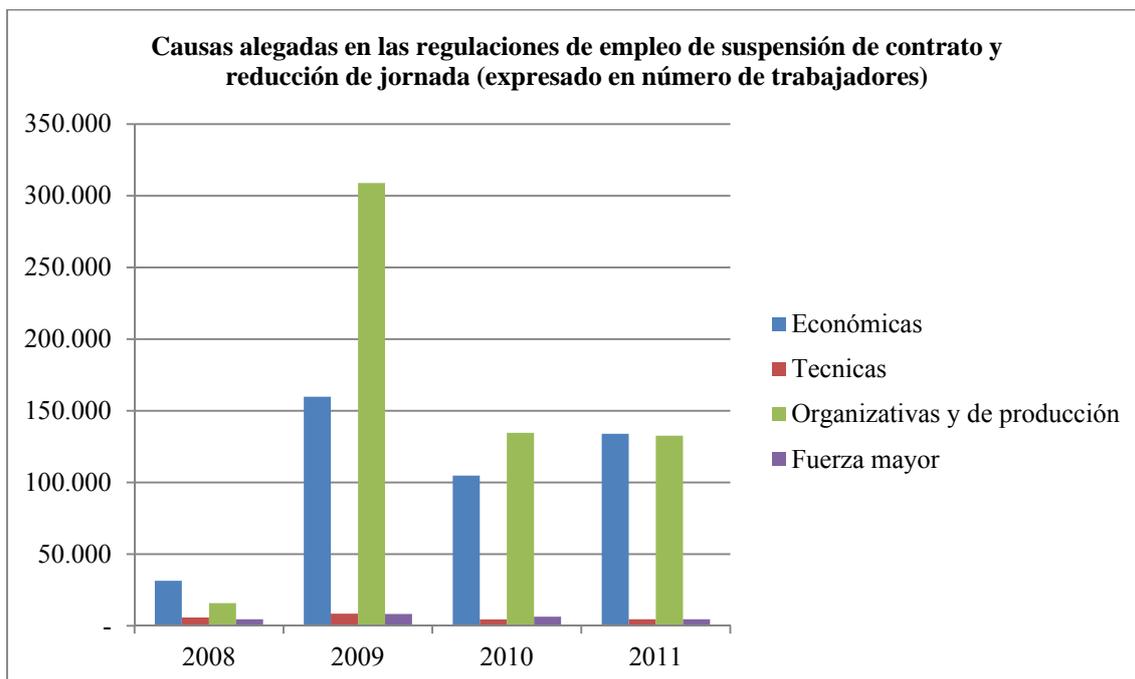
³⁶ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Boletín de Estadísticas Laborales, Regulación de Empleo, (datos actualizados de abril de 2013), RG-2

Anexo 3³⁷:



³⁷ Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Boletín de Estadísticas Laborales, Regulación de Empleo, (datos actualizados de abril de 2013), RG-2

Anexo 4³⁸:



³⁸ Condiciones de Trabajo y Relaciones Laborales: Estadística de Regulación de Empleo: Serie 1994-2011: Expedientes autorizados y trabajadores afectados por tipo de medida, causa alegada y periodo; Instituto Nacional de Estadística; Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales, Ministerio de Empleo y Seguridad Social.