

# Suspensión del contrato o reducción de jornada de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción en virtud del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores

**Autores:** *Cristina Esteban Luque\**  
Abogado SJBerwin

*Carlos Gil Iglesias\**  
Socio SJBerwin  
Profesor Asociado Universidad Pontificia Comillas

*Ana Higuera Garrido\**  
Abogado Uría Menéndez  
Profesor Asociado Universidad Pontificia Comillas

## Resumen

Se analiza en este estudio el procedimiento de suspensión y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción regulado en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores, tras las importantes modificaciones incor-

---

\* **Cristina Esteban Luque:** [cristina.esteban@sjberwin.com](mailto:cristina.esteban@sjberwin.com)

\* **Carlos Gil Iglesias:** [carlos.gil@sjberwin.com](mailto:carlos.gil@sjberwin.com)

\* **Ana Higuera Garrido:** [ahg@uria.com](mailto:ahg@uria.com)

poradas en la Reforma Laboral 2012 (incluyendo su desarrollo por el Real Decreto 1483/2012 de 29 de octubre). El estudio se estructura en varios apartados entre los que destacan: la revisión de las causas que motivan este tipo de procedimientos –que necesariamente deben tener una duración temporal–, el proceso de negociación del mismo –ahora que se ha eliminado la autorización administrativa de la autoridad laboral– y los medios de impugnación de las decisiones finalmente adoptadas por el empresario.

*Palabras clave:* Reducción, Jornada, Suspensión, Procedimiento, Colectivo

**Title:** Suspension of the employment contract and reduction of working time due to economic, technical, organizational or productive grounds regulated by article 47 of the Statute of Workers

### **Abstract**

This study analyses the procedure of suspension and reduction of working time due to economic, technical, organizational or productive grounds regulated by article 47 of the Statute of Workers, after the important modifications introduced by the Labour Reform 2012 (including the rules of the Royal Decree 1483/2012, of 29 October). The study is distributed in several sections including the review of the grounds in which these procedures are based –grounds that will be necessarily of temporary nature–, the procedure of negotiation –once eliminated the administrative authorization of the labour authority– and the means to claim before the courts the decisions finally taken by the employer.

*Key words:* Reduction, Working-time, Suspension, Procedure, Collective.

Recibido: 11-1-2013

Aceptado: 26-2-2013

---

## **I. Introducción: suspensión del contrato o reducción de jornada de trabajo**

Tal y como queda recogido en la Exposición de Motivos del Real Decreto-Ley 3/2012 y en la propia Ley 3/2012 (en adelante “RDL 3/12” y “Ley 3/12” –respectivamente–), uno de los objetivos principales de la llamada “reforma laboral 2012” no es otro que favorecer medidas de flexibilidad interna y medidas de ajuste de plantillas, considerando la situación empresarial que en cada momento se viva. Es en este contexto en el que se ha acometido también la reforma del art. 47 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante “ET”) con el claro propósito de apostar por la continuidad

de la actividad empresarial y por el principio de conservación del puesto de trabajo en empresas con dificultades.

En este sentido, el apartado IV de la Exposición de Motivos del RDL 3/12 reza literalmente: *“En tercer lugar, en materia de suspensión del contrato de trabajo y reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, el presente real decreto-ley pretende 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 (...)”*.

En este contexto de reformas, tanto el RDL 3/12 como la Ley 3/12 han modificado la redacción del anterior art. 47 ET, habiendo sido la Ley 3/12 la que finalmente ha precisado determinados aspectos sustantivos –principalmente referidos a las causas de suspensión– y adjetivos, que son el objeto del presente estudio.

Con carácter adicional, es fundamental exponer que desde el 31 de octubre de 2012 se encuentra en vigor el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (en adelante el “RD 1483/12”) que, en su Capítulo II, contiene el desarrollo reglamentario de lo dispuesto en el art. 47 ET y que viene a completar el marco general regulatorio de esta figura jurídica.

Tanto el RD 3/2012 como la Ley 3/2012 han modificado el procedimiento para implementar las medidas de suspensión y de reducción de jornada, eliminando la exigencia de la autorización administrativa con carácter general y manteniéndola solo para los procesos originados por causa de fuerza mayor, como detallaremos más adelante.

Aun cuando la Ley 3/2012 no ha entrado a modificar las características de la reducción para que pueda ser implementada por la vía del art. 47 ET, la eliminación de la autorización administrativa es un paso muy importante en un intento de *“garantizar tanto la flexibilidad de los empresarios en la gestión de los recursos humanos de la empresa como la seguridad de los trabajadores en el empleo y adecuados niveles de protección social”*, como se menciona en el expositivo de la Ley 3/2012.

La situación de crisis por la que atraviesan los mercados y las empresas españolas requiere de acciones que permitan evitar la destrucción del empleo y está haciendo que medidas como la suspensión y la reducción de jornada, que fue incorporada en el 2010, sean una alternativa cada vez más demandada por los empleadores para intentar solventar, o atenuar, los problemas por los que están atravesando y mantener el empleo antes de tener que proceder a implementar medidas de reducción definitiva de plantillas.

## **II. La suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción: aspectos sustantivos**

El primer apartado del art. 47 ET regula la posibilidad de que el empresario, cuando concurren determinadas causas económicas, técnicas, organizativas y de pro-

ducción pueda acometer la suspensión de un determinado número de contratos de trabajo. Ni el RDL 3/12 ni la Ley 3/12 regulan novedad alguna al respecto de los elementos sustantivos o el concepto jurídico de la suspensión, a excepción de las causas (ver apartado III siguiente) y el procedimiento mediante el cual el empresario podrá acometer esta medida suspensiva.

Por otro lado, tras estas reformas, el art. 47 ET sigue sin regular nada específico al respecto de los efectos que produce tal suspensión en el contrato de trabajo, de modo que deben entenderse plenamente aplicables a esta forma suspensión los efectos generales que sobre los contratos de trabajo produce cualquier supuesto de suspensión del vínculo contractual laboral; a saber: exoneración de la obligación de prestar servicios por parte del trabajador y el consiguiente y recíproco derecho de interrumpir la remuneración al trabajador por parte del empresario. Como efectos particulares de este tipo de suspensión, el trabajador, ante la interrupción del abono del salario, tendrá derecho a la percepción de prestaciones de desempleo durante el tiempo que dure la suspensión y un derecho de reposición en su puesto de trabajo una vez que termine el período de suspensión.

Como parte de la propia naturaleza del instituto de la suspensión, se trata de una medida que altera la vigencia del contrato de trabajo de forma temporal. Hubiera sido interesante que la Ley 3/12 o el RD 1483/12 hubieran contenido disposiciones o referencias concretas a períodos mínimos o máximos durante los que pudiera mantenerse la medida suspensiva (ver apartado IV siguiente), si bien no se dispone de más referencia que la del tiempo que permita a la empresa superar/atenuar la intensidad en la concurrencia de la causa técnica, económica, organizativa y/o de producción que hubiera sido invocada como causa específica de tal suspensión; en este sentido, el art. 13.2 del RD 1483/12 dispone: “*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 (...)*”.

### **III. La reducción de jornada por causas económicas, organizativas, técnicas y productivas: aspectos sustantivos**

El art. 7 del Real Decreto–ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, modificó por primera vez el art. 47 ET en el sentido de incorporar un nuevo apartado que permitía que las empresas pudieran llevar a cabo un proceso de reducción temporal de jornada de sus trabajadores por causas económicas, organizativas, productivas o técnicas, pero remitiéndose al procedimiento de la suspensión del contrato de trabajo que requería, entre otras circunstancias, la correspondiente autorización administrativa por parte de la autoridad laboral. La Ley 35/2010 de 17 de septiembre, modifica la redacción de este apartado incorporando la prohibición de realización de horas extras durante el período de reducción de jornada.

Se trata por tanto de una reducción de jornada del contrato de trabajo en vigor y que debe cumplir con dos elementos configuradores: temporalidad y límites mínimo y máximo de 10% y 70%, respectivamente.

*a. Temporalidad*

El art. 47.2 ET dispone que “*se entiende por reducción de jornada la disminución temporal (...) de la jornada*”. Es decir, el empresario podrá plantear un proceso de reducción de jornada por la vía del art. 47 ET siempre y cuando dicha medida de reducción de la jornada que pretende implementar en la compañía sea de carácter temporal y no definitivo.

Parece claro que el legislador, al introducir esta nota de temporalidad, ha querido introducir una vía alternativa a los despidos, apostando por el mantenimiento del empleo, para que los empresarios puedan superar o adaptarse a situaciones coyunturales que afecten a sus empresas y que, sin la adopción de medidas temporales como la reducción de jornada, podrían avocar a decisiones de reducción de plantilla o incluso de cierre de las mismas.

No obstante lo anterior y a pesar del carácter claro de la temporalidad de la medida, surge el interrogante de por qué el legislador no ha concretado la extensión de la temporalidad. Así, el art. 47.2 ET, se limita a establecer que la medida es temporal pero no regula el plazo máximo que puede tener el establecimiento de una medida de este tipo en el seno de la empresa. Únicamente encontramos una mención a la duración de la medida en el RD 1483/12 en cuyo art. 16.3 se establece literalmente que “*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, el RD 1483/12 se limita a indicar que la duración de la reducción se tiene que adecuar a la situación coyuntural que se pretende superar, pero sin establecer límites mínimos ni máximos, con lo que la duración de la medida puede quedar al arbitrio del empresario.

Es cierto que la decisión definitiva de reducción de jornada será el resultado de un período de consultas y que en cualquier caso la decisión final puede ser, como veremos más adelante, objeto de impugnación, pero el no establecerse un plazo máximo y adoptarse la medida de reducción de jornada podría llevar al absurdo de que se acordase (o no) con el empresario el establecimiento de una medida de reducción de jornada cuya duración estuviera sometida a la resolución de la situación coyuntural que atravesase la empresa; que tal situación se prolongase en el tiempo hasta dejar de ser una situación coyuntural sino algo permanente; y que los trabajadores se encontraran con el mantenimiento de la medida de reducción de su jornada de forma indefinida como consecuencia de que no se solucionase la situación de la empresa.

En aquellos casos en que el empresario no fijara una fecha cierta, sino sometida a la superación de una determinada situación coyuntural por la que atravesase la

empresa y que no se hubiera llegado a un acuerdo, entendemos que los trabajadores podrían acudir a la vía de la impugnación por, entre otras circunstancias, la indefinición de la temporalidad de la medida. Los tribunales podrían admitir la demanda sobre la base de no considerar válido el establecimiento de una medida cuya fecha de finalización es más que incierta.

Ahora bien, si tal medida hubiese sido acordada con los representantes de los trabajadores, se plantearía la cuestión de si los trabajadores podrían acudir a los tribunales por alguna vía, una vez pasado un cierto tiempo en el que hubiese quedado patente que la medida estuviera adquiriendo un carácter permanente.

*b. Porcentaje de la reducción de jornada sobre la jornada habitual*

La segunda nota que configura la reducción de jornada prevista en el art. 47.2 ET es la cuantía que debe tener la reducción de jornada para que se pueda implementar esta medida por la vía de este artículo. Concretamente, se establece que la reducción debe ser de entre un 10% y un 70% de la jornada computada sobre la base de una jornada diaria, semanal, mensual o anual.

El establecimiento de esta limitación supone que el legislador ha dejado sin regular en este apartado los supuestos en los que el empresario quisiera reducir la jornada por debajo de ese 10% o por encima del 70% (así parece que el legislador no ha considerado de suficiente entidad la reducción de la jornada inferior al 10%).

El legislador también ha desechado la posibilidad de regular reducciones de jornada por encima del 70% por su proximidad a la jornada completa, lo que supondría que estaría considerando que prestaciones de servicios que fuesen inferiores al 30% no serían merecedoras de protección. En definitiva, estaría obligando necesariamente al empresario a proceder a reducciones de plantilla o a acudir a otras vías distintas para intentar acometer una reducción fuera de los límites fijados por el art. 47.2 ET.

Aquí, se plantea el interrogante de si la vía del art. 41 ET podría utilizarse para llevar a cabo la implementación de una reducción por debajo del 10% o por encima del 70%.

El art. 41 ET recoge la posibilidad de modificar la jornada sin especificar ni qué es lo que podría afectarse de la jornada, ni la cuantía de la misma, ni la duración temporal o permanente de la medida que afectase a esta materia. No obstante lo anterior, en el propio art. 12.4. e) ET que regula el contrato a tiempo parcial se establece que la “*conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de los dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41*”. Así, de conformidad con lo estipulado en este artículo y el apoyo de la doctrina y la jurisprudencia, no parece tener cabida la reducción permanente de la jornada por la vía del art. 41 ET puesto que supondría una transformación del contrato de trabajo a tiempo completo en otro a tiempo parcial sin contar con la exigida aceptación voluntaria por

parte del trabajador. De llevarse a cabo tal transformación del contrato de trabajo por medio del proceso establecido en el art. 41 ET desaparecería el carácter voluntario que debe tener la aceptación del trabajador para que se lleve a cabo la transformación de su contrato de trabajo.

Lo que sí parece admitido tanto por la doctrina como por la jurisprudencia es la implementación de una reducción de jornada por la vía del art. 41 ET siempre que (i) sea de carácter temporal, ya que la misma no supondría la transformación del contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial (no contraviniendo, por tanto, la exigencia de voluntariedad que debe tener el cambio a un contrato a tiempo parcial) y (ii) la misma se estableciera para la superación de una situación coyuntural de la compañía, aun cuando las condiciones de la medida por la vía del art. 41 ET fuesen más perjudiciales para el trabajador (por ejemplo, no derecho a desempleo parcial, etc.).

En este sentido, es de destacar la sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 2011 en la que, con base en unos hechos producidos antes de que se llevaran a cabo las reformas del 2010 y 2012 (cuando todavía no se había introducido la modificación del art. 47 ET), indirectamente, sí parece admitir reducciones temporales de jornada, siempre que las mismas tengan como causa situaciones coyunturales de las empresas que se pretendan superar con la adopción de esta medida. Incluso se ha interpretado que esta sentencia estaría admitiendo reducciones no solo temporales, aunque esta es una cuestión que podría estar aún abierta al debate.

Así, teóricamente parece que, siguiendo el procedimiento establecido en el art. 41 ET y al margen de las ventajas e inconvenientes de esta figura (como son que la reducción superior al 70% supondría prácticamente dejar al trabajador sin ocupación y el trabajador no tendría derecho a desempleo parcial versus la posibilidad que tendría el trabajador de extinguir su contrato de trabajo con derecho a 20 días de salario por año de servicio), el empresario podría intentar acometer una reducción de jornada por la vía de este artículo.

Por otro lado, otra cuestión a tener en cuenta al hablar de este límite es el hecho de que la línea de separación entre la medida de reducción de jornada y la suspensión de los contratos de trabajo, previstas ambas en el art. 47 ET, queda muy desdibujada en el hecho de que la reducción de entre el 10% y el 70% se hace sobre la base de la jornada anual, mensual, semanal o diaria. Ello supone que podríamos encontrarnos con supuestos en que, aunque se hubiera llevado a cabo un procedimiento de reducción de jornada, en la práctica se estuviera implementando como si de una suspensión de contrato de trabajo se tratara, al haberse acordado o establecido que se llevaría a cabo una reducción sobre la base de la jornada anual y que se hubiera concentrado la reducción de jornada de forma que los trabajadores tuvieran que prestar servicios sólo durante unos meses del año, estando durante el resto del tiempo prestando servicios. A ello se une el hecho de que el procedimiento para la implementación de ambas medidas es el mismo, lo que dificulta más la diferencia-

ción entre ambos procesos cuando la reducción de jornada se hace sobre la base de la jornada anual y se acuerda (o no) la prestación de servicios solo durante unos determinados meses. Así, antes de iniciar el procedimiento será preciso contemplar la posibilidad que mejor se adapte a las necesidades de la situación coyuntural por la que atraviesa la empresa para comprobar la medida que mejor se adapta a la situación.

No obstante lo anterior, y a pesar de esas notas configuradoras de la reducción de jornada por la vía del art. 47.2 ET, tal y como hemos señalado, a veces resulta difícil encontrar la línea de separación entre esta y otra figuras afines que también permiten al empresario proceder a modificar la jornada/salario de trabajo conforme a la regulación española. Así, antes de continuar, es preciso establecer la siguiente diferenciación entre la reducción de la jornada por la vía del art. 47.2 ET y las siguientes figuras:

*a. Contrato de trabajo a tiempo parcial (art. 12 ET)*

La normativa española regula un primer supuesto de modificación de la jornada de forma permanente mediante la transformación del contrato de trabajo a tiempo completo en un contrato de trabajo a tiempo parcial. Dicha transformación, no obstante, no puede imponerse de forma unilateral por el empresario, sino que requiere de la aceptación voluntaria por parte del trabajador cuyo contrato se pretende modificar. Así, en este caso no será preciso el seguimiento de un procedimiento para lograr que un trabajador reduzca su jornada de trabajo sino que, únicamente, será preciso que el trabajador cuya jornada se pretende reducir manifieste su consentimiento.

*b. Modificación sustancial de las condiciones a través del art. 41 ET*

Tal y como hemos indicado anteriormente, el art. 41 ET contempla la posibilidad de modificar temporalmente la materia “jornada de trabajo” siguiendo el procedimiento establecido para la modificación siempre que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Aun cuando el art. 41 ET no establece ninguna limitación al respecto de la cuantía de la jornada que puede ser reducida siguiendo este procedimiento, parece lógico pensar que el mismo únicamente debe ser utilizado para los supuestos de reducción de jornada que se encuentren fuera de la horquilla establecida por el art. 47.2 ET (por debajo del 10% o por encima del 70%). Es cierto que ninguna prohibición se establece en ninguno de los dos artículos respecto de que no se pueda utilizar la vía de la modificación sustancial para llevar a cabo la reducción de jornada de entre el 10% y el 70% -regulada en el art. 47.2 ET-, pero desde el punto de vista del trabajador sería más perjudicial la utilización de esta vía del art. 41 ET ya que no tendría derecho a desempleo parcial, derecho que sí tendría –en principio– si el empresario siguiera la vía del art. 47.2 ET.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Esta podría ser una de las razones, entre otras, por las que pudiera considerarse no ajustado a derecho el utilizar la vía del art. 41 ET para variaciones en la jornada superiores al 70%.

El art. 203.3 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (en adelante “LGSS”) expresamente excluye la posibilidad del acceso al desempleo por parte del trabajador en supuestos de reducción de jornada (y de suspensión) temporal implementadas por vía distinta del art. 47 ET.

*c. Inaplicación del convenio colectivo (art. 82.3 ET)*

Una tercera vía por la cual el empresario podría llevar a cabo la modificación de la jornada es la del descuelgue del convenio colectivo. El art. 82.3 ET permite al empresario que, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y siempre que medie acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podría proceder a inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo, entre las cuales se encontraría la materia de la jornada de trabajo.

En este supuesto, el legislador estaría pensando en un procedimiento más complejo que requeriría el acuerdo de las personas legitimadas para la negociación del convenio colectivo e implicaría la afectación de toda la plantilla y la negociación una nueva jornada.

*d. Reducción de la cuantía salarial en el marco del artículo 41 ET.*

Cabría incluso, por su trascendencia práctica, deslindar la figura de la reducción de jornada –con la consiguiente reducción proporcional de percibo de salarios– con la reducción pura de la cuantía salarial que unilateralmente el empresario puede imponer a la plantilla, o parte de ella, en el marco de un proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo vía artículo 41.1.d ET).

En tales casos, será la causa específica que concurra en cada realidad empresarial la que permita/aconseje a un empresario acudir a una u otra vía para intentar superar una situación coyuntural de crisis empresarial. Así, una causa productiva en la que se constate que existe una disminución importante de volumen de trabajo/clientes de una empresa -que conlleve un volumen menor de trabajo- parece una causa que pudiera ser justificativa, en mayor medida, de una reducción de jornada que de una reducción de la cuantía salarial.

Por el contrario, una causa productiva (o productiva y económica) en la que como consecuencia de la disminución del volumen de trabajo se haya producido una caída de los precios de los servicios que presta la empresa (por una mayor competitividad entre empresas del sector que impulsan los precios a la baja para conseguir contratos) pero que sigue requiriendo el mismo nivel de disponibilidad/involucración por parte de los trabajadores, parecería más justificativa de una reducción de la cuantía salarial sin que la empresa pueda/deba prescindir de jornada de los trabajadores.

Téngase en cuenta que, al respecto de las causas concretas que habilitan la toma de las distintas medidas que la ley permite, el control judicial será estricto sobre todo

si tenemos en cuenta que los efectos de unas y otras medidas pueden ser muy distintos. Así, por ejemplo, en el supuesto descrito en el primer lugar (reducción de jornada), tal medida implicará más tiempo libre para poder dedicarlo a actividades productivas, o no, por parte del trabajador y/o la posibilidad legal de suplir, en parte, la merma de ingresos salariales con la percepción de desempleo; por el contrario una reducción de la cuantía salarial sin reducción de jornada puede en ocasiones ser más onerosa para los trabajadores afectados ya que no supone un aligeramiento de jornada y además no posibilita la percepción de la prestación por desempleo.

Es por ello por lo que, en este deslinde de figuras afines, son las causas las que deben ser analizadas siempre a la luz de las circunstancias concretas de cada empresa y entendemos que, aun cuando existiendo, como existe tras la reforma laboral, un margen de discreción importante para el empresario, se tenderán a considerar más ajustadas a derecho las medidas que supongan consecuencias lo menos lesivas posibles para el trabajador.

#### **IV. Causas justificativas de la suspensión y la reducción de jornada: causas comunes**

Vaya por delante decir que este apartado dedicado a las causas justificativas (al igual que lo será el apartado V siguiente al respecto del procedimiento) es un apartado común a ambas figuras jurídicas: (i) la suspensión de los contratos de trabajo o (ii) la reducción de jornada del contrato de trabajo.

A lo largo de las distintas redacciones del art. 47 ET se ha venido estableciendo que, para poder llevar a cabo la aplicación de las medidas de suspensión de contrato de trabajo o de reducción de la jornada, se requería de la existencia de una serie de causas objetivas económicas, organizativas, técnicas o de producción que acreditasen la situación coyuntural por la que atravesara la empresa.

Hasta el RDL 3/12 no se modificó el procedimiento para la implementación de estas medidas temporales de suspensión de contratos de trabajo o de reducción de jornada remitiéndose el procedimiento, hasta esa fecha, al procedimiento previsto en el art. 51 ET de los despidos colectivos y a la definición que de las causas económicas, organizativas, técnicas o de producción se incluía en el mismo.

A partir del 12 de febrero 2012, con la promulgación del RDL 3/12, se reguló un nuevo procedimiento para la aplicación de las medidas temporales de suspensión de los contratos de trabajo o de reducción de jornada del art. 47 ET que eliminaba la necesidad de la autorización administrativa. Asimismo, en la modificación que se hacía del art. 47 ET se incluía nuevamente la necesidad de que existieran causas económicas, organizativas, técnicas o de producción para justificar la adopción de la medida.

No obstante, aun cuando se especificaba la necesidad de la concurrencia de causas objetivas, no contenía una definición de cuándo se entendía que se producían

tales causas, ni hacía remisión a la definición que de las mismas se contenía en el art. 51 ET que regulaba el despido colectivo. Se producía así un vacío que daba lugar a diversas interpretaciones de cuándo se entendían producidas estas causas; interpretaciones que podían variar entre una definición más flexible, como la definición que de las causas hacía el art. 41 ET, a una definición más exigente, como la definición que de las causas se hacía en el art. 51 ET.

Finalmente, con la publicación de la Ley 3/12, se resuelve esta duda interpretativa al incluir finalmente una definición más ajustada de cuándo puede entenderse que concurren causas económicas, organizativas, técnicas o de producción, que es coincidente además con la definición que de las mismas se hace en el art. 82.3 ET, que regula la posibilidad de descuelgue del convenio colectivo.

A esta determinación más ajustada de las causas objetivas se añade el hecho de que el legislador decide regular en el RD 1483/12 el conjunto de documentación que debe aportar el empleador de cara a justificar la situación económica, técnica, productiva u organizativa por la que atraviesa y sobre la que basa la adopción de las medidas de suspensión de contratos de trabajo o de reducción de jornada.

Así, y de conformidad con el art. 47 ET y 18 RD 1483/12 se definen las causas del siguiente modo.

#### IV.1. Causas económicas

Se entiende que existen *causas económicas* cuando *de los resultados de la empresa se desprende 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.*

Atendiendo al sentido literal de la definición dada, el empresario podría justificar la causa económica en dos circunstancias:

- a) Que los resultados de la empresa actuales o previstos sean negativos.

El legislador viene exigiendo que el empresario acredite la existencia de pérdidas en la empresa, ya sean actuales o previstas, y que demuestre que tal situación de pérdidas es coyuntural.

Así, el empresario deberá basarse en datos contables objetivos y concretos (el resultado del ejercicio de la empresa), para acreditar la existencia de esa situación negativa. Concretamente, el legislador viene exigiendo al empresario, en el art. 18 RD 1483/12, la presentación al trabajador de la siguiente documentación para acreditar la situación negativa por la que atraviesa la empresa:

- i. *Cuentas anuales del último ejercicio económico 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. Estas cuentas deberán estar debidamente auditadas en el caso de que la empresa esté obligada a realizar auditorías. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.*

- ii. *Cuentas provisionales del ejercicio económico vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento.*
- iii. *Memoria explicativa.*
- iv. *Adicionalmente, el legislador exige (art. 5 RD 1483/12) que cuando la empresa que inicie el procedimiento forme parte de un grupo de empresas (sin especificar si debe tratarse de un grupo de empresas “a efectos laborales”) que tenga la obligación de formular cuentas consolidadas debe aportar “las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, correspondiente al último ejercicio<sup>2</sup>, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento”. En caso de que no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, la empresa deberá presentar la documentación referida en los apartados i. a iii. anteriores de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, y siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento”.*

A pesar de que, aparentemente, el legislador determina con rigor la necesidad de que se presente información económica, cuando la empresa forme parte de un grupo de empresas se abre el interrogante de cuál es el ámbito que deberá cubrir entonces la misma carta por la que se comunique la medida de la suspensión del contrato de trabajo o la de reducción de jornada.

Es decir, parece claro que el empresario deberá presentar la información económica cuando la empresa forme parte de un grupo de empresas, pero cuando se alegue la causa económica en la comunicación ¿deben tenerse en cuenta también los resultados del resto de las empresas del grupo para justificar la existencia de la causa económica o es suficiente con los resultados de la empresa donde se va a aplicar la medida? Aun cuando el legislador no clarifica este aspecto, parece que lo más procedente, antes de iniciar el procedimiento para la adopción de las medidas del art. 47

---

<sup>2</sup> Referirse al último ejercicio es uno de los matices del art. 18.2.a) del RD 1483/12 para estos procedimientos de reducción o suspensión vs. los despidos colectivos que se solicita de los dos últimos ejercicios

ET, sería que el empresario entrara a revisar si puede considerarse si la empresa forma parte de un grupo de empresas “a efectos laborales” (porque haya habido trasvase de trabajadores, unidad de dirección, caja única, apariencia externa unitaria, etc.) o se trate de un simple grupo de empresas de carácter mercantil.

Por analogía a la doctrina judicial existente en materia de despido, entendemos que cuando se trate de un grupo de empresas “a efectos laborales”, el empresario debería tener en cuenta los resultados económicos totales de las empresas que conforman el grupo de empresas “a efectos laborales” para determinar la existencia de las pérdidas económicas que justifiquen la adopción de la medida. Ahora bien, el empresario debe tener en cuenta que el reconocimiento del “grupo de empresas “a efectos laborales” “ab initio” puede ser algo arriesgado puesto que, por un lado, este reconocimiento le va a acompañar en cada una de las decisiones que deba a tomar a futuro respecto a otros trabajadores de ese grupo “a efectos laborales” pero, por otro lado, el no incorporar la información referente al grupo de empresas podría conllevar un defecto formal en la implementación de la medida que podría incluso hacerla devenir nula.

Por otro lado, se abre un nuevo interrogante en el que el legislador tampoco ha querido entrar y es *¿qué ocurre si el grupo de empresas es de carácter internacional?* De conformidad con la literalidad de la ley cabría incluso entenderse que no habrá que aportar la documentación referida al grupo de empresas porque las empresas no estarían ubicadas en territorio español.

Ahora bien, *¿qué pasaría si el grupo de empresas internacional puede ser considerado un grupo de empresas “a efectos laborales”?* es decir, si existe entre las distintas empresas de ámbito internacional confusión de plantillas, tienen caja única, hay unidad de dirección, confusión de patrimonios, apariencia externa unitaria y funcionamiento unitario... en tal caso, *¿sería preciso que el empresario tuviera en cuenta los resultados de las distintas empresas para justificar las medidas de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada, aun cuando alguna de las empresas pudiera estar, por ejemplo, ubicada en Estados Unidos cuya legislación nada tiene que ver con la legislación española?*

Si nos atenemos a la interpretación jurisprudencial al respecto de los grupos de empresas “a efectos laborales” de carácter nacional y extendemos esta interpretación a los grupos de empresas “a efectos laborales” de carácter internacional, parece que la misma conclusión debería derivarse para evitar que se considere no ya que hubiera defectos formales, sino que no existiera causa económica suficiente por entender que la situación económica de la empresa no justifica suficientemente la adopción de las medidas de suspensión de contratos de trabajo o de reducción de jornada al no haberse comunicado la situación del resto de empresas que forman parte del grupo de empresas “a efectos laborales”.

Llegado este punto debemos de preguntarnos también qué sucede si aun cuando no siendo un grupo de empresas “a efectos laborales”, son empresas pertenecientes a

un grupo de empresas con obligación de consolidar cuentas, cuando la obligación de consolidación de la dominante lo es en el extranjero ¿cabe entenderse que se debe presentar toda la documentación referida en el artículo aun cuando esta se refiera a obligaciones legales de otras jurisdicciones y en idioma distinto? Una vez más, entendemos que no disponiendo la norma una solución expresa que permita entender que el concepto de grupo consolidado excluya las compañías extranjeras, no está claro, ni existe por el momento interpretación de nuestros tribunales al respecto de si es necesario, en aras a cumplir con los requisitos legales, aportar la documentación respecto de la sociedad del grupo dominante aun cuando consolide fuera de España.<sup>3</sup>

Por último hay que destacar que además de la documentación referida en los párrafos anteriores, en caso de que el empresario lo que alegase fuese la previsión de pérdidas como causa económica de la medida de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada, será preciso que (a) *el empresario informe al trabajador respecto de los criterios utilizados para la estimación de los resultados previstos provisionales* y (b) *deberá prepararse un 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.*<sup>4</sup>

b) Que haya una disminución persistente en el nivel de ingresos ordinarios o ventas, entendiéndose por tal la producida en dos trimestres del ejercicio en curso en comparación con los mismos dos trimestres del año anterior.

En este caso, la causa que se alega por el empresario no es tanto una situación de resultado negativo en sus cuentas de pérdidas y ganancias, sino la existencia de una reducción del nivel de los ingresos o de las ventas referenciados a dos trimestres en comparación con los mismos dos trimestres del año anterior<sup>5</sup>.

El empresario deberá acreditar que su nivel de ventas o los ingresos ordinarios recibidos correspondientes a dos trimestres del ejercicio en curso son inferiores a los percibidos en el año anterior en los mismos trimestres.

Un elemento muy importante de esta causa económica es esa concreción que hace de que los dos trimestres de un ejercicio deben compararse con los del ejercicio anterior para comprobar su disminución. Este elemento comparativo se introduce

---

<sup>3</sup> Téngase en cuenta que en todo caso la Ley no exige en su literalidad –salvo supuestos de grupo de empresas “a efectos laborales”, por interpretación de la jurisprudencia- que deba concurrir causa económica al respecto de todo el perímetro de las empresas que consolidan, sino que se exige la puesta a disposición de determinada información de carácter económico al respecto de grupos de empresas con obligación de consolidar cuentas, cuando existan saldos acreedores y deudores. Este matiz puede ser importante puesto que, en nuestra opinión podría suponer, que en determinadas circunstancias, pudiera seguir siendo predicable una causa económica en una empresa con pérdidas aun cuando los resultados del grupo consolidado sean positivos.

<sup>4</sup> Téngase en cuenta que, en la práctica, de cara a demostrar la “previsión de pérdidas” se hace casi indispensable contar con una prueba pericial fundada que acredite tal proyección de la situación de crisis empresarial.

<sup>5</sup> Nótese la diferencia con la exigencia de tres trimestres del art. 51 ET.

con la finalidad de solventar las dudas interpretativas que se generaron en su día cuando se definieron las causas para el despido objetivo colectivo del art. 51 ET.

El RDL 3/12 definía unas causas refiriendo únicamente la necesidad de que los ingresos o las ventas hubieran disminuido en un marco de trimestres consecutivos sin indicar si dichos trimestres había que compararlos con los mismos del año anterior o si cada trimestre podía ser comparado con el siguiente. El legislador quiso solventar las dudas interpretativas y los problemas que se originaron en esa primera definición que se hizo de la causa económica y en la Ley 3/12 introduce el elemento diferenciador de que los trimestres deben compararse respecto de los mismos del año anterior. En esta línea, a la hora de llevar a cabo la definición de la causa económica en los supuestos de suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada (aun cuando no había incluido ninguna definición en el RDL 3/12), lo que hace el legislador es introducir también la necesidad de que cuando se trate de determinar si hay disminución en los ingresos o las ventas, estos deban revisarse comparando los trimestres de un año respecto de los del año anterior.

Ahora bien, aunque la inclusión de la referencia al “año anterior” a la hora de analizar los trimestres resuelve muchas de las dudas interpretativas de la reforma de febrero de 2012 y favorece a aquellas empresas en las que su nivel de actividad es cíclica, también es cierto que puede perjudicar a otras empresas. En concreto, en aquellas empresas en las que la actividad es estacional o cíclica, teniendo picos de crecimiento o de disminución de las ventas y los ingresos en los mismos meses o trimestres todos los años, resulta beneficioso que los trimestres que se tengan que comparar sean los mismos del año anterior, porque esas empresas van a poder saber aproximadamente en qué períodos se va a incrementar o se reducir su actividad. Por el contrario, aquellas empresas con una actividad más plana, que pueden tener incrementos o descensos con independencia de la época del año en que se desarrolla la actividad, la inclusión de la comparación de los mismos trimestres en dos años seguidos sí puede ser perjudicial.

Otro elemento diferenciador que se ha incluido y que debe ser tenido en cuenta, es la expresa delimitación que se hace al definir las causas económicas al indicar que el nivel de ingresos que debe revisarse a fin de comprobar si existe o no causas económicas son los *ingresos ordinarios* de la empresa. Así, a la hora de analizar las cuentas de una empresa habría que excluir cualquier ingreso extraordinario que se hubiera producido para poder comprobar el volumen de los ingresos ordinarios a los efectos de comprobar que la causa económica de la disminución de los ingresos es cierta y conforme a lo establecido por la Ley.

El legislador, en este caso, exige que el empleador, para probar la existencia de esta disminución persistente de ingresos ordinarios o de ventas, deberá aportar la documentación prevista en el apartado a) anterior del presente documento más “*la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediata-*

*mente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior”.*

#### **IV.2. Causas técnicas, organizativas o de producción**

Se entenderán que existen *causas técnicas* cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción que sean utilizados en la empresa; *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 de la empresa; 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.

Adicionalmente, el legislador viene exigiendo que, para acreditar la existencia de las respectivas causas técnicas, organizativas o productivas, el empresario deberá presentar, entre otra, la siguiente documentación:

- (a) Memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o productivas mencionadas *que acrediten la concurrencia de las mismas* para la adopción de las medidas de suspensión de contratos de trabajo o de reducción de jornada; y los
- (b) *Informes técnicos oportunos que acrediten, en su caso: la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.*

A pesar del intento del legislador por introducir una definición de cada una de las causas productivas, técnicas y organizativas, lo cierto es que la determinación de las mismas que queda en la actual redacción del art. 47 ET es amplia y no restrictiva. Todo lo cual conlleva la posibilidad de que el empresario pueda intentar justificar la adopción de las medidas señaladas sobre la base de una suerte de causas, que aunque no hubieran sido recogidas en el art. 47 ET, se encontrarían incluidas dentro de la definición amplia que de las causas hace el mencionado precepto. Y, especialmente, debe atenderse al hecho de que al establecer una interpretación tan amplia, el legislador está dejando que sean nuestros tribunales los que interpreten cuándo se entienden producidas las causas organizativas, técnicas o productivas.

En definitiva, lo que el empresario debe tener en cuenta es que las causas deben tener la suficiente entidad como para acreditar la necesidad de las medidas a adoptar

y que las mismas van a contribuir a superar la situación transitoria por la que atraviesa.

Ante todo debe tenerse en cuenta que el legislador ha querido establecer, y así ha venido interpretando la jurisprudencia, que las medidas de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada que se adopten no sean simplemente para mejorar la situación de la empresa sino que, efectivamente, contribuyan a superar las dificultades económicas, organizativas, técnicas o productivas que estén ocasionando esa situación coyuntural por la que atraviesa la empresa.

A pesar de los intentos definitorios de las causas justificativas de las medidas de suspensión de contrato de trabajo o reducción de jornada y de la finalidad que deben tener estas medidas para ayudar al empresario a superar una situación coyuntural, lo cierto es que al establecer un procedimiento que debe seguirse con independencia del número de afectados, el legislador está requiriendo, en cuanto a las pruebas justificativas de la situación de la empresa, un volumen de información similar al que se precisa para un despido colectivo y que no se requiere cuando se hacen una serie de despidos individuales.

La única respuesta que encontramos es que al haber eliminado la exigencia de la autorización administrativa, el legislador ha querido que este procedimiento cumpla con un mayor número de formalidades para evitar que se trate de medidas fáciles y que se produzcan abusos en las suspensiones contratos de trabajo o reducciones jornadas de forma indiscriminada y sin suficiente control.

## **V. Procedimiento de la suspensión de contratos o de reducción de la jornada de trabajo: procedimiento común**

El art. 47.1 ET junto con todo el capítulo III del RD 1483/12 contienen las reglas básicas de desarrollo de un procedimiento formal (y común, salvo unas pocas especialidades, a los supuestos de suspensión y a los supuestos de reducción de jornada de contratos de trabajo) cuya principal novedad introducida por el RDL 3/12 y mantenida en la Ley 3/12 es la supresión de la preceptiva autorización administrativa que hasta la fecha venía siendo la columna vertebral de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), al igual que lo era de los expedientes de regulación de empleo (ERE).

Así, la nueva configuración del procedimiento de suspensión de contratos otorga al empresario, en exclusiva, la facultad de decidir acerca de la procedencia de acometer suspensiones de contratos (o reducciones de jornada)<sup>6,7</sup>, de tal forma que el

<sup>6</sup> DILLA CATALÁ, María José, "Suspensión, reducción temporal de jornada y fuerza mayor", en A.A.VV. (MONTROYA MELGAR, Alfredo y GARCÍA MURCIA, Joaquín -Dirs.-), *Comentario a la Reforma Laboral 2012*, Madrid: Civitas, 2012, pp. 151-174.

<sup>7</sup> El art. 47.9 ET dispone: "tras la finalización del período de consultas el empresario notificará a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión (o reducción de jornada)".

período de consultas regulado al efecto se configura como un período de negociación preceptivo (en el que no tendrá que alcanzarse necesariamente acuerdo) a cuyo fin, el empresario, impondrá la implantación de la medida que considere oportuna. Es muy necesario destacar que se trata de un procedimiento formal, en el sentido estricto del término, que el empresario deberá cumplir escrupulosamente so pena de que la medida que se pretenda tramitar pudiera ser declarada nula por defectos formales en el proceso seguido. En este sentido, dos de las sentencias más recientemente dictadas sobre este tema, se han dictado en procedimientos de conflicto colectivo y se refieren a supuestos donde la empresa impone la medida de suspensión de contrato sin llegar a un acuerdo en el período de consultas. En ambos casos se declara la nulidad de la medida empresarial.<sup>8 y 9</sup>

El procedimiento previsto en el art. 47 ET y en el RD 1483/12 para la implementación de las medidas temporales de suspensión de los contratos de trabajo o reducción de jornada por causas económicas, organizativas, productivas o técnicas debe seguirse cualquiera que sea el número de trabajadores que vayan a resultar afectados por la medida.

El legislador no ha querido incluir ninguna distinción respecto de cuándo debe considerarse un procedimiento individual o colectivo, como hace en el art. 51 ET regulador de los despidos colectivos, debiendo seguirse el procedimiento previsto en el art. 47 ET y en el RD 1483/12, independientemente de que los trabajadores afectados sean uno, dos o la totalidad de la plantilla.

De esta forma, el empresario no puede ampararse en el hecho de que la suspensión del contrato de trabajo o la reducción de la jornada solo vaya a afectar a un pequeño grupo de trabajadores para no seguir el procedimiento, como podría ocurrir en un supuesto de despido colectivo.

Entendemos que lo que hace el legislador es intentar evitar que el empresario unilateralmente y sin justificación de ningún tipo pueda adoptar una medida de gran repercusión en los derechos y en la capacidad adquisitiva de los trabajadores.

---

<sup>8</sup> Aun cuando se trata de una sentencia previa al RD 1483/12, al respecto de las formalidades del proceso, es de destacar la sentencia del Juzgado de lo Social nº 33 de Madrid, de 25 de julio de 2012. En esta sentencia la empresa justifica la medida en causas económicas y lleva a cabo un periodo de consultas que concluye sin acuerdo. La sentencia, en resumen, declara la medida nula por considerar que el periodo de consultas no se desarrolló en los términos del art. 47 ET por haber entregado la empresa al Comité de Empresa documentación elaborada por la propia empresa y cuentas anuales no registradas, en lugar de entregar documentación auditada y cuentas anuales registradas. También declara que aunque pudiera entenderse que se ha llevado a cabo un verdadero periodo de consultas, la medida hubiera sido injustificada porque no ha quedado demostrada la causa económica alegada.

<sup>9</sup> También previa al RD 1483/2012 es de reseñar la Sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Terrassa, de 3 de septiembre de 2012. En esta la empresa justifica la medida en causas productivas y lleva a cabo un periodo de consultas que concluye sin acuerdo. En este caso la empresa ya intentó un primer expediente suspensivo con anterioridad a la reforma del que desistió, considerando el juzgado que esta actuación de la empresa constituye un fraude de ley al postergar el primer ERE en el tiempo con el único objeto de evitar la autorización administrativa.

No obstante lo anterior, y aun cuando el legislador ha intentado establecer un procedimiento que tratase por igual a todos los trabajadores con independencia del número de ellos que se fueran a ver afectados por las medidas de suspensión de contrato de trabajo o reducción de jornada, nos encontramos con que, aunque se siga el mismo procedimiento para su implementación, a la hora de impugnar la medida, los trabajadores encontrarán diferentes vías de impugnación según el número de trabajadores finalmente afectados.

Así, tal y como veremos de forma más extensa en el apartado VI siguiente -relativo a las vías de impugnación- según el número de trabajadores que hubieran resultado afectados por las medidas, estos podrán acudir a la vía de la impugnación individual o a la colectiva.

Se entenderá que la impugnación será individual -implementándose a través de demanda presentada directamente por los trabajadores afectados y a título individual cuando la medida temporal establecida del art. 47 ET afecte a un número de trabajadores inferior a los umbrales numéricos previstos por el artículo 51 ET para el despido colectivo.

Por el contrario, la impugnación será de carácter colectivo, implementándose a través de la modalidad procesal de conflicto colectivo, cuando el número de trabajadores afectados sea igual o superior a los umbrales dispuestos para el despido colectivo en el art. 51 ET.

El establecimiento de esta diferenciación en cuanto a las vías de impugnación coloca en una situación perjudicial a aquellos trabajadores cuya medida ha afectado a un número inferior a los umbrales mencionados ya que solo podrán articular la impugnación por la vía individual, no procediendo ulterior recurso contra la resolución de esa impugnación. Por el contrario, si la medida afecta a un número de trabajadores superior a los establecidos para el despido colectivo del art. 51 ET podrán articular dos vías: por un lado la impugnación colectiva debido al número de trabajadores afectados; y por otro, también podrán presentar la correspondiente demanda individual. Adicionalmente, se da la circunstancia de que en caso de que la impugnación sea colectiva, los trabajadores podrán presentar ulterior recurso de suplicación contra la resolución.

Aun cuando el procedimiento del art. 47 ET no establece distinción alguna, esta diferenciación que se ha establecido en cuanto a la forma de impugnación puede hacer que el empresario se plantee el número de trabajadores a incorporar en la medida o el momento en el que es más conveniente realizarla como consecuencia de las diversas vías de impugnación existentes.

Asimismo, también encontramos esta diferenciación en cuanto a medida individual y colectiva en el art. 64 de la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal, al respecto de las suspensiones de contratos de trabajo. En concreto se establece que "*Los expedientes de modificación sustancial de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, incluidos los traslados colectivos, y de suspensión o extinción colectivas de las relaciones laborales, una vez declarado el concurso, se tramitarán ante el juez del concurso (...)*".

La normativa concursal también está haciendo una distinción en cuanto a la naturaleza colectiva que debe tener la medida de suspensión del contrato de trabajo para que sea tramitada ante el juez del concurso una vez que éste sea declarado. Pese a que el art. 47 ET no establece distinción alguna, parece que la ley concursal sí establece claramente también esa diferenciación, imponiendo la tramitación por el juez del concurso de únicamente las medidas que sean colectivas y dejando la tramitación de las medidas individuales al juez de lo social. Ello nos obligaría de nuevo a remitirnos a los umbrales numéricos establecidos para el despido colectivo para delimitar cuándo debe entrar el juez del concurso a considerar la medida de suspensión.

En cualquier caso, y aun cuando -como hemos visto- se produzcan determinadas diferencias para las empresas en concurso en cuanto a la impugnación de las medidas implementadas o en ciertos aspectos procesales, lo cierto es que el art. 47 ET configura el proceso de suspensión de contratos de trabajo y reducción de jornada de trabajo como un proceso único independientemente del número de trabajadores/contratos afectados. Este procedimiento -insistimos único- consta de distintas fases que procuraremos abordar sistemáticamente.

### V.1. Iniciación del procedimiento<sup>10</sup> y documentación necesaria<sup>11</sup>

El procedimiento debe iniciarse necesariamente por escrito mediante la comunicación de apertura de un período de consultas que el empresario debe dirigir a los representantes legales de los trabajadores.

Es necesario hacer un pequeño inciso aquí con objeto de determinar quiénes son los representantes legales de los trabajadores. A estos efectos debemos remitirnos a lo que se establece en el art. 26 del RD 1483/12 el cual define quiénes estarán legitimados para intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa en este proceso<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Vid. Art. 17 RD 1483/12.

<sup>11</sup> Vid. Art. 18 RD 1483/12.

<sup>12</sup> Vid. Art. 26 del RD 1483/12 "Interlocución en el período de consultas":

1. Estarán legitimados para intervenir como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas a que se refiere este Reglamento los representantes legales de los trabajadores. Dicha intervención corresponderá a las secciones sindicales cuando estas así lo acuerden, siempre que tengan la representación mayoritaria en los comités de empresa o entre los delegados de personal.

2. Cuando la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el procedimiento intervendrá, de manera preferente, el Comité Intercentros o el órgano de naturaleza similar creado mediante la negociación colectiva, si por esta vía tuvieran atribuida esta función.

3. En los casos de ausencia de representación legal de los trabajadores en la empresa, los trabajadores podrán atribuir su representación durante la tramitación del procedimiento a una comisión designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

A estos efectos, los trabajadores podrán optar por atribuir su representación, para la negociación de un acuerdo, a su elección:

- a) A una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente.

En tal comunicación deben contenerse las casusas alegadas y fundar la/s misma/s con determinada documentación al efecto, acreditativa de la situación alegada, a saber:

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

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas de la suspensión de contratos o reducción de jornada y restantes aspectos relacionados con los puntos anteriores.

Adicionalmente debe tenerse en cuenta que, simultáneamente, a la entrega de la referida comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario deberá solicitar por escrito que estos emitan el informe a que se refiere el artículo 64.5.a) y b) ET.

---

Sin perjuicio de lo anterior, los representantes legales de los trabajadores de un centro de trabajo de la misma empresa podrán asumir a estos efectos y mediante el mismo sistema de designación la representación de los trabajadores del centro que carezca de representación legal.

- b) 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.

4. En cualquiera de los casos contemplados en el apartado 3, la designación de la comisión deberá realizarse en un plazo de cinco días a contar desde el inicio del período de consultas, sin que la falta de designación pueda suponer la paralización del mismo. La empresa deberá comunicar a los trabajadores la posibilidad de esta designación a la apertura del período de consultas, si no lo hubiera hecho antes, indicando que la falta de designación no impedirá la continuación del procedimiento.

5. En el supuesto de que la negociación se realice con una comisión cuyos miembros sean designados por los sindicatos, el empresario podrá atribuir su representación a las organizaciones empresariales en las que estuviera integrado, pudiendo ser las mismas más representativas a nivel autonómico, y con independencia de que la organización en la que esté integrado tenga carácter intersectorial o sectorial.

Dicha comunicación de inicio del proceso (apertura del período de consultas) debe ir acompañada de toda aquella documentación justificativa que sea necesaria para acreditar la concurrencia de la causa alegada así como acreditar que se trata de una situación coyuntural de la actividad de la empresa.

Específicamente y para el caso concreto en que la causa aducida por la empresa sea de índole económica, la documentación exigible será la misma que se exige en el art 4 del RD 1483/12, al respecto del despido colectivo<sup>13</sup> con las siguientes particularidades:

- a) Se limitará a la del último ejercicio económico completo, así como a las cuentas provisionales del vigente a la presentación de la comunicación por la que se inicia el procedimiento.
- b) En caso de que la causa aducida consista en la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas, el empresario deberá aportar, además de

---

<sup>13</sup> Vid. Art. 4 del RD 1483/12:

“1. En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa que acredite, en la forma señalada en los siguientes apartados, los resultados de la empresa de los que se desprenda una situación económica negativa”.

2. Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá acompañar toda la documentación que a su derecho convenga y, en particular, deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, 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, debidamente auditadas en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, así como las cuentas provisionales al inicio del procedimiento, firmadas por los administradores o representantes de la empresa que inicia el procedimiento. En el caso de tratarse de una empresa no sujeta a la obligación de auditoría de las cuentas, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

3. Cuando la situación económica negativa alegada consista en una previsión de pérdidas, el empresario, además de aportar la documentación a que se refiere el apartado anterior, deberá informar de los criterios utilizados para su estimación. Asimismo, deberá presentar un 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.

4. Cuando la situación económica negativa alegada consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación prevista en el apartado 2, la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los tres trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de despido colectivo, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

5. Cuando la empresa que inicia el procedimiento forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el período señalado en el apartado 2, siempre que existan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa que inicia el procedimiento a que se ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa que inicia el procedimiento.

la documentación prevista en la letra a), la documentación fiscal o contable acreditativa de la disminución persistente del nivel de ingresos ordinarios o ventas durante, al menos, los dos trimestres consecutivos inmediatamente anteriores a la fecha de la comunicación de inicio del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, así como la documentación fiscal o contable acreditativa de los ingresos ordinarios o ventas registrados en los mismos trimestres del año inmediatamente anterior.

Sin embargo, cuando se aleguen por la empresa causas técnicas, organizativas o de producción, la documentación que deberá presentar el empresario deberá incluir una memoria explicativa de dichas causas que acredite la concurrencia de las mismas, aportando los informes técnicos oportunos en los términos señalados en el art. 5.2 del RD 1483/12<sup>14</sup>.

## V.2. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral

Aun cuando tal y como ya hemos expuesto, se haya eliminado con la nueva reforma laboral la necesidad de obtener la autorización administrativa de la autoridad laboral para que el empresario pueda acometer la suspensión de los contratos de trabajo, esta sigue teniendo una serie de facultades<sup>15</sup>, entre las cuales está, la de velar por la efectividad del período de consultas y ser garante del completo proceso.

Así, el empresario hará llegar a la autoridad laboral<sup>16</sup> simultáneamente a su entrega a los representantes legales de los trabajadores, copia de la comunicación y documentación que se ha expuesto en el apartado (a) anterior; la misma que se ha puesto a disposición de los representantes de los trabajadores.

Asimismo, el empresario deberá remitir a la autoridad laboral información sobre la composición de la representación de los trabajadores, así como de la comisión negociadora del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, especificando, en el supuesto de ser varios los centros de trabajo afectados, si la negociación se realiza a nivel global o diferenciada por centros de trabajo. Igualmente deberá remitir información sobre los centros de trabajo sin representación unitaria y escrito de comunicación a que se refiere los puntos 3 y 4 del art. 26 del RD 1483/12<sup>17</sup>, en su caso, actas relativas a la atribución de la representación a la comisión mencionada en dicho artículo.

<sup>14</sup> Art. 5.2 RD 1483/12: "(...) El empresario deberá aportar los informes técnicos que acrediten, en su caso, la concurrencia de las causas técnicas, derivadas de los cambios, entre otros, en los medios e instrumentos de producción; la concurrencia de las causas organizativas derivadas de los cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción o la concurrencia de las causas productivas derivadas de los cambios, entre otros, en la demanda de los productos y servicios que la empresa pretende colocar en el mercado".

<sup>15</sup> Vid punto IV.2 del presente comentario.

<sup>16</sup> A los efectos de poder determinar quién es la autoridad laboral competente deberá estarse a lo previsto en el art. 25 del RD 1483/12.

<sup>17</sup> Vid. Art. 26.3 RD 1483/12.

Una vez la autoridad laboral haya recibido la comunicación de iniciación del procedimiento de suspensión de contratos o reducción de jornada, dará traslado de la misma, junto con la documentación presentada y la información que hemos expuesto en el punto anterior a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. En el supuesto de que la autoridad laboral entendiese que existe algún defecto por no reunir los requisitos exigidos así lo advertirá al empresario, remitiendo copia del escrito a los representantes de los trabajadores y a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (esta advertencia de la autoridad laboral no supondrá la paralización ni la suspensión del procedimiento).

En el supuesto de que la autoridad laboral que recibe la comunicación entendiese que carece de competencia<sup>18</sup>, deberá dar traslado de la misma a la autoridad laboral que resultara competente, dando conocimiento de ello simultáneamente al empresario y a los representantes de los trabajadores.

Adicionalmente, cabe decir que si durante el período de consultas, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, dará traslado a la autoridad laboral para que proceda conforme a lo dispuesto en el párrafo anterior.

### V.3. Período de consultas

Tal y como señala el RD 1483/12, el período de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores sobre las medidas de suspensión de contratos o de reducción de jornada. Así, la nueva normativa señala que para poder cumplir tal fin, los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del período de consultas de la comunicación y documentación preceptiva establecida en los arts. 17 y 18 del RD 1483/12, compeliendo a las partes a “negociar de buena fe”. En este sentido, la nueva regulación sobre el período de consultas es mucho más prolija, detallada y entra a disponer al respecto de plazos y contenidos mínimos a los efectos de asegurarse que se cumpla por las partes esa obligación de “negociar” de buena fe y no quede en un mero “desideratum” normativo.

En particular, en el apartado 2 del art. 20 RD 1483/12 se establece que a la apertura del período de consultas se fijará un calendario de reuniones a celebrar dentro del mismo, que respetará lo establecido en tal artículo, si bien las partes podrán acordar de otra forma el número de reuniones e intervalos entre las mismas. A continuación detallamos los puntos esenciales que reglamentan este período de consultas:

- (i) Salvo pacto en contrario, la primera reunión debe celebrarse en un plazo no inferior a un día desde la fecha de la entrega de la comunicación a que se refiere el art. 19.1 RD 1483/12.

---

<sup>18</sup> Vid Art. 25 del RD 1483/12.

- (ii) El período de consultas tendrá una duración no superior a quince días. Salvo pacto en contrario, se deberán celebrar, al menos, dos reuniones, separadas por un intervalo no superior a siete días ni inferior a tres.
- (iii) El período de consultas podrá darse por finalizado en todo caso cuando las partes alcancen un acuerdo.
- (iv) De todas las reuniones se levantará acta, que firmarán todos los asistentes.
- (v) A la finalización del período de consultas, el empresario comunicará a la autoridad laboral competente el resultado del mismo. Si se hubiera alcanzado acuerdo, trasladará a la autoridad laboral copia íntegra del mismo (en cuanto al régimen de adopción de acuerdos se deberá estar a lo previsto en el art. 28 RD 1483/12).

En todo caso, comunicará a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada, actualizando, en su caso, los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el art. 17 del RD 1483/12, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el período de consultas, acompañando las actas de las reuniones celebradas durante el mismo.

La comunicación deberá contemplar el calendario con los días concretos de suspensión de contratos o reducción de jornada individualizados por cada uno de los trabajadores afectados. En el supuesto de reducción de la jornada, se determinará el porcentaje de disminución temporal, computada sobre la base diaria, semanal, mensual o anual, los períodos concretos en los que se va a producir la reducción así como el horario de trabajo afectado por la misma, durante todo el período que se extienda su vigencia.

- (vi) Transcurrido el plazo señalado de 15 días sin que el empresario haya comunicado la decisión indicada en dicho apartado, se producirá la terminación del procedimiento por caducidad, lo que impedirá al empresario proceder a notificar las medidas de suspensión (o reducción de jornada) conforme a lo señalado en el art. 23 del RD 1483/12, sin perjuicio, en su caso, de la posibilidad de iniciar un nuevo procedimiento.
- (vii) La autoridad laboral dará traslado de la comunicación empresarial, a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo todo ello haciendo constar la fecha en la que el empresario le ha remitido dicha comunicación.
- (viii) Durante todo el período de consultas, la autoridad laboral velará por la efectividad del mismo pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que no supondrán, en ningún caso, la paralización ni la suspensión del procedimiento. La autoridad laboral dará traslado a ambas partes de los escritos que contengan dichas advertencias o recomendaciones, aun cuando se dirijan a una de ellas en particular, así como el empresario deberá responder por escrito a la autoridad laboral antes de la finalización del período de consultas sobre las advertencias o recomendaciones que le hubiere formulado ésta.

#### V.4. Fin del período de consultas

Una vez transcurrido el periodo de consultas, la autoridad laboral comunicará a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social la finalización de tal período, dando traslado, en su caso, de la copia del acuerdo alcanzado y, de cualquier modo, de la decisión empresarial sobre la suspensión de contratos o reducción de jornada.

El informe deberá ser evacuado en el improrrogable plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral de la finalización del período de consultas, y quedará incorporado al procedimiento. El informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social versará sobre los extremos de la comunicación empresarial a que se refiere el art. 17.2 del RD 1483/12 y sobre el desarrollo del período de consultas<sup>19</sup>.

### VI. Efectos derivados de la suspensión del contrato de trabajo o de la reducción de jornada

#### VI.1. Pago de salarios y prestación de servicios

Parece que el primer efecto fundamental que se derivaría de la adopción de estas medidas sería la suspensión del contrato o la reducción de la jornada, según se tratara, con la consiguiente paralización o reducción del pago de los salarios por parte del empresario y la consecuente paralización o reducción del número de horas de la prestación de los servicios por parte del trabajador.

Se abre aquí la cuestión del momento en que esta suspensión o reducción de jornada empezaría a producir efectos.

De conformidad con el art. 47 ET, la medida de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada tendrá efectos a partir de la comunicación por la autoridad laboral de la decisión empresarial (con o sin acuerdo) a la entidad gestora de la prestación de desempleo o una posterior, en caso de que así se acordara. Así, de acuerdo con la literalidad de la ley, la suspensión de los contratos de trabajo o la reducción de jornada tendría efectos, no desde la toma de la decisión por el empresario o el acuerdo entre las partes, sino en el momento en que se produzca la comunicación de esta medida por la autoridad laboral a la entidad gestora de desempleo.

Por el contrario en el art. 23 del RD 1483/12 se establece que la medida surtirá efectos a partir de la fecha en que el empresario comunique la decisión (con o sin acuerdo) a la autoridad laboral. En concreto “(...) *el empresario podrá proceder a notificar individualmente a los trabajadores afectados la aplicación de las medidas de suspensión de contratos o reducción de jornada correspondientes, que surtirán efectos a partir de la fecha en que el empresario haya comunicado la mencionada decisión empresarial a la autoridad laboral, salvo que en ella se contemple una posterior.* (...)”

<sup>19</sup> Tal y como viene poniendo de manifiesto parte de la doctrina, este informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social cobrará especial relevancia en los supuestos en que la medida sea impugnada ante los tribunales sin haberse alcanzado acuerdo.

En el mismo sentido, la Disposición Adicional Sexagésima Tercera de la LGSS establece que la fecha de efectos del desempleo será coincidente con o posterior a la fecha en que “(...) se comunique por el empresario a la autoridad laboral la decisión empresarial adoptada sobre el despido colectivo, o la suspensión de contratos, o la reducción de jornada (...)”. Es decir, esta disposición que fue incluida por la Ley 3/12, de nuevo y en contradicción con el art. 47 ET, mantenido precisamente por esa Ley 3/12, vuelve a establecer la coincidencia del efecto de la decisión empresarial con su comunicación a la autoridad laboral.

La indefinición que queda prevista en el art. 47 ET al establecer que los efectos se producen desde que la autoridad laboral lo comunica a la entidad gestora es evidente. Especialmente, porque entra en contradicción con la propia fecha a partir de la cual el trabajador podrá percibir el desempleo.

Si bien, el legislador parece consciente de tal indefinición e intenta remediarlo incorporando la nueva redacción de esa disposición adicional en la LGSS y, posteriormente, en el RD 1483/12, se olvida de incluir una modificación similar en el art. 47 ET.

Así, el empresario se encuentra ahora con dos fechas distintas respecto de cuándo es el momento en que tendrá efectos la medida y cuándo los trabajadores se encontrarán en situación de desempleo.

Parece que la solución más satisfactoria para cumplir con lo preceptuado en ambas redacciones sería la de establecer, en la comunicación de la medida a los trabajadores y a la autoridad laboral, que la fecha de efectos de las medidas a adoptar sería una fecha posterior a la de la comunicación de la decisión empresarial a la autoridad laboral (previsión contemplada en cada una de las redacciones), para evitar así encontrarnos con esas contradicciones y que pueda llegar a considerarse un incumplimiento formal respecto a la fecha de efectos de la medida.

## VI.2. Derecho a percepción del desempleo para los trabajadores

Otro de los efectos derivados de la adopción de las medidas de suspensión de contrato de trabajo o reducción de jornada del art. 47 ET es el derecho de los trabajadores a la percepción de la prestación de desempleo siempre que cumplan con los requisitos exigidos por la normativa para la percepción del mismo.

Se considerará que el trabajador se encuentra en desempleo total cuando se produzca “(...) 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 47 ET (...)” (art. 203.2 LGSS).

Y se entenderá como desempleo 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 %, siempre que el salario sea objeto de análoga reducción (...)” en vir-

tud de la reducción de jornada establecida al amparo del art. 47 ET (art. 203.3 LGSS).

Así, se distingue claramente que el trabajador tendrá derecho al desempleo de forma completa cuando se produzca la suspensión o reducción de jornada de forma que cese en la actividad durante una jornada completa de trabajo. Es decir, el trabajador tendrá derecho a la prestación de desempleo completa cuando, por ejemplo, el trabajador no tenga que trabajar uno o varios días completos, una o varias semanas o uno o varios meses, ya sean alternos o consecutivos.

Por el contrario, el desempleo parcial, que únicamente podrá desencadenarse con motivo de la medida de reducción de jornada por la vía del art. 47 ET, se producirá cuando el trabajador tenga la jornada diaria reducida. Es decir, cuando el trabajador tenga la jornada reducida de tal forma que tenga que prestar servicios todos los días pero en una jornada inferior a la que venía desarrollando antes de la adopción de la medida de reducción de jornada. En consonancia con ello, el art. 210.5 LGSS ya establece a este respecto que la forma de consumición del paro será “*por horas y no por días*” y que el porcentaje consumido será “*equivalente al de reducción de jornada decidida por el empresario al amparo de lo establecido en el art. 47 ET*”.

Es de señalar que este derecho a la prestación por desempleo al que podrían tener derecho los trabajadores por la adopción de la medida de reducción de jornada del art. 47 ET, no existiría en caso de que el empresario optase por acometer la reducción de jornada por la vía de la modificación sustancial de condiciones del art. 41 ET. Expresamente el art. 208 LGSS excluye este derecho al limitar, como hemos indicado, el derecho a la prestación por desempleo parcial a las reducciones de jornada producidas al amparo del art. 47 ET.

### VI.3. No da derecho a indemnización

A diferencia de lo que sucede con el art. 51 ET en el que el trabajador tiene derecho a percibir una indemnización como consecuencia del despido por causas económicas, técnicas, organizativas y productivas sufrido, en el caso de las medidas de suspensión del contrato de trabajo o reducción de jornada del art. 47 ET el trabajador no tiene un derecho a la percepción de una indemnización legal.

Asimismo, y a diferencia también de lo que dispone el art. 41 ET, el trabajador que ve reducida su jornada por la vía del art. 47 ET no tiene un derecho reconocido legalmente a rescindir su contrato de trabajo en caso de no estar conforme con la decisión de la medida adoptada por parte del empresario.

No obstante lo anterior, el hecho de que el art. 47 ET no disponga el derecho del trabajador a una indemnización, no quiere decir que el empresario no pueda acordar con los trabajadores el abono de indemnización o, inclusive, el abono de una cantidad que complemente la prestación por desempleo. Dichas cuantías, sin embargo, y a diferencia de las indemnizaciones previstas legalmente, no estarán exentas de tri-

butación, sino que habrá que descontar de las mismas las cuantías correspondientes al impuesto de IRPF y a la cotización a la Seguridad Social.

#### VI.4. Prohibición de realización de horas extraordinarias

El art. 47 ET dispone que durante el periodo en que se encuentre vigente la medida de reducción de jornada “*no podrán realizarse horas extraordinarias salvo fuerza mayor*”. El legislador no distingue si la prohibición de realización de las horas extraordinarias en caso de reducción de jornada afecta a la totalidad de la plantilla o solo a los trabajadores afectados por la medida de reducción de jornada.

Hay posturas doctrinales tanto a favor como en contra de la extensión de la prohibición de la realización de horas extraordinarias a la totalidad de la plantilla. Autores como LLANO SÁNCHEZ consideran que esta prohibición de realización de horas extras únicamente afecta a los trabajadores afectados por la medida. Por el contrario, autores como DILLA CATALÁ entienden que la citada prohibición debe extenderse a la totalidad de la plantilla<sup>20</sup>.

En nuestra opinión, la extensión de la prohibición a toda la plantilla no estaría justificada ante el desequilibrio e inseguridad que podría generar en empresas con departamentos de funcionamiento independiente y en las que la medida de reducción de jornada solo aplicase a determinados departamentos. Y ello porque podría ocurrir que un área funcional viera su jornada reducida por motivos coyunturales de la empresa pero que tal situación no afectase a otros departamentos los cuales podrían tener actividad suficiente o incluso mayor actividad que requiriese la realización de horas extras de los trabajadores asignados al mismo.

No obstante, lo cierto es que el legislador no ha establecido diferenciación alguna, lo que permite dar cabida a las diferentes interpretaciones, debiendo analizar esta prohibición sobre el caso concreto y sus condiciones particulares.

#### VI.5. Derecho a acciones formativas

Finalmente, y consecuencia de esas medidas de suspensión del contrato o reducción de jornada al amparo del art. 47 ET, el legislador estableció que durante la duración de las mismas debía promoverse el “*desarrollo de acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados cuyo objeto sea aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad*”.

No obstante, el legislador no establece la forma en que se tiene que promover el desarrollo de esas acciones formativas o las condiciones de las mismas. Es más, ni siquiera establece si la mencionada actividad formativa debe ser implementada por

<sup>20</sup> Ambas autoras en DILLA CATALÁ, María José, “Suspensión, reducción temporal de jornada y fuerza mayor”, en A.A.V.V. (MONTROYA MELGAR, Alfredo y GARCÍA MURCIA, Joaquín -Dirs.-), *Comentario a la Reforma Laboral 2012*, Madrid: Civitas, 2012, pp. 151-174.

el empresario (al que el coste de esta formación podría no compensar) o por la Administración.

En definitiva, se trata de una medida indeterminada que, suponemos, está falta de un desarrollo reglamentario que, por el momento, no se ha producido.

Por otra parte, la inclusión de esta medida y la consideración de que la misma estuviera dirigida al empresario, hace que tengamos que valorar si la indeterminación de la misma se produce intencionadamente como consecuencia del pensamiento que pueda tener el legislador de la dificultad o justificación de tales acciones formativas desde el punto de vista del coste de las mismas, ante la realidad de que las medidas de reducción de jornada o de suspensión de contrato de trabajo establecidas se impusieron precisamente para aligerar el coste de la empresa.

## VII. Medios de impugnación de la medidas

Tanto el RDL 3/12 como la Ley 3/12 introducen cambios importantes en el régimen jurídico de impugnación de las medidas adoptadas en el marco de suspensiones contractuales o reducciones temporales de jornada realizadas al amparo del art. 47 ET.

El hecho de haya desaparecido del propio proceso la necesidad de “autorización administrativa” de la autoridad laboral ha conllevado la necesaria creación de un nuevo régimen jurídico para la impugnación, en el que la jurisdicción social será la única competente para conocer de las distintas vías de impugnación.

Es el propio art. 47.1 ET el que establece que las decisiones en materia de suspensión del contrato o reducción de jornada pueden ser impugnadas ante la jurisdicción social mediante acción individual, o bien por conflicto colectivo, si la decisión afecta a un número de trabajadores que supera los umbrales del art. 51.1 ET.

Así, en cuanto a la competencia jurisdiccional, los distintos juzgados y tribunales serán competentes en función de dos criterios básicos: (i) el número de trabajadores afectados y (ii) el ámbito territorial en el que la medida impugnada extienda sus efectos.

De conformidad con lo anterior, deben tenerse en cuenta las reglas también contenidas en los arts. 6, 7, 8 y siguientes de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (en adelante “LRJS”) para determinar los órganos competentes:

En este sentido, podrán ser competentes los juzgados de lo social en los supuestos de: (a) acciones individuales interpuestas por cada uno de los trabajadores afectados por la medida o (b) acciones colectivas cuando la medida afecta a un número de trabajadores superior al de los umbrales del art. 51 ET y los efectos de dicha medida no superen el ámbito de circunscripción del juzgado de lo social.

El Tribunal Superior de Justicia que corresponda será competente en los supuestos de: (a) conflictos colectivos que extiendan sus efectos a un ámbito superior al de

la circunscripción de un juzgado de lo social y no superior a una comunidad autónoma o bien (ii) los procesos de oficio iniciados por la autoridad laboral de conformidad con el proceso del art. 148 LRJS cuando los efectos no exceden del ámbito de una comunidad autónoma.

Por último, la Audiencia Nacional será competente en los supuestos de: (a) conflictos colectivos cuando extiendan sus efectos en un ámbito superior al de una comunidad autónoma o bien (ii) los procesos de oficio iniciados por la autoridad laboral de conformidad con el proceso del art. 148 LRJS cuando los efectos se extiendan más allá del ámbito de una comunidad autónoma.<sup>21</sup>

Tal y como ya apuntábamos en el apartado V, al definir el proceso que debe seguirse para implementar las medidas de reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo, el hecho de que el proceso en sí mismo sea único y no distinga tipos en función del número de trabajadores afectados (siendo necesario seguir el mismo proceso tanto si afecta a un solo trabajador como a la totalidad de la plantilla), no empece que los medios de impugnación sí se hallen configurados de forma distinta en función del número de trabajadores afectados.

Con el nuevo régimen legal, tras la reforma laboral, la medida empresarial de suspensión del contrato de trabajo o reducción temporal de jornada acordada al amparo del art. 47 ET puede ser objeto de tres tipos de impugnaciones:

- i) Impugnación por la autoridad laboral.
- ii) Impugnación individual.
- iii) Impugnación mediante conflicto colectivo.

En este sentido el art. 24 del RD 1483/12 establece que al respecto de la impugnación de las medidas ante la jurisdicción se deberá estar a lo dispuesto en la LRJS.

### **VII.1 Impugnación por la autoridad laboral (art. 148 b. y ss. de la LRJS)**

La impugnación de la decisión empresarial de suspensión o reducción temporal de jornada puede llevarse a cabo por la propia autoridad laboral de oficio en dos supuestos regulados en el art. 148.b) LRJS<sup>22</sup>:

- (i) cuando la autoridad laboral aprecie fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión o reducción de jornada, puede remitirlos a la autoridad judicial a efectos de su posible declaración de nulidad. Tal y como reza el tenor literal del artículo, esta vía de impugna-

<sup>21</sup> El Tribunal Supremo será competente en la resolución de los recursos de casación que se interpusiesen contra las sentencias recaídas en los Tribunales Superiores de Justicia y la Audiencia Nacional en materia de suspensión del contrato y reducción de la jornada.

<sup>22</sup> Artículo modificado por el art. 23.11 de la Ley 3/12.

ción exigirá que el proceso de suspensión o reducción de jornada concluya con acuerdo.

- (ii) cuando la entidad gestora de la prestación por desempleo hubiese informado que la decisión extintiva de la empresa pudiera tener por objeto la obtención indebida de las prestaciones por parte de los trabajadores afectados, por inexistencia de causa legal de la situación legal de desempleo. En este supuesto, a diferencia del anterior ya no se requiere que necesariamente se haya concluido el proceso con acuerdo sino que será impugnabile de oficio por la autoridad laboral la decisión de la empresa.

La jurisprudencia del orden social principalmente dictada en materia de despido, ha apreciado tradicionalmente la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, entre otros, en los siguientes supuestos donde se producen vicios del consentimiento:

- (i) cuando la empresa predispone de manera deliberada la voluntad de los trabajadores con maquinaciones engañosas y medidas de presión como condicionar el cobro de los salarios hasta entonces adeudados a la firma del acuerdo<sup>23</sup>;
- (ii) cuando se amenaza a los representantes de los trabajadores con causarles un mal si no firman el acuerdo, o cuando se doblega su voluntad mediante precio, recompensa o cualquier otro tipo de ventaja económica o laboral; o, por ejemplo, también,
- (iii) cuando los representantes han sido engañados mediante documentación falsa o cuando no les ha sido entregada información correcta<sup>24</sup>;

Respecto al propósito de obtención indebida de prestaciones, podría considerarse como tal, la inclusión de trabajadores que, de hecho, siguen trabajando a jornada completa durante el período de acceso a las prestaciones o simplemente la ausencia total de justificación de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Una vez impugnado de oficio por la autoridad laboral la medida de reducción de jornada o de suspensión del contrato, debemos determinar quiénes están legitimados pasivamente en este proceso.

Así, estarán pasivamente legitimadas las partes firmantes del acuerdo, quienes en el acto del juicio, deberán alegar, en primer lugar, la postura procesal, de conformidad u oposición, que adoptan respecto a la pretensión de la demanda. Respecto a la tramitación del procedimiento cabe destacar que este se seguirá de oficio, aún sin la asistencia de los trabajadores afectados.

---

<sup>23</sup> Vid. STSJ Cataluña 21 de noviembre de 1995 (AS 1995\4476).

<sup>24</sup> Vid. STJJS Cataluña 4 de mayo de 2010 (JUR 2010\306166).

Al respecto de la admisión de la demanda y resto del procedimiento de oficio se estará a lo dispuesto en los artículos 149 a 152 de la LRJS.

## VII.2. Impugnación individual por el trabajador (art. 138 LRJS)

Tal y como señalábamos en el apartado V del presente comentario, si la decisión de la empresa no supera los umbrales numéricos previstos por el art. 51 ET para el despido colectivo, solo estarán legitimados para impugnar la medida en sede judicial los trabajadores directamente afectados por ella y a título individual.

Con anterioridad al RD 13/12 y la Ley 3/12, para que el empresario pudiera acometer medidas de suspensión de contratos y de reducción temporal de jornada, era preciso obtener la correspondiente autorización administrativa. Es por ello que la impugnación de la medida se producía una vez que ésta era autorizada mediante el procedimiento de impugnación de actos administrativos en materia laboral y de Seguridad Social. El hecho de la que reforma laboral haya suprimido la necesaria autorización administrativa, ha supuesto que fuese necesario establecer una modalidad procesal específica para la impugnación de la decisión empresarial acudiéndose al mismo procedimiento de impugnación de decisiones empresariales en materia de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Es el capítulo V de la LRJS quien en su artículo 138 LRJS, establece el marco legal para la impugnación de las decisiones empresariales de movilidad geográfica y modificación sustancial de las condiciones de trabajo, y como novedad, de las decisiones de suspensión del contrato de trabajo y reducción temporal de la jornada basadas en causas económicas, técnicas, organizativas y de producción.

El proceso se iniciará por demanda de los trabajadores afectados por la decisión empresarial, aunque no se haya seguido el procedimiento de los arts. 40, 41 y 47 ET. La demanda deberá presentarse en el plazo de caducidad de los veinte días hábiles siguientes a la notificación por escrito de la decisión a los trabajadores o a sus representantes.

Tal y como reza el apartado segundo de este art. 138 LRJS, es importante destacar que cuando el objeto del debate verse sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, estos también deberán ser demandados al igual que también deberán ser demandados los representantes de los trabajadores cuando, tratándose de suspensiones o reducciones de jornada de carácter colectivo, la medida cuente con la conformidad de aquellos.

Uno de los puntos esenciales de este tipo de impugnación es que, tal y como dispone el apartado 1º del art. 138 LRJS, sólo cuentan con legitimación activa en este procedimiento los trabajadores afectados. La legitimación pasiva recaerá sobre el empresario, si bien el régimen aplicable contempla dos supuestos de litisconsorcio pasivo necesario:

- (i) si el objeto del debate versa sobre preferencias atribuidas a determinados trabajadores, también deberán ser demandados estos;
- (ii) si se trata de una suspensión o de una reducción de jornada de carácter colectivo, y durante el periodo de consultas el empresario ha alcanzado acuerdo con los representantes de los trabajadores, también deberá demandarse a éstos.

En cuanto al objeto de esta impugnación individual es necesario diferenciar si el proceso ha terminado sin acuerdo (produciéndose una decisión de reducción o suspensión unilateralmente decidida por el empresario) o el mismo ha concluido con acuerdo de las partes durante el período de consultas.

(i) Finalización con acuerdo.

Si el periodo de consultas finaliza con acuerdo, el art. 47 ET establece que la decisión empresarial sólo podrá impugnarse por dolo, fraude, coacción o abuso de derecho. De hecho, establece el art. 47 ET que *“cuando el período de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas” de la decisión empresarial*”.

En este escenario de acuerdo, entre los motivos de impugnación que cabrían por esta vía podrían plantearse, por ejemplo, la existencia de defectos en la determinación de los representantes de los trabajadores que hubieran negociado con la empresa en el período de consultas por no coincidir los representantes con aquellos democráticamente elegidos, o la existencia de vicios del consentimiento en la aceptación del acuerdo por la representación de los trabajadores.

(ii) Finalización sin acuerdo.

Si el periodo de consultas finalizó sin acuerdo, podrán alegarse otras causas, pero principalmente el objeto del proceso versará sobre la falta de justificación de la decisión empresarial.

Conforme a lo establecido en el art. 138.3 LRJS, una vez admitida a trámite la demanda, el órgano jurisdiccional puede, si lo estima conveniente, solicitar informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre los hechos invocados como justificativos de la decisión empresarial de suspensión o reducción temporal de jornada y demás circunstancias concurrentes.

El procedimiento es urgente y de tramitación preferente. El acto de la vista debe celebrarse en los 5 días siguientes a la presentación de la demanda (si no se hubiera recabado informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social). El mes de agosto es hábil a estos efectos y no es preceptivo el intento de conciliación previa o la reclamación administrativa.

El apartado 6 del art. 138 LRJS establece que la sentencia que ponga fin al proceso deberá dictarse en el plazo de 5 días desde la celebración de la vista y será inme-

diatamente ejecutiva. Contra la misma no cabrá recurso, salvo cuando la medida afecte a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales establecidos en el art. 51 ET para el despido colectivo.

El fallo de la sentencia declarará la medida justificada, injustificada o nula. Se declarará justificada o injustificada según hayan quedado acreditadas o no, respecto de los trabajadores afectados, las razones invocadas por la empresa.

En caso de declararse la medida injustificada, se reconocerá el derecho del trabajador a ser repuesto a sus anteriores condiciones, así como al abono de los daños y perjuicios que la decisión empresarial hubiera podido producir durante el tiempo que ha producido efectos, es decir, básicamente implicará la condena al empresario a pagar los salarios dejados de percibir hasta la fecha de reanudación del contrato, o al abono de las diferencias respecto de las prestaciones por desempleo recibidas durante ese tiempo. Sin perjuicio, además, de tener que devolver el empresario, a la entidad gestora, el importe de esas prestaciones.

En cuanto a la nulidad, la norma dispone que se declarará nula la decisión adoptada en fraude de Ley, la que elude las normas relativas al periodo de consultas, las discriminatorias, las que violan derechos fundamentales y libertades públicas, y en los demás casos de nulidad a los que hace referencia el art. 108.2 LRJS (es decir, los relacionados con maternidad, paternidad y conciliación o con el uso de los derechos reconocidos a las víctimas de violencia de género y terrorismo –desde la Ley 3/2012– siempre que se declare que la decisión empresarial no tiene causa).

En este sentido es muy destacable que la nueva regulación establece por tanto que, además de las causas clásicas de nulidad, serán también nulas aquellas medidas que eluden lo previsto para el periodo de consultas.

En caso de que el trabajador no sea reintegrado en sus anteriores condiciones de trabajo o el reingreso se llevase a cabo de modo irregular, el trabajador podrá solicitar la ejecución del fallo ante el juzgado de lo social, y en su caso, solicitar que se declare extinguida la relación laboral con la indemnización prevista para la extinción del contrato vía art. 50 ET. En todo caso, debe tenerse en cuenta que operan los plazos y requisitos establecidos para el incidente de readmisión contenidos en los arts. 279, 280 y 281 LRJS.

### **VII.3. Impugnación colectiva (art. 153 y ss. LRJS)**

La posibilidad de impugnar la decisión empresarial de suspensión del contrato o reducción temporal de la jornada a través del procedimiento de conflicto colectivo es una novedad introducida por el RDL 3/2012.

Tal y como reza el apartado 1 del artículo 153 LRJS “(...) *se tramitarán a través del presente proceso las demandas que 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 e interpretación de una norma estatal, convenio colectivo, cualquiera que*

*sea su eficacia, pactos o acuerdos de empresa, o de una decisión empresarial de carácter colectivo, incluidas las que regulan el apartado 2 del artículo 40, el apartado 2 del artículo 41, y las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores que afecten a un número de trabajadores igual o superior a los umbrales previstos en el apartado 1 del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, o de una práctica de empresa y de los acuerdos de interés profesional de los trabajadores autónomos económicamente dependientes, así como la impugnación directa de los convenios o pactos colectivos no comprendidos en el artículo 163 de esta Ley. Las decisiones empresariales de despidos colectivos se tramitarán de conformidad con lo previsto en el artículo 124 de esta Ley”.*

Así, la impugnación colectiva a través de la modalidad procesal de conflicto colectivo, no contiene ninguna previsión especial para la impugnación de este tipo de medidas empresariales, exigiendo únicamente que el número de trabajadores afectados sea igual o superior a los umbrales dispuestos para el despido colectivo en el art. 51 ET; a saber, 10 trabajadores en empresa de menos de 100 trabajadores, 10% de los trabajadores en empresas de entre 100 y 300 trabajadores ó 30 trabajadores en empresas de más de 300 trabajadores.

Este procedimiento de conflicto colectivo, al igual que el procedimiento contemplado en el art. 138 LRJS, tendrá carácter urgente y será de tramitación preferente, salvo sobre los procedimientos de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas.

Un aspecto procesal muy importante es tener presente que la interposición de la demanda de conflicto colectivo, en su caso, paralizará la tramitación de las acciones individuales iniciadas, hasta que se resuelva el proceso colectivo.

Y una vez que esa resolución sea firme, tendrá eficacia de cosa juzgada sobre el proceso individual, es decir, no impedirá la continuación de la tramitación de los procesos individuales, pero lo decidido en el proceso colectivo vinculará al juez que decida sobre la pretensión individual.

En cuanto al proceso en sí mismo está regulado en los arts. 154 LRJS y siguientes, debiendo destacar algunos de sus puntos básicos en la regulación:

- La legitimación activa corresponde a los representantes de los trabajadores o a la comisión designada al efecto por los trabajadores afectados por la medida<sup>25</sup>.
- Admitida a trámite la demanda, se citará a las parte dentro de los cinco días siguientes para la celebración de la vista, dictándose sentencia en el plazo de tres días.
- La sentencia, inmediatamente ejecutiva, se pronunciará en los mismos términos que en el caso de seguirse el procedimiento del art. 138 LRJS, declarando por tanto la medida justificada, injustificada o nula con los mismos efectos.
- Contra la sentencia cabe Recurso de Suplicación en los términos previstos en el artículo 191.3 f) LRJS).

<sup>25</sup> Vid. STSJ Cataluña 23 de mayo de 2012 (AS 2012/1049).

### **VIII. Medidas de apoyo a la suspensión de contrato o la reducción de jornada como alternativas efectivas a la extinción**

Con la finalidad de favorecer la adopción de las medidas de suspensión del contrato de trabajo o de reducción de jornada en virtud del art.47 ET, el legislador ha querido mantener en la Ley 3/12 dos tipos de medidas (i) una a favor de la empresa y que consiste en la bonificación de las cuotas empresariales a la Seguridad Social; y (ii) otra a favor de los trabajadores y consistente en la reposición de las prestaciones de desempleo que los trabajadores hubiesen percibido durante los períodos de suspensión de contratos de trabajo o reducción de jornada.

#### **VIII.1. Bonificación de cuotas empresariales a la Seguridad Social**

El art. 15 de la Ley 3/12 establece el derecho de las empresas a obtener una bonificación del 50% de las cuotas empresariales a la Seguridad Social por contingencias comunes que hayan sido devengadas por los trabajadores en situaciones de suspensión de contrato o reducción temporal de jornada.

La duración de la aplicación de esta bonificación coincide con la situación de desempleo del trabajador y *en ningún caso podrá superar el límite de 240 días* de percepción por cada trabajador. Este límite de los 240 días podría considerarse un revulsivo para el mantenimiento por el empresario de las medidas de suspensión del contrato de trabajo o de reducción de jornada ya que, tras ese período de tiempo, el empresario dejaría de disfrutar de esa bonificación de las cuotas con el consiguiente incremento del coste social.

No obstante lo anterior, el empresario deberá cumplir una serie de requisitos para tener derecho a las bonificaciones referidas. En concreto:

- (i) En primer lugar, el empresario deberá comprometerse a mantener en el empleo a los trabajadores que hubiesen resultado afectados por las medidas de reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo durante un período de *al menos 1 año* a partir de la finalización de las medidas adoptadas.

En caso de que se incumpliera esta obligación, el empresario debe reintegrar las bonificaciones aplicadas respecto de los trabajadores afectados más los recargos e intereses de demora. No obstante, esta obligación de mantenimiento en el empleo no se entiende incumplida *“cuando el contrato de trabajo se extinga por despido disciplinario declarado como procedente, dimisión, muerte, jubilación o incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez del trabajador”*.

Asimismo, las empresas que *“hayan extinguido o extingan por despido reconocido o declarado improcedente o por despido colectivo”* contratos de trabajo a los que se haya aplicado las bonificación anteriormente indicadas *“quedarán excluidas por un periodo de doce meses de la aplicación de bonificaciones en las*

*cuotas de la Seguridad Social*”, afectando dicha exclusión al mismo número de contratos respecto de los que se hubieran aplicado las bonificaciones y contando el período de exclusión “*a partir del reconocimiento o de la declaración de improcedencia del despido o de la extinción derivada del despido colectivo*”.

Es de resaltar que el legislador no entra a considerar si se entendería incumplido o no este requisito si el empresario procediera al despido objetivo individual de un trabajador de forma procedente por cualquiera de las causas previstas en el art. 52 ET.

- (ii) El empresario deberá hallarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y de Seguridad Social tanto en la fecha de alta de los trabajadores como durante la aplicación de las bonificaciones correspondientes. En caso de que durante el periodo de aplicación de las bonificaciones existiese una falta de ingreso de las obligaciones tributarias y de Seguridad Social referidas, el empresario perderá automáticamente las bonificaciones respecto de las cuotas correspondientes a períodos no ingresados en dicho plazo, teniéndose en cuenta dicho periodo como consumido para el cómputo del tiempo máximo de bonificación.
- (iii) El empresario no podrá haber sido excluido del acceso a los beneficios derivados de la aplicación de los programas de empleo por la comisión de infracciones muy graves no prescritas.
- (iv) Las medidas temporales de reducción de jornada o suspensión del contrato de trabajo estuviesen dentro del marco temporal del 1 de enero de 2012 al 31 de diciembre de 2013. En concreto, el legislador dispone que el empresario únicamente podrá aplicarse este derecho a las bonificaciones mencionadas respecto de “*las solicitudes de regulación de empleo presentadas desde el 1 de enero de 2012 hasta el 31 de diciembre de 2013*”. Al haber desaparecido el requisito de solicitud a la autoridad administrativa y ser el empresario por sí solo o por acuerdo con los representantes de los trabajadores los que decidan la aplicación de las medidas de suspensión de los contratos de trabajo o reducción de jornada, se abre el interrogante de si la simple comunicación de la intención de adoptar las medidas previstas al amparo del art. 47 ET y el inicio del período de consultas antes del 31 de diciembre del 2013 permitirían al empresario disfrutar de las bonificaciones.

Entendemos que, por analogía respecto al marco temporal en que se producía la comunicación a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral, debe ser precisamente esa fecha de comunicación de las medidas e inicio del período de consultas a los representantes de los trabajadores (o a los trabajadores en su caso) la que debe tomarse en consideración para conocer si se encuentra dentro del marco temporal establecido por ley para la aplicación de las bonificaciones del referido art. 15 de la Ley 3/2012.

### VIII.2. Reposición de la prestación por desempleo

El empresario que hubiera procedido a la suspensión de los contratos de trabajo o de reducción de jornada por la vía del art. 47 ET (o en el seno de un procedimiento concursal) y, posteriormente, procediera a la extinción de los contratos de trabajo al amparo del art. 51 o 52.c) ET o del art. 64 Ley 22/2003, los trabajadores que hubieran tenido su contrato suspendido o reducida su jornada de trabajo y se extinguieran sus contratos 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 el desempleo total o parcial con un límite máximo de 180 días.

Este derecho a la reposición de la prestación por desempleo tendrá lugar únicamente en el caso de que:

*“las suspensiones o reducciones de jornada se hayan producido entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2012, ambos inclusive; y el despido se produzca entre la fecha de entrada en vigor de este Real Decreto-ley y el 31 de diciembre de 2013”.*

Así, esta medida de reposición de las prestaciones únicamente podrá tener lugar si las medidas de suspensión del contrato de trabajo o de reducción de jornada se producen antes del 31 de diciembre de 2012. Por el momento, a la fecha de cierre de este comentario<sup>26</sup>, no se ha producido una ampliación del referido plazo debiendo esperar a una nueva reformulación de este artículo para comprobar si el Gobierno decide ampliar este plazo para la aplicación de la reposición de la prestación por desempleo para aquellos trabajadores que consuman su prestación de desempleo contributiva con motivo de situaciones de suspensión de contrato de trabajo o de reducción de jornada producidas a partir del 1 de enero de 2013.

### Bibliografía

- A.A.V.V. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio y MERCADER UGUINA, Jesús Rafael, Dirs.) *Reforma Laboral 2012. Análisis práctico del RDL 3/2012, de medidas urgentes para la Reforma del Mercado Laboral*, Valladolid: Lex Nova, 2012.
- A.A.V.V. (GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio y MERCADER UGUINA, Jesús Rafael, Dirs.) *La Reforma Laboral 2010. Aspectos prácticos*, Valladolid: Lex Nova, 2010.
- BLASCO PELLICER, Ángel; CAMPS RUIZ, Luis Miguel; GOERLICH PESET, José María; ROQUETA BUJ, Remedios y SALA FRANCO, Tomás, *La Reforma Laboral en el Real Decreto-Ley 3/2012*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2012 (Capítulo “La flexibilidad interna”), pp. 103-150.

<sup>26</sup> 24 de diciembre de 2012.

- CASTRO MARTÍN, Emilio, “La reducción definitiva de la jornada de trabajo por causas económicas, organizativas, técnicas o de producción”, *Aranzadi Social*, nº 9, 2013.
- DILLA CATALÁ, María José, “Suspensión, reducción temporal de jornada y fuerza mayor”, en A.A.V.V. (MONTROYA MELGAR, Alfredo y GARCÍA MURCIA, Joaquín –Dirs.-), *Comentario a la Reforma Laboral 2012*, Madrid: Civitas, 2012, pp. 151-174.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio y REYES HERREROS, Juan, *Guía de los procedimientos de despido colectivo, suspensión de contratos y reducción de jornada*, Valladolid: Lex Nova, 2012.
- GONZÁLEZ ORTEGA, Santiago, “Suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor”, en A.A.V.V. (GARCÍA-PERROTE ESCARTIN, Ignacio y MERCADER UGUINA, Jesús Rafael), *La Regulación del Mercado Laboral*, Valladolid: Lex Nova, 2012, pp. 283-316.
- LORENTE RIVAS, Antonio, *Las modificaciones sustanciales del contrato de trabajo*, Madrid: La Ley, 2009.