

1) INTRODUCCIÓN NORMATIVA

Los despidos por causas tecnológicas o económicas se recogieron inicialmente en el artículo 51.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) aprobado por la Ley 81/1980 de 10 de marzo.

Las causas organizativas o de producción no aparecieron hasta la modificación introducida por la Ley 11/1994 de 19 de mayo (artículo 5.9) que dio nueva redacción al artículo 51 del ET e incluyó dentro de las causas objetivas estos supuestos para los despidos recogidos en el artículo 52 del ET.

La evolución normativa de la materia ha sido la siguiente:

- **Ley 81/1980**, de 10 de marzo (ET): Inclusión de las causas tecnológica y económicas para la extinción de contratos de trabajo en su artículo 51.2.
- **Real Decreto 696/1980**, de 14 de abril: incluye la primera regulación del procedimiento de EREs en su Capítulo IV (art. 8 a 16).
- **Real Decreto 43/1996**, de 19 de enero: Aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos, en aplicación de lo recogido en el artículo 51.2 del Texto Refundido del ET aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo. Deroga el RD 696/1980.
- **Ley 35/2010**, de 17 de septiembre: Modifica el artículo 51.2 tasando supuestos de ley que justifican la medida extintiva y limitando los periodos de consulta.
- **Real Decreto 801/2011**, de 10 de junio: Redacta un nuevo Reglamento, en aplicación de las modificaciones introducidas por la Ley 35/2010. Deroga el RD 43/1996.
- **Real Decreto-Ley 3/2012**, de 10 de febrero y **Ley 3/2012**, de 6 de julio: lo que se conoce como *la reforma laboral de 2012*, volvieron a modificar la redacción del artículo 51.2 del ET. Eliminó la autorización administrativa previa y estableció la obligatoriedad de los convenios con la Seguridad Social para trabajadores de más de 55 años (nueva redacción del artículo 51.2.9). La disposición final 19ª.2 instaba al Gobierno a aprobar un nuevo reglamento con especial atención a *“los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes de los trabajadores en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para velar por su efectividad, así como los planes de recolocación y las medidas de acompañamiento social asumidas por el empresario”*.
- **Real Decreto 1483/2012**, de 29 de octubre: Con este Real Decreto se daba cumplimiento a lo recogido en la disposición final 19ª.2 de la Ley 3/2012, de forma que se aprobaba un

nuevo Reglamento, al tiempo que se derogaba el RD 801/2011.

Las principales modificaciones del procedimiento han sido:

- a) En el año 2010 con la introducción de:
 - i. La obligatoriedad de los planes sociales dentro de las medidas del ERE.
 - ii. Establece el límite temporal del periodo de consultas, *sustituye la duración mínima – 15 ó 30 días – por un periodo máximo de idéntica duración.*
 - iii. La introducción de supuestos legales para el inicio del procedimiento.
- b) La reforma laboral del año 2012 que incorporó:
 - i. La eliminación de autorización administrativa previa, dejando en manos de la negociación de las partes el expediente, de forma que ante una resolución sin acuerdo la empresa puede aplicar las medidas de regulación propuestas.
 - ii. La obligación de establecer convenios con la Seguridad Social para los afectados con 55 o más años

En resumen, actualmente la materia está regulada por:

- a) El artículo 51 del **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 25 de marzo**, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, según la redacción dada por el artículo 18.tres de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- b) 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

2) CAUSALIDAD DEL EXPEDIENTE

La Ley 35/2010 introdujo, por primera vez, en el artículo 51.1, una serie de supuestos que presuponían la existencia de motivos justificativos para el inicio de un expediente o bien para la realización de despidos objetivos basados en estos motivos (art. 52.c del ET).

De acuerdo con la redacción actual del artículo 51.1 del ET, estamos ante causas válidas para el inicio de un ERE en los siguientes supuestos:

- a) **Causas económicas:** cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de *pérdidas actuales o previstas*, o la *disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas*. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel

de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

- b) **Causas técnicas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción.
- c) **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.
- d) **Causas productivas:** cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

Esto es, estamos ante supuestos muy amplios en los que cabrían todo tipo de casuísticas. Sólo en el caso de las causas económicas, se establecen presunciones legales para su justificación: la disminución de ingresos o ventas en tres trimestres consecutivos, respecto de los del ejercicio precedente.

3) DOCUMENTACIÓN Y SOPORTE

La comunicación del inicio del procedimiento se acompañará de la siguiente documentación:

- a) **General:** Cualquiera que sea la causa la documentación a aportar será:
 - i. Causas del despido colectivo.
 - ii. Trabajadores afectados (número, categoría y centros).
 - iii. Plantilla durante el último año, con idéntica información.
 - iv. Periodo previsto para la realización de los despidos.
 - v. Criterios para la designación de trabajadores.
 - vi. Copia de la comunicación del inicio del procedimiento.
 - vii. Representantes de los trabajadores, o indicación de la falta de constitución en los plazos legales (7 ó 15 días).
 - viii. El plan de recolocación externa exigido por el artículo 9 del RD 1483/2012, cuando el despido afecte a más de 50 trabajadores.
- b) **Causas económicas:** Se incluirá la siguiente información:
 - i. Memoria explicativa que acredite la causalidad.
 - ii. Acreditación de los resultados de la empresa, al menos se incluirán las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios. Cuando forme parte de un Grupo deberá aportar la información consolidada en caso de obligación de formulación.
 - iii. Cuando se base en una previsión de pérdidas se deberá informara de los criterios para su estimación y acompañar del informe técnico pertinente.
 - iv. Cuando la evolución negativa se base en una reducción persistente de ingresos se adjuntará la documentación fiscal que lo acredite.

- c) **Causas técnicas, organizativas o de producción:** Se incluirá la siguiente información:
- i. Memoria explicativa que acredite la causalidad.
 - ii. Informes técnicos que acrediten las causas esgrimidas.

4) EL PROCEDIMIENTO

La Reforma Laboral de 2012, como se ha citado, pretendía agilizar los procedimientos, pero se han transformado en una especie de *limbo jurídico y de inseguridad efectiva en los procesos*, salvo que estos se cierran con un acuerdo entre las partes sociales (empresa y representantes de los trabajadores).

El procedimiento se basa en el siguiente esquema temporal:

- a) **DÍA 0 – (7 ó 15):** La comunicación fehaciente, por el empresario, de su intención de iniciar el procedimiento abre el plazo para la constitución de la comisión representativa de los trabajadores, éste será de 7 días, 15 en el caso de no contar con representantes los trabajadores.
- b) **DÍA 0:** El procedimiento se inicia con la comunicación formal del inicio del período de consultas a los representantes legales de los trabajadores y a la autoridad laboral.
- c) **DÍA 30 ó 15:** El período de consultas NO PUEDE SUPERAR los 30 días, 15 en el caso de empresas de menos de 50 trabajadores. El procedimiento queda concluido, por acuerdo antes de agotarse el plazo máximo citado o por el transcurso de este. Desde ese momento, los despidos individuales pueden ser comunicados, pero no podrán tener efecto antes de los 30 días de la comunicación formal señalada en el inciso anterior.
- d) **DÍA (30 ó 15) + 15:** De acuerdo con el artículo 12.1 del RD 1483/2012, el empresario deberá comunicar en el plazo *inexcusable* de 15 días, tras la finalización del periodo de consultas, el resultado del proceso. El incumplimiento de esta comunicación producirá la *caducidad del procedimiento* (art. 12.4 del RD 1483/2012).

Parece claro, tal y como se ha señalado que, desde la reforma de 2010, el legislador ha querido dar una mayor agilidad a este tipo de medidas empresariales. De esta forma, el procedimiento queda concluido en el plazo máximo de 45 días, para empresas de más de 50 trabajadores sin representación, y se puede reducir a 22 días en el caso de empresas con menos de 50 trabajadores y representación.

Como se ha comentado, los despidos individuales se pueden comunicar desde el momento en que se cierra el procedimiento (*bien por acuerdo o por el transcurso del periodo de consultas y comunicación del empresario de la decisión*), pero su efectividad no podrá ser anterior a los 30 días del inicio del procedimiento y

apertura del periodo de consultas. Estas comunicaciones deben realizarse de acuerdo con lo recogido en el artículo 53.1 del ET, esto es:

- a) Comunicación escrita expresando la causa, *que deberá ser coherente con la utilizada en el procedimiento.*
- b) Poner a disposición del trabajador la indemnización, *en este caso se estará a lo acordado en el procedimiento.*
- c) Concesión de un preaviso de 15 días. *En este caso, dado el procedimiento seguido, no se hace preciso la entrega de una copia al representante legal de los trabajadores y, por tanto, no sería caso de nulidad del despido* (STS 5270/2016, de 23 de noviembre).

5) REALIDAD CUANTITATIVA. ALGUNOS DATOS

El cuadro siguiente muestra la evolución de los EREs tanto por empresas, como por procedimientos y trabajadores afectados.

AÑOS	Empresas	Procedimientos			Trabajadores	
		Total	Con acuerdo	%	Total	Media
2003	2.674	4.329	3.491	81%	83.481	19
2004	2.380	4.405	3.742	85%	60.276	14
2005	2.539	3.977	3.088	78%	72.563	18
2006	1.784	3.481	3.065	88%	51.952	15
2007	1.820	3.794	3.163	83%	58.401	15
2008	4.227	6.249	5.583	89%	148.088	24
2009	14.009	19.434	17.532	90%	549.282	28
2010	13.029	17.269	15.636	91%	302.746	18
2011	16.094	21.168	19.372	92%	343.629	16
2012	27.570	35.521	32.601	92%	483.313	14
2013	21.228	28.415	26.607	94%	379.972	13
2014	10.637	13.497	12.605	93%	159.566	12
2015	5.675	7.336	6.768	92%	100.522	14
2016	3.999	5.397	4.993	93%	86.576	16
2017	2.615	3.564	3.170	89%	57.497	16
2018	2.076	3.127	2.814	90%	72.896	23
2018 (1-8)	1.416	2.118	1.902	90%	39.395	19
2019 (1-8)	1.409	1.866	1.676	90%	49.227	26

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (<http://www.mitramiss.gob.es/estadisticas/Reg/welcome.htm>)

Con independencia de realizar un análisis más detallado de las estadísticas oficiales, parece claro que el uso de estos procedimientos está más relacionado con la situación económica del país que con la regulación más o menos flexible del procedimiento. Adicionalmente, parece que el nivel de acuerdo de los procedimientos es más alto en épocas de crisis económica.



EXPEDIENTES DE REGULACIÓN DE EMPLEO (EREs)
Por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción
Regulación y realidad

Mucho se está, y se seguirá, hablando sobre la situación macroeconómica actual y las previsiones de la economía nacional. Además, el escenario político también puede afectar a un instrumento, fundamental, en la regulación de empleo en las empresas ante escenarios de crisis.

Desde la introducción el despido objetivo en el Estatuto de los Trabajadores (Ley 81/1980) y la primera regulación de los EREs por el RD 696/1980 se han producido dos modificaciones fundamentales, la primera en el año 2010, la segunda con la reforma laboral de 2012. En la actualidad se trata de un procedimiento que:

- Se ha configurado como un **procedimiento negociado:** empresa/empresario ↔ representantes de los trabajadores.
- Se ha buscado **agilizarlo y reducir los plazos.**
- Se ha **eliminado la autorización administrativa** (*salvo en los casos de fuerza mayor*).

Trataremos, brevemente, de analizar la evolución legislativa, el procedimiento y su documentación; así como presentar algunas cifras y datos relevantes sobre los EREs.

V&G Consultores, S.L.

Avenida de Castilla, 1 Oficina 9-12 (Edificio Best Point)
 28830 San Fernando de Henares
 Teléfono: 911 251 302

WEB: www.vgconsultores.es
 Email: clientes@vgconsultores.es