



HERNÁNDEZ MARTÍ

Abogados

C/Convento Santa Clara núm 10, 3ª 46002 Valencia (España)

Tel/Fax (34) 963532553 / 96 351 1220

Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

Se ha aprobado el Real Decreto 1483/2012 que desarrolla la Ley 3/2012, de 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que regula los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada. Destaca del mismo los aspectos relativos al período de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores, las actuaciones de la autoridad laboral durante la tramitación del expediente, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario.

El procedimiento de despido colectivo se inicia con la comunicación simultánea de la empresa a la autoridad laboral y a los representantes de los trabajadores, a los que se les comunicará por escrito la apertura del periodo de consultas, acompañada de la memoria explicativa de las causas del despido colectivo y, en el caso de afectar a más de 50 trabajadores, del plan de recolocación externa. En ese momento el empresario les solicitará, la emisión del informe que éstos tienen derecho a emitir, con carácter previo a la ejecución de estas decisiones.

Así mismo, deberá aportarse la documentación que sirva para acreditar la causa alegada en la memoria explicativa, básicamente se trata en las causas económicas, de la documentación contable y en las causas técnicas, organizativas o de producción, se aportarán los informes técnicos que acrediten la concurrencia de las causas derivadas de los cambios.

Además, en los casos en los que el despido colectivo incluya a trabajadores de 50 o más años y la empresa (o grupo de empresa) tenga más de 100 trabajadores, deberá aportarse documentación relacionada con la contratación y la extinción de contratos en la empresa.

Durante esta fase inicial, a la autoridad laboral se le comunicará simultáneamente el inicio del procedimiento, remitiéndosele: copia del escrito de comunicación y del informe solicitado a los representantes legales de los trabajadores, así como la documentación adjuntada e información sobre los representantes de los trabajadores.

Recibida la comunicación de iniciación, la autoridad laboral dará traslado de la misma: a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) quien deberá emitir un informe, y a la Administración de la Seguridad Social cuando el procedimiento de despido colectivo incluya a trabajadores con 55 o más años de edad que no tuvieren la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, y respecto de los que existe obligación de abonar las cuotas destinadas a la financiación de un convenio especial.

Posteriormente, en el periodo de consultas, se intentará llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento (recolocación, formación, reciclaje profesional...) para ello todos los implicados deberán disponer de información completa sobre la situación real de la empresa y deberán negociar de buena fe.

En esta fase, la autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas para lo cual podrá remitir a las partes advertencias y recomendaciones, realizar actuaciones de asistencia, o llevar a cabo actuaciones de mediación, con el fin de buscar soluciones a los problemas planteados por el despido colectivo.

TEXTO 3

TEXTO 4