

# LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO Y LA REDUCCIÓN DE JORNADA POR CAUSAS EMPRESARIALES

EVA GARRIDO PÉREZ

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*  
Universidad de Cádiz

## EXTRACTO

**Palabras Clave:** Suspensión del contrato, reducción de jornada, reforma de 2012

La reforma laboral de 2012 en materia de suspensión del contrato y reducción de jornada contiene como novedad mas evidente la supresión de la autorización administrativa en la procedimentalización de los expedientes temporales de regulación de empleo, aparentemente justificada en la característica contemplación de tales expedientes como mecanismos alternativos a los despidos colectivos. Pero la reforma pretende no solo agilizar su procedimiento sino también afianzar las medidas de suspensión del contrato y de reducción de jornada, y para ello recubre la nueva ordenación de ciertos elementos que alteran la fisonomía jurídica de las instituciones que se contemplan en la misma, hasta el punto de pretender ubicarlas sustantiva y procesalmente en el entorno de las medidas de flexibilidad interna, e independizándolas pues de su tradicional referente que ha sido la regulación relativa a los despidos colectivos. El análisis que se presenta individualiza pues esos nuevos elementos de ordenación, sus efectos más directos en la naturaleza jurídica de la suspensión del contrato y la reducción de jornada, y las consecuencias prácticas e integradoras derivadas del nuevo régimen jurídico que proyecta la norma reformadora.

## ABSTRACT

**Keywords:** Cease of contract, working hour's reduction, 2012 reform

If we look at the legal reform of 2012 and we consider the cease of contracts and working hour's reduction, we see a unique element: the removal of the "administrative authorization" (the authorization granted by the Spanish Ministry of Labor and Social Security in redundancy procedure) in the process of temporarily Collective Redundancy Procedure (ERE) instead of applying Collective Dismissals Procedure. It's true that the reform wants to make such process more agile: it seeks to grant flexibility to cease of contracts and reduction of working hours and it reorganizes –indirectly– certain elements that change the institutions' judicial structure that are studied in the law. And thus in this way, it will separate those actions considered as internal flexibility from those considered as collective dismissals. The current analysis is presented individually considering all those new elements like cease of contracts and reduction of working hours or some practical consequences granted by the new judicial regime under the current norm's reform.

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. LA FINALIDAD PRETENDIDA CON LA INSTITUCIÓN SUSPENSIVA POR MOTIVOS EMPRESARIALES
3. LAS CAUSAS MOTIVADORAS DEL EXPEDIENTE SUSPENSIVO
4. EL NUEVO PROCEDIMIENTO DEL ART. 47
  - 4.1. Iniciativa
  - 4.2. Periodo de consultas
  - 4.3. Mecanismos públicos intervinientes
  - 4.4. Impugnación judicial
5. MEDIDAS DE APOYO A LA SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y LA REDUCCIÓN DE JORNADA

## 1. INTRODUCCIÓN

El art. 47 del ET ha sufrido, con el RDL 3/2012, de 10 de febrero, su segunda modificación significativa (la primera fue por obra del RDL 10/2010 y con algún añadido por Ley 35/2010) desde su redactado original con el primer ET de 1980. Y no es causalidad que las dos modificaciones se hayan producido en un intervalo de casi dos años, ambas en plena efervescencia de una situación económica de extrema gravedad, pero mediando un cambio político e ideológico de profundo impacto ya en la ordenación de las relaciones laborales.

El cambio operado en el art. 47 por la reforma de 2010 no varió en lo sustancial la morfología de la suspensión de contratos por causas empresariales, ligada indiscutiblemente a la de los despidos colectivos, y sí que significó la novedosa entrada en el ámbito ordenador de tal precepto de las reducciones de jornada por las mismas causas. Por el contrario, la reforma provocada por el RDL 3/2012 en este precepto sí que ha afectado a esa morfología, atacando la misma línea de flotación de la suspensión por causas empresariales ordenada en el apartado 1 del art. 47, para dejar incólumes la reducción de jornada (apartado 2) y la suspensión por fuerza mayor (apartado 3).

Por ello, aun cuando el contenido que ahora presenta el art. 47 no ha sido uno de los temas estrella de la reforma operada por el RDL 3/2012, ni en su exposición pública ni en las críticas recibidas, tampoco ha pasado desapercibida su nueva redacción en tanto que conectada con la reforma efectuada en sede de despidos colectivos, para identificar como novedad más destacable la supresión de la autorización administrativa. Su alcance, conjuntamente con otros apuntes expresos o implícitos extraídos del redactado que se da al art. 47, no se resiste a la crítica. De hecho, los nuevos términos con los que se abre el precepto (“El empresario podrá suspender...”), aunque signifiquen una mera variación formal de los anteriores, son en realidad un reflejo mas que evidente del *leitmotiv* de la reforma efectuada en este artículo que se une a la de otros para facilitar la puesta en práctica de las decisiones del empresario, reduciendo

al mínimo la intervención administrativa y las de los propios representantes de los trabajadores, y con ello obviamente ampliando el ejercicio de los poderes empresariales en la empresa.

Indudablemente, la Exposición de Motivos del RDL 3/2012 trata de recubrir la intencionalidad reformativa bajo términos más suaves o menos impactantes que los que se acaba de expresar, al decir que la reforma “pretende afianzar este mecanismo alternativo a los despidos, dándole agilidad mediante la supresión del requisito de la autorización administrativa y estableciendo una prórroga del sistema de bonificaciones y reposición de prestaciones por desempleo previsto para estos supuestos”. O lo que es lo mismo, se trata de facilitar el recurso a la institución suspensiva (o de reducción de jornada) por causas empresariales, supuestamente en aras a consolidarla como mecanismo alternativo a los despidos colectivos, pero que indudablemente no garantiza su preferencia frente a tales despidos, en la medida en que tanto el art. 47 como el art. 51 van a gozar de la misma “agilidad” procedimental.

Así pues, como pretendido mecanismo alternativo, la institución ordenada en el art. 47 reproduce la misma imagen que ahora ofrece aquella otra de los despidos colectivos, y cumple consiguientemente la misma finalidad pretendida con la reforma: agilizar el proceso desde el momento que se adopta la decisión de reducción de jornada o de suspensión para llegar a aquel otro de efectividad de la misma. Pero al igual que sucede para los despidos colectivos, las instituciones previstas en el art. 47 pierden también el referente normativo necesario en su procedimentalización que ha sido hasta ahora el RD 801/2011, de 10 de junio, estableciendo el reglamento de los procedimientos de regulación de empleo. La alteración que sufre el art. 47, pero especialmente el art. 51, fuerza al RDL a recoger la necesidad de un nuevo “reglamento de procedimiento de despidos colectivos y de suspensión de contratos y reducción de jornada que desarrolle lo establecido en este RDL, con especial atención a los aspectos relativos al periodo de consultas, la información a facilitar a los representantes en el mismo, las actuaciones de la autoridad laboral para su efectividad...” (Disposición Final 15ª, apartado 2º). Cuestiones éstas que no necesariamente deben reflejar un cambio en su ordenación actual por el hecho clave de la eliminación de la autorización administrativa, siendo además unas cuestiones que quedarían en la más absoluta indefinición para los supuestos de expedientes de suspensión de contrato y de reducción de jornada de no contar con algún referente integrador. El incumplimiento del plazo habilitado por el propio RDL 3/2012 para la promulgación de ese nuevo reglamento, se ha querido mitigar con la Orden EDD/487/2012, de 8 de marzo, declarando la vigencia transitoria de determinados artículos del reglamento aun vigente (RD 801/2011), precisamente para ordenar la procedimentalización de los expedientes de regulación de empleo que se iniciaran a partir de la entrada en vigor del propio RDL

3/2012. Considerando pues que determinados aspectos del procedimiento que se regulan en el actual reglamento no quedan afectados en lo sustancial por esa eliminación de la autorización administrativa, la Orden dispone la aplicación transitoria (hasta la aprobación del nuevo reglamento) de ciertas disposiciones del RD 801/2001 que refieren básicamente a la documentación, legitimación y desarrollo del periodo de consultas en despidos colectivos, así como también sus arts.21 y 22 que ordenan el régimen jurídico y el procedimiento para la suspensión y reducción de jornada del art. 47, excepto los incisos que se oponen frontalmente al nuevo redactado del art. 47.1 (la autorización administrativa, la remisión al art.51, y la referencia a la duración del periodo de consultas de 8 días para empresas de menos de cincuenta trabajadores).

Así pues, esta disposición de vigencia transitoria de los procedimientos de regulación de empleo nada aporta de forma directa a la ordenación del régimen y procedimiento de las suspensiones de contrato y reducción de jornada, mas allá de lo que ya indica la propia expresividad del nuevo art. 47, aunque sí puede servir para aportar mayor seguridad jurídica a la ordenación y procedimentalización de los despidos colectivos que ahora se inicien, y de este modo posibilita recurrir al art.51, y esas disposiciones de desarrollo declaradas aun vigentes, para extraer aquellos datos que pudieran ser exportables al procedimiento mas “agilizado” dispuesto para decisiones empresariales de suspensión de contrato y reducción de jornada.

Pero junto a esa aproximación analítica al art. 47, sustentada en el tradicional paralelismo estructural / procedimental con los despidos por causas empresariales, no puede dejar de plantearse, siquiera de forma inicial y genérica, otro posible punto de observación del precepto, cual es su posible cercanía funcional con otras medidas de flexibilidad interna.

De hecho, la reforma del art. 47 se inserta junto a la de otros preceptos y la formulación de medidas que van dirigidas todas ellas a favorecer la flexibilidad interna en las empresas como alternativa a la destrucción del empleo, que es precisamente el nombre dado al Capítulo III del RDL 3/2012 para recoger la reforma en los artículos del ET ordenadores de la clasificación profesional, la movilidad funcional, la movilidad geográfica, la modificación sustancial de condiciones de trabajo, y junto a ellas, al margen de la reforma en el art. 47, también se incluyen las variaciones en determinados artículos en sede de negociación colectiva para ordenar los descuelgues del contenido de un convenio colectivo.

Esta ubicación del art. 47 en ese peculiar entorno reformador y sistemático del RDL 3/2012, permite siquiera preguntarse acerca de su mayor cercanía jurídica con los despidos colectivos o con las medidas de flexibilidad interna, y es ésta una cuestión que tiene su efecto práctico en sede de determinación de las causas que justifican una suspensión o una reducción de jornada. La rup-

tura de la dependencia procedimental con los despidos colectivos que parece derivarse, siquiera formalmente, del nuevo redactado del art. 47, permite cuestionar si arrastra también la independencia causal con el art.51 para observar, en su lugar, la determinación de las causas que es propia de las medidas de flexibilidad interna.

En consecuencia, resulta obligado en el análisis que sigue partir de la precisa naturaleza jurídica de la institución de la suspensión de contrato y la reducción de jornada por motivos empresariales, desde el momento en que su ubicación sistemática en el RDL aparentemente las hace aparecer como medidas de flexibilidad interna, y no solo como medidas alternativas a los despidos, lo que a su vez permitirá concretar su referente causal. Sobre esta premisa, el análisis ya podrá detenerse en ese elemento del procedimiento que aparece como la especial novedad de la reforma operada en el art. 47. Precisamente por ello, porque es la institución suspensiva ordenada en el apartado 1º de este precepto, la única que ha sufrido el ataque reformador, se limitará el análisis que sigue a la misma, eludiendo deliberadamente entrar en el concreto estudio de las reducciones de jornada por causas empresariales o la suspensión por fuerza mayor que han quedado inalteradas en la ya conocida ordenación.

## **2. LA FINALIDAD PRETENDIDA CON LA INSTITUCIÓN SUSPENSIVA POR MOTIVOS EMPRESARIALES**

Como se indicaba con anterioridad, la suspensión del contrato por causas empresariales ya se configuró en sus inicios como una modalidad suspensiva cercana funcional y estructuralmente a los despidos por los mismos motivos, actuando como mecanismo alternativo a aquellos. Tal concepción era firmemente protegida y confirmada por la norma estatutaria en su primera e inicial versión, vinculando causal y procedimentalmente los arts. 47 y 51. Por un lado, las mismas circunstancias de origen empresarial (económicas, técnicas, organizativas o productivas), podrían justificar la adopción de una medida temporal o una definitiva, en consonancia con la naturaleza coyuntural o estructural de tales circunstancias. Así se desprendía de la exigibilidad normativa de que la medida temporal de suspensión habría de resultar necesaria para la superación de una situación coyuntural de la actividad de la empresa. Por el contrario, ante situaciones coyunturales o de mayor incidencia temporal, parecía justificado el recurso a medidas extintivas. Esta correspondencia causal entre los art. 47 y 51 se mantiene tras la reforma de 2010 al dejar inalterados los términos de cobertura.

Por otro lado, la vinculación procedimental se confirmaba por la expresa remisión del art. 47 al procedimiento previsto en el art.51 y en normas de desa-

rollo, con las únicas peculiaridades de la no exigibilidad de la indemnización, la reducción del período de consultas a la mitad de su duración y la reducción también de la documentación justificativa a la estrictamente necesaria. La reforma del RDL 10/2010 y la Ley 35/2010, solo aporta a estas peculiaridades procedimentales la recogida formal y expresa de un dato ya deducido implícitamente de la conexión estructural entre los arts. 47 y 51: la aplicación del procedimiento previsto para los despidos colectivos aun cuando la suspensión por motivos empresariales carecía de una dual naturaleza individual o colectiva.

A salvo pues estas peculiaridades, la naturaleza de la suspensión por causas empresariales resultaba claramente dependiente de los despidos colectivos, tanto por la definición de causas justificativas como por el procedimiento, y en definitiva por su finalidad que era la de ser una medida alternativa a los despidos colectivos, esto es, una opción empresarial mas favorable a los intereses de los trabajadores que aquella, aun sustentándose en las mismas causas.

Concretamente, la dependencia procedimental podría entenderse, bajo la redacción anterior, en la idoneidad de mantener para la suspensión igual garantía que la prevista para los despidos colectivos, esto es, la intervención administrativa decisoria en supuestos de no acuerdo tras el correspondiente trámite de consultas. Un proceder que diferenciaba pues la institución suspensiva por causas empresariales de aquella otra que opera por mayores márgenes de flexibilidad desde el punto de vista del agente decisor: la modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Mas aún, el reformador de 2010 provocó una mayor fisura procedimental entre esta institución prevista en el art.41 y la suspensiva/extintiva por causas empresariales, al reordenar la modificación sustancial de condiciones de trabajo bajo mayores márgenes de flexibilidad, comenzando por una definición y concreción de las causas empresariales justificativas más abiertas y genéricas que las que se mantenían para los despidos y, por extensión, para las medidas de suspensión contractual, aun siendo las mismas causas en apariencia. El paso de la Ley 35/2010 ofreció pues un panorama en el que indiscutiblemente se flexibilizaba el proceder de medidas de flexibilidad interna, mientras que aun se mantenían ciertas formas procedimentales de control y limitación de medidas de distinta naturaleza como era la suspensión y extinción por causas empresariales.

Y ahora es el paso devastador del RDL 3/2012 el que deja tras de sí otro paisaje normativo donde unas y otras instituciones reciben nueva fisonomía, no necesariamente clarificadora en todos sus detalles.

En ese nuevo paisaje, el art. 47 aparece algo más separado, desde el punto de vista estructural, del art.51, y un poco más cerca del campo propio de las medidas de flexibilidad interna al que pertenecen la institución prevista en el art.41 o incluso la del art.40.

Por un lado, ese cierto alejamiento estructural del art. 47 respecto del art. 51 deriva, paradójicamente, del tradicional paralelismo existente entre ambos preceptos. Al reproducir para la institución suspensiva igual supresión efectuada en sede de despidos colectivos (la autorización de la autoridad laboral), se provoca esa independencia estructural de la suspensión del contrato, lo que se confirma además por el redactado de la norma en dos detalles concretos. El primero, al suprimir la anterior remisión al procedimiento previsto en el art. 51. El segundo, en lógica correspondencia con esa supresión, al ordenar ya de forma concreta un expediente para la suspensión que, aun coincidiendo con algunos elementos ordenados en el art. 51, como se verá a continuación, termina por configurar un procedimiento ad hoc o específico para la suspensión del contrato, lo que en definitiva permite afirmar su conceptualización como una institución procedimentalmente autónoma, al menos en un planteamiento formal.

Por otro lado, la suspensión del contrato por causas empresariales permite al empresario prescindir del cumplimiento de ciertas prestaciones laborales de forma temporal, por motivos de conveniencia o de oportunidad, lo que sin duda en una decisión que responde a la finalidad de reordenación de las prestaciones laborales que es propia de la denominada flexibilidad interna. Una finalidad que sin duda se hace más evidente en una medida de reducción de jornada sustentada en unas causas empresariales por cuanto va a expresar un claro ajuste de las prestaciones laborales afectadas y en consecuencia una evidente reordenación de las mismas.

De hecho, la norma reformadora no parece ajena a esta cuestión, hasta el punto de que la modificación operada en el art. 47.1, así como la disposición referida a medidas de apoyo a la suspensión del contratos y a la reducción de jornada (art. 15 el RDL 3/2012), se insertan en el capítulo dedicado a medidas de flexibilidad interna.

Pero aun cuando la medida suspensiva podría contener elementos comunes con aquellas otras que igualmente buscan una reordenación y ajuste de las prestaciones laborales en la organización empresarial y dentro de márgenes de clara flexibilidad operativa, morfológicamente mantiene claras conexiones con las medidas extintivas. La suspensión contractual, como tal, reúne la misma seña de identidad clave que la extinción, el cese de las prestaciones contractuales básicas, apareciendo el elemento de la temporalidad como la razón de ser de su especificidad frente a aquélla.

Así pues, la suspensión de la relación laboral por causas empresariales (y en la misma medida la reducción de jornada por idénticos motivos) recibe ahora ya, de forma clara y evidente, tras la reforma del RDL 3/2012, nuevos elementos que le dotan de una naturaleza específica como medida de flexibilidad interna que actúa como alternativa a otras medidas más drásticas y definitivas como es el despido.

Esta nueva morfología de la institución prevista en el art. 47, que la ubica en un esquema de afectación incisiva en la relación laboral entre las modificaciones de condiciones laborales y la extinción de contrato, esta ubicación en tierra fronteriza, provoca entre otros efectos la incertidumbre en la integración de algún elemento de ordenación no clarificado por la norma, y mas concretamente si tal integración habría de efectuarse conforme a las reglas operativas de una u otra zona colindante. Es precisamente lo que acontece en sede de determinación de las causas justificativas para la practicabilidad de la suspensión de contrato y la reducción de jornada ordenadas en el art. 47.1.

### **3. LAS CAUSAS MOTIVADORAS DEL EXPEDIENTE SUSPENSIVO**

La indicación de las causas justificativas para la operatividad del art. 47 no ha variado tras el pase del RDL 3/2012 y sigue manteniéndose idéntico redactado que alude a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Bajo la distinta configuración causal que dejó la Ley 35/2010 entre las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y los despidos colectivos, no se planteó que la concreción de las causas justificativas de la suspensión prevista en el art. 47 dejara de depender de la que regía para el art.51. O en otros términos, la reforma del 2010 no había proporcionado dato alguno que permitiera siquiera cuestionar que la motivación causal de las suspensiones hubiera también que flexibilizarse en la línea que imperaba en el art.41.

De hecho, la referencia que contenía el anterior redactado del art. 47.1, conforme al cual la temporalidad de la medida suspensiva se correspondía o sustentaba en la coyunturalidad de la situación empresarial alegada, permitía apoyar la consideración de que las causas para operar las suspensiones y las extinciones por motivos de orden empresarial eran idénticas, con la misma determinación, concreción e interpretación, con la única salvedad de la naturaleza estructural o coyuntural de la causa justificativa. No obstante, resultaba ineludible destacar la dificultad de discernir la naturaleza estrictamente coyuntural de una circunstancia empresarial que se alega para justificar la operatividad del art. 47, y de hecho también los tribunales advertían esta dificultad, procediendo a señalar en mas de una ocasión que no necesariamente la medida suspensiva había de exigir una causa coyuntural o de devenir igualmente temporal. En consecuencia, siendo la misma causa, con igual determinación y concreción, lo que podría cuestionarse es su derivación justificativa hacia la suspensión o hacia la extinción.

La situación es distinta con la reforma operada por el RDL 3/2012 dado que esta vez sí que aporta implícitamente un dato novedoso que rompe este paralelismo causal entre el art. 47 y el art.51, y en consecuencia permite siquiera



plantear si éste último precepto sigue siendo o no el obligado referente para concretar las causas motivadoras de un expediente suspensivo.

En definitiva, si bajo la anterior redacción, la dependencia procedimental de los despidos colectivos sustentaba la afirmación generalizada de la extrapolación a la suspensión del art. 47 de las causas que rigen para el art.51, tanto en su alcance como en su interpretación jurisprudencial, la supuesta ruptura de esa dependencia que parece deducirse del actual redactado de la institución suspensiva, permitiría cuanto menos plantear la naturaleza e identificación de aquellas causas que la justificarían, toda vez que el legislador de nuevo omite cualquier referencia a ello en el redactado del art. 47.

Más aun, la ubicación de la reforma de este precepto dentro del capítulo dedicado por el RDL 3/2012 a las medidas de flexibilidad interna, conjuntamente con los cambios operados en el art.40 y especialmente en el art.41, podría sugerir la idea de situar la suspensión en el mismo diseño causal presente en ambos preceptos. En tal sentido, la movilidad geográfica y la modificación sustancial de condiciones de trabajo se sustentan sobre unas causas justificativas que, de nuevo, coinciden en términos, aunque con variación de los expresados bajo la antecedente redacción.

En concreto, la identificación de sus causas justificativas se expresan en unos términos que, no solo son más reducidos y simplificados, sino además, o precisamente por ello, lo suficientemente imprecisos como para aportar mayores dosis de flexibilidad a la operatividad de ambas instituciones, cual es el objetivo principal pretendido en la reforma de tales preceptos. Ya no se requiere ni la alegación ni la justificación de que las medidas propuestas contribuyeran a mejorar la situación de la empresa por una adecuada organización de los recursos que favoreciera la posición competitiva de la empresa o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda. Ahora, en la expresividad normativa, las causas económicas, técnicas, organizativas y productivas que sustentarían la operatividad de una movilidad geográfica o una modificación sustancial de condiciones de trabajo, son sencillamente aquellas “relacionadas con la competitividad, productividad, u organización técnica o del trabajo en la empresa”. El legislador renuncia deliberada y notoriamente a cualquier detalle identificativo o explicativo de las causas que pudiera conducir, en la práctica, a limitar las opciones modificativas del empresario. Se sacrifica así el necesario margen de seguridad jurídica en la delimitación del alcance material de las causas, en aras de propiciar aquel otro margen de mayor flexibilidad en la operatividad de las instituciones modificativas de condiciones laborales.

Pero con esta opción lo que ha hecho en realidad el texto de la reforma es descausalizar medidas como la movilidad geográfica o la modificación de condiciones de trabajo. Se utilizan unos términos que delimitan las causas pero no las concretan, quedando en un mero apunte formal vacío de contenido: señalar

que todo lo relacionado con la competitividad, la productividad o la organización técnica del trabajo en la empresa, no dice nada o lo dice todo.

Siendo ésta una de las lecturas proyectadas de la reforma en los arts. 40 y 41, es posible también reproducir igual finalidad para el art. 47: favorecer, agilizar y, en suma, flexibilizar la operatividad de una ordenación de prestaciones laborales de tal naturaleza.

No obstante, entre unas y otras referencias causales, entre las más amplias y genéricas que permiten la flexible practicabilidad de la institución modificativa del art.41, y aquellas otras algo mas detalladas encaminadas a requerir la demostración de una circunstancia de notoria entidad o gravedad como para justificar las extinciones contractuales del art.51, el expediente de suspensión de contratos por causas empresariales ha de sustentarse en una definición de las mismas que se corresponda con la entidad y alcance de sus efectos.

Esto es, la flexibilidad predicada de instituciones como las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo solo provoca efectos en el interior de la organización empresarial, afectando al modo en que se prestan las obligaciones contractuales y se cumplen las condiciones de trabajo inicialmente pactadas, pero sin proyección o incidencia exterior.

Por el contrario, la suspensión del contrato por causas empresariales tiene un claro efecto más allá de la empresa como ordenadora de relaciones laborales, una respuesta pública de cobertura durante la temporal paralización de las prestaciones recíprocas (o por la parte de la jornada reducida, en su caso). Lo que exige no solo el control formal efectuado por las entidades competentes que intervienen en el discurrir del expediente, sino también y especialmente el control sustancial que recae sobre la entidad, la trascendencia y gravedad de la causa alegada como justificativa. Por tal motivo, por la trascendencia de la medida, hasta el punto de que en ocasiones se convierte en una mera antesala que precede a una posterior extinción, y por la afectación de la misma, requiriendo una respuesta pública de carácter protector y compensatoria, se exige un especial rigor en la probanza de la causa justificativa y mas exactamente en la relación de adecuación entre la causa alegada y la medida adoptada, desde el punto de vista de la entidad, que no estrictamente desde su temporalidad. En definitiva, y a salvo lo que se dispusiera en ese futuro nuevo reglamento de ordenación de los expedientes de regulación de empleo, las menciones causales contenidas en el art. 47.1 deben ser integradas bajo los mismos términos con los que se delinean las causas justificativas en el art.51.

#### **4. EL NUEVO PROCEDIMIENTO DEL ART. 47**

Como se indicaba, el nuevo redactado del art. 47.1 parece cortar amarras procedimentales con el art.51 al eliminar la anterior remisión expresa a éste y al detallar, como aparente medida sustitutoria, el procedimiento a seguir para operar una suspensión de contrato por motivos empresariales (aplicable igualmente para reducción de jornada por las mismas causas). Pero en esta operación que parece querer así afianzar y dotar de cierta autonomía al instituto suspensivo, la norma ha dejado algunas cuestiones, ciertas lagunas en el iter procedimental necesitadas de integración y para lo que de nuevo será forzado volver la mirada a los “vecinos” sistemáticos y funcionales de la suspensión: los arts. 41 y 51.

Posiblemente la intencionalidad del reformador del art. 47.1 haya sido la de expresar tan solo los elementos esenciales del procedimiento a seguir, pero ello debería haberse acompañado de una indicación a modo de cierre que apuntara el referente normativo que sirviera para la integración de los aspectos no contemplados. A la fecha se desconoce el contenido de ese futuro reglamento sobre expedientes de regulación empleo y las posibles referencias al expediente suspensivo (o de reducción de jornada) y a la especificación de su discurrir procedimental que pudiera incluir. Es por ello que en estos momentos los únicos puntos de referencia a tales efectos lo constituyen esos artículos 41 y 51.

En todo caso, es precisamente la definición normativa de los elementos esenciales del procedimiento a seguir para la operatividad de los expedientes suspensivos (o de reducción de jornada) la que terminará por confirmar la realidad del apunte justificativo de la reforma tal y como consta en la exposición de motivos del RDL 3/2012, que como se recordará aludía a la agilidad del procedimiento, por cuanto ésta solo y exclusivamente se opera por la supresión del mecanismo autorizatorio y en última instancia por la clara conducción del procedimiento que la norma permite exhibir al empresario. Aun con todo, es una nueva ordenación procedimental que, tal como se indica en la Disposición Transitoria 10ª del RDL 3/2012, no se aplicará a aquellos expedientes de suspensión o de reducción de jornada que estuvieran ya tramitándose a la entrada en vigor de la norma reformadora.

##### **4.1. Iniciativa**

La variación de los términos con los que se abre el art. 47 es claramente indicativa del reforzamiento del papel del empresario que se deriva del conjunto de la reforma operada en este precepto. Hasta ahora, “el contrato podrá ser suspendido a iniciativa del empresario ...”, y la reforma no altera esta capacidad, pero la refuerza claramente con esa sutil técnica gramatical,

pasando el sujeto al primer término de la afirmación (“El empresario podrá suspender...”). El precepto parece no conceder opción alguna a una iniciativa en la apertura del expediente suspensivo por causas empresariales que no provenga directamente del mismo empleador, y de nuevo excluyendo que pudieran iniciarlo los representantes de los trabajadores. Ya bajo el redactado anterior que presentaban tanto el art. 47 como el art.51 se discutía la posible proyección hacia los expedientes suspensivos de la previsión contenida en el art.51.9 que permitía a los representantes de los trabajadores incoar el expediente ante la inactividad del empresario cuando ésta pudiera ocasionar perjuicios de imposible o difícil reparación. Si ésta era la finalidad en sede de despidos colectivos, la de contrarrestar una inactividad empresarial ante situaciones de dificultad en la empresa, con mayor motivo resultaba exigible en los procedimientos suspensivos en evitación de que una situación coyuntural pudiera devenir en estructural de no adoptarse ciertas medidas a iniciativa del empleador. Sin embargo, con la desaparición en el art.51, por obra de la reforma, de la legitimación de los representantes para iniciar el expediente en esas concretas circunstancias, y a salvo de que ese futuro reglamento de ordenación de los expedientes extintivos contemplara tal previsión, parece reafirmarse cierta intencionalidad de la norma reformadora de dejar la operatividad de la institución suspensiva en las exclusivas manos de la empresa.

Depende pues de la iniciativa del empresario el iniciar el procedimiento mediante la comunicación a la autoridad laboral de forma simultánea a la apertura del periodo de consultas, pero la norma omite toda referencia a si al escrito de comunicación se debe adjuntar o no determinada documentación. Y tal omisión podría entenderse como un simple efecto de una supuesta economía redactora del art. 47 y que no responde a una intencionalidad deliberada de simplificar el procedimiento hasta el punto de no requerir ninguna documentación justificativa. Mas aun, la supresión de la autorización administrativa también en los expedientes del art. 47 no hace irrelevante para la autoridad laboral determinada documentación generada por y para operar la suspensión de contratos (o reducción de jornada) por motivos empresariales. Por el contrario, la autoridad laboral requiere estar en posesión de ciertas informaciones y datos relacionados con el expediente suspensivo o de reducción que le sirvan de base no solo para enjuiciar la corrección del posible acuerdo al que pudieran llegar las partes, a efectos de una posible impugnación judicial, sino también para plantear en su caso una impugnación contra dicho acuerdo a instancia de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo.

Estas facultades de la autoridad laboral, que en el art.51 justifican que en este precepto se exija que en el escrito de comunicación se consignen determinados extremos, fuerzan también a proyectar la misma exigencia para el procedimiento previsto en el art. 47, y en consecuencia requerir que en el escrito

de iniciativa el empresario acompañe, tomando como referencia lo señalado en el art.51.2, la información sobre las causas alegadas, número y clasificación profesional de empleados y afectados por la medida, criterios utilizados para la designación de estos últimos, y periodo previsto de duración de la medida suspensiva o de reducción de jornada.

Más aun, es una información que, como después se verá, se hace ineludible para que, una vez remitida por la autoridad laboral, la Inspección de Trabajo pueda emitir el informe que se le solicita y para que la entidad gestora de las prestaciones por desempleo en su caso pueda solicitar la impugnación del acuerdo de suspensión (o de reducción) por presunto fraude en la obtención de las prestaciones por desempleo.

Y por último también es una información que debe ser transmitida a los representantes de los trabajadores al momento de proceder a la apertura del periodo de consultas. El hecho de que el redactado del art. 47.1 no lo recoja así expresamente, a diferencia de la previsión contenida en el art.51, no significa eludir esa obligación que deriva por lo demás de la propia funcionalidad del periodo de consultas: la efectividad de esta fase consultiva depende ineludiblemente de que los representantes estén en posesión de la necesaria información o documentación.

#### **4.2. Periodo de consultas**

El art. 47 incardina la apertura del periodo de consultas en el mismo momento del inicio del expediente, al momento de su comunicación a la autoridad laboral. Pero al margen de reiterar la duración de tal periodo (15 días como máximo) pocos son los detalles que se apuntan en el precepto en torno a la operatividad de tales consultas.

Por un lado, no se indican quiénes habrían de ser los representantes legitimados para intervenir en defensa del interés de los trabajadores, limitándose el precepto a remitirse al art.41 para los supuestos de ausencia de “representación legal”.

Extraña que el precepto no haya hecho mención de los sujetos que intervendrán como interlocutores con la empresa en un expediente suspensivo (o de reducción de jornada), cuando sin embargo no es un apunte que haya faltado ni en el artículo 51, ni en esas otras medidas de flexibilidad interna donde se desarrollan periodos de consultas (artículos 40 y 41), mas aun cuando es un apunte que se reitera en idénticos términos en todos estos preceptos. De ahí que se sugiera un mero afán de economía o de simplificación redactora como única explicación para la falta de mención en el art. 47 de quienes sean los representantes del personal que han de intervenir en el periodo de consultas. En definitiva, si la norma identifica a determinados sujetos para participar en

los procesos consultivos de los artículos 40, 41 y 51, no hay razón alguna para no considerar que también en los expedientes del art. 47 corresponda la intervención a las secciones sindicales cuando éstas así lo acuerden, siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o entre los delegados de personal.

Junto a los sujetos, también falta en el redactado del nuevo art. 47.1 la mención al objeto o la finalidad del periodo de consultas, cuando sin embargo es una referencia que de nuevo se contiene en el art.51.2, así como en los art. 40.2 y 41.4, si bien esta vez con algún elemento diferencial en el redactado que presenta uno y otros.

En las medidas de flexibilidad interna de los artículos 40 y 41 se indica que las consultas versarán “sobre las causas motivadoras de la decisión empresarial y la posibilidad de evitar o reducir sus efectos, así como sobre la medidas necesarias para atenuar sus consecuencias para los trabajadores afectados”. Finalidad que se reitera para las consultas previstas en el art.51.2, a la que tan solo se le añade un inciso final para especificar que las posibilidades de atenuar las consecuencias de la decisión empresarial se derivan del “recurso a medidas sociales de acompañamiento, tales como medidas de recolocación o acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad”.

La cuestión de si el objeto de las consultas en el art. 47 se define por lo señalado para las típicas medidas de flexibilidad interna o por el apunte mas ampliado del art.51, se resuelve una vez mas acudiendo a éste último en su papel de referente integrador e interpretativo del art. 47, pero además por la lógica subyacente a una medida de suspensión de los contratos, por cuanto los trabajadores afectados se sitúan temporalmente en el mercado de trabajo como desempleados (y parcialmente los afectados por una medida de reducción de jornada), y por ello deben mantenerse abiertas las opciones de reinserción y de mejora en los niveles formativos, de lo que es plenamente consciente por lo demás el legislador al recoger en el apartado final del art. 47 la posibilidad de acciones formativas vinculadas a la formación profesional de los trabajadores afectados con la finalidad de aumentar su polivalencia o incrementar su empleabilidad, lo que sin duda podría haberse planteado y en su caso acordado en el seno de las consultas, en línea así con lo dispuesto por el art.51.

Por otro lado, es cierto que la funcionalidad del periodo de consultas se ve condicionado por los términos del procedimiento mismo en que tal periodo se inserta. Obviamente, el cumplimiento de estos fines que en concreto se reservan al periodo de consultas va en estrecha relación con el papel que el propio periodo tiene en el completo expediente suspensivo. Al respecto, cuando la fase consultiva era precedente a una autorización administrativa, aquélla quedaba revestida de un papel preeminente, reforzándose su funcionalidad en la medida en que la consecución de un acuerdo agilizaba el procedimiento en

su etapa final ante la autoridad laboral. La supresión del mecanismo autorizador que opera el RDL 3/2012 fuerza a cuestionar cuál sea el papel que fuera a cumplir el periodo de consultas en el mismo discurrir procedimental de una decisión de suspensión del contrato o de reducción de jornada.

En tal sentido, admitir que el art.51 siga siendo el referente causal del art. 47, y no que su lugar lo ocupe la extremadamente flexible indicación de causas contenida en el art.41, permite otorgar a la intervención de los representantes de los trabajadores un cierto papel en el desarrollo del expediente. Es cierto que no tendrá la misma importancia funcional que ostenta cuando el periodo de consultas podría finalizar con un acuerdo de mayor interés para la empresa que la decisión que adoptara en su caso la autoridad administrativa. Pero tampoco se llegará al extremo de considerar la intervención de los representantes como un mero trámite formal en el expediente suspensivo o de reducción de jornada, al modo desnaturalizado con el que se va a contemplar el período de consultas a partir de la reforma en los procedimientos del art.40 o del art.41. Si la finalidad inicial de tal periodo, bajo el redactado anterior de tales preceptos, era la de plantear las causas motivadoras de la decisión, extraer la posibilidad de reducir o atenuar sus efectos, y la de adoptar en su caso las medidas necesarias para paliar sus consecuencias, tal finalidad se topa ahora con una ordenación que se despreocupa del alegato empresarial que pretenda justificar la medida, o mas bien despreocupa a la empresa de tal exigencia, y con ello de la consiguiente irrelevancia de un mecanismo de control, acreditación de la causa y de preservación del interés de los trabajadores como es el periodo de consultas, que corre así el riesgo de traducirse en un mero trámite formal de limitadas y reducidas consecuencias para el empresario en el supuesto incluso de incumplimiento del mismo.

Ciertamente, y tal como se ha apuntado ya por voces críticas, la eliminación en el art. 51 de la red de seguridad que en definitiva constituía la autorización administrativa, implica a su vez un ataque a la línea frontal de la función de los representantes de los trabajadores en sede de despidos colectivos, y por extensión también en los expedientes de suspensión o reducción de jornada del art. 47. Pero en realidad el efecto de tal supresión se produce en la capacidad del periodo de consultas como fuente generadora de un acuerdo, puesto que la presión por llegar a un acuerdo se desplaza desde el empresario a los representantes de los trabajadores. Si la práctica solía ofrecer ejemplos de un mayor interés del empresario en lograr un acuerdo con los representantes, antes que dejar en manos de la autoridad administrativa la libre decisión de autorizar o no el expediente, la nueva ordenación que suprime tal autorización favorecerá sin duda que los representantes busquen intensamente el acuerdo para evitar la libre puesta en práctica de la medida por parte del empresario.

En consecuencia, el periodo de consultas sigue teniendo tal finalidad de

llegar en su caso a un acuerdo, aun cuando éste pudiera quedar a partir de ahora más condicionado a la exclusiva voluntad del empresario que a la conjunta con los representantes del personal. Y también seguirá manteniendo su funcionalidad de ser el marco donde los representantes sean informados de las causas alegadas por el empresario, donde éste deba justificarlas documentalmente, donde se debata el número y clasificación profesional de los trabajadores afectados y criterios de designación de los mismos, donde se planteen posibles medidas alternativas o de reducción del alcance y efectos de la inicial decisión empresarial, y en suma donde se considere el interés de los trabajadores a la hora de poner en práctica una medida suspensiva o de reducción de jornada.

De ahí que, aun cuando el art. 47.1 no lo refiera, indiscutiblemente tal periodo de consultas debe conducirse por los principios de la buena fe, como es propio y así es requerido por la norma allí donde se desarrollan procesos negociadores (artículos 89.1, 40.2, 41.4 o 51.2). Y también como principio básico de funcionamiento, resulta de indudable proyección al art. 47 que el periodo de consultas se conduzca con vistas a la obtención de un acuerdo.

A pesar de ello, y aun cuando sería de esperar que el acuerdo fuera propiciado y apoyado por la norma, aportando elementos de legitimación y conclusión, de nuevo el redactado del art. 47 es más que elusivo. Ni menciona los requerimientos de votos o apoyos entre los representantes del personal intervinientes en las consultas, ni la posibilidad alternativa de acudir a mecanismos de mediación o arbitraje, que sí se especifican para los periodos consultivos de las medidas ordenadas en los artículos 40 y 41, aunque no en el redactado del art. 51 para los despidos colectivos. En este caso, la ausencia ordenadora sobre tales extremos en el precepto que sirve de referente causal y procedimental al art. 47, podría integrarse con la aplicación analógica de lo previsto en los artículos 40 y 41 para idénticos procesos consultivos y en consecuencia reclamar también para los procedimientos de suspensión del contrato y de reducción de jornada del art. 47 el requerimiento de que el acuerdo al que en su caso se llegue sea apoyado por la mayoría de los miembros del comité o comités de empresa, de los delegados de personal, en su caso, o de las representaciones sindicales, si las hubiere, que, en su conjunto, representen a la mayoría de aquellos. E igualmente también habría de ser proyectable sobre los expedientes del art. 47 la posibilidad de que las partes, ante la imposibilidad de llegar a un acuerdo, acudan a los procedimientos de mediación o arbitraje que sean de aplicación en el ámbito de la empresa. En todo caso es de esperar que el futuro reglamento sobre expedientes de regulación de empleo se pronuncie sobre tales extremos de esencial importancia para los expedientes temporales del art. 47 por meras razones de operatividad práctica y por supuesto de seguridad jurídica.



### **4.3. Mecanismos públicos intervinientes**

Una vez suprimida la autorización administrativa de los expedientes de regulación de empleo (tanto definitivos como temporales), la función de la autoridad laboral competente se circunscribe, por un lado, a la de controlar la corrección del acuerdo para, en caso de considerar la posible existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión, proceder a impugnar el acuerdo ante la jurisdicción competente; y por otro lado, a actuar también de sujeto legitimado para la impugnación judicial del acuerdo a petición de la entidad gestora competente por supuesta actuación fraudulenta para la obtención de las prestaciones por desempleo. Unas actuaciones que ya se contemplaban bajo el redactado anterior del art.51, que el nuevo precepto mantiene aun con alguna modificación formal que en nada afecta a su descripción sustancial, y que el art. 47 atrae ya expresamente al procedimiento de una medida suspensiva o de reducción de jornada. Aquello que no recoge este precepto es una específica mención en el art.51 que concede a la autoridad laboral un nuevo papel en el seguimiento del iter procedimental: “la autoridad laboral velará por la efectividad del periodo de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes que, en ningún caso no supondrán la paralización ni la suspensión del procedimiento”. Pareciera que al suprimir la autorización administrativa, el reformador quisiera que la autoridad laboral mantuviera un papel de sujeto coadyuvante, a modo de agente mediador que colabore con las partes en el proceso consultivo / negociador, aportando incluso sugerencias o propuestas de actuación y funcionamiento, y todo ello con el fin pretendido de alcanzar un acuerdo como mejor expresión de la efectividad del periodo de consultas. De ser así, y dado que el art. 47 ofrece igual marco de funcionalidad de una fase consultiva y de ausencia de la autorización administrativa, resultaría proyectable también en un expediente de suspensión de contratos y de reducción de jornada igual actuación de la autoridad laboral.

En todo caso, se trata de una intervención sobre la fase de consultas que se actúa al margen y con independencia de aquella otra que compete a la Inspección de Trabajo y que se circunscribe a controlar su corrección como trámite procedimental. Es decir, si la autoridad laboral puede llegar a asumir un papel dinamizador de las consultas y propiciar la consecución de un acuerdo, a la Inspección de Trabajo le corresponde vigilar el cumplimiento de los requerimientos y condiciones necesarias para que el periodo de consultas pueda efectivamente desarrollarse en los términos normativamente previstos, lo que implica atender al efectivo inicio de la fase consultiva, a la presencia de los sujetos legitimados como interlocutores, a la disposición de la información y documentación que fuera obligada para debatir todos los extremos del expediente, a la inexistencia de prácticas o comportamientos violentos, intimidatorios o coactivos en el seno de las consultas, y en definitiva a la constatación

de un correcto y adecuado desarrollo del periodo de consultas. Extremos estos que en suma han de quedar reflejados, en los términos con los en cada caso se expresen, en el informe preceptivo que le ha de solicitar la autoridad laboral para que, una vez evacuado tras la finalización del periodo de consultas, quede incorporado al procedimiento. Un informe que por tanto puede contener los suficientes datos valorativos y de enjuiciamiento acerca del desarrollo de un concreto periodo de consultas para que en su caso la autoridad laboral proceda a impugnar el acuerdo que hubiera resultado de tales consultas por presunto dolo, coacción o abuso de derecho en la consecución del acuerdo. Y ello con independencia de que la Inspección de Trabajo actué conforme al ámbito de sus competencias propias en el supuesto de que constate el incumplimiento de un requerimiento normativo en la apertura y desarrollo del periodo de consultas, levantando en su caso la correspondiente acta de infracción.

La tercera de las entidades públicas intervinientes en el procedimiento de suspensión de contratos por causas empresariales es el Servicio Público de Empleo Estatal, como entidad gestora de las prestaciones por desempleo, o aquella que fuera competente en la correspondiente Comunidad Autónoma. Y su papel quedará reforzado aun más a partir de la reforma desde el momento en que habría de recaer sobre dicha entidad gestora cierto control administrativo de la existencia o no de causa alegada para la suspensión del contrato, puesto que la apreciación de una falta de acreditación causal permitiría derivar la inexistencia de una circunstancia justificativa que sustente una situación legal de desempleo, y con ello la posible consecuencia de la obtención indebida de prestaciones de desempleo como supuesta única finalidad perseguida con el expediente suspensivo, y no solo o exclusivamente con el acuerdo, que es lo que de forma expresa indica el art. 47.1, reproduciendo prácticamente los términos previstos en el art.51.6 in fine. En este punto, limitar el informe de la entidad gestora a una supuesta finalidad defraudadora en el acuerdo al que en su caso se alcanzara en fase de consultas, dejaría aparentemente fuera de control todas aquellas situaciones, que ahora podrían resultar mas que frecuentes, en las que no se llega a un acuerdo colectivo y sí se constan por el contrario pactos de connivencia empresario / trabajador para obtener fraudulentamente beneficios recíprocos. De ahí pues la necesidad de que la información que pudiera dar la entidad gestora acerca de una posible actuación fraudulenta tenga por objeto cada particular expediente suspensivo, con independencia de que se obtenga o no un acuerdo.

Por otro lado, no es necesario esperar en su caso a una intervención activa de la entidad gestora en tal sentido para que se inicien los efectos contractuales de la medida suspensiva (o de reducción de jornada), puesto que el art. 47.1 sitúa tal momento en la fecha en que la entidad gestora es informada por la autoridad laboral de la decisión adoptada por el empresario, una vez que éste

se la transmite a la autoridad laboral al finalizar el periodo de consultas. Sin embargo este diseño presenta graves fisuras. Por un lado, si se trata de evitar fines fraudulentos a través del expediente suspensivo (o de reducción de jornada), la ejecutividad de la medida empresarial, surgiendo pues los efectos contractuales de la suspensión o reducción, debería situarse a partir de que la entidad gestora constatará la no existencia de datos o elementos que sustentaran tales fines. No esperar dicha actuación de la entidad gestora se inserta así en esa intencionalidad de la norma reformadora de agilizar y en suma flexibilizar el procedimiento, evitando dilaciones en la practicabilidad de las decisiones empresariales. Y por otro lado, la norma no precisa si hay o no un acuerdo tras la finalización de ese periodo de consultas que inicia la secuencia de comunicaciones de la decisión empresarial hasta llegar a la entidad gestora para iniciar así los efectos contractuales, si bien, por la misma razón de aportar datos de agilidad, el precepto parte de la no consecución de un acuerdo puesto que es la misma decisión empresarial la que podría contemplar una fecha para el inicio de los efectos contractuales posterior a la de la comunicación a la entidad gestora. De adoptarse un acuerdo sería en él donde en su caso se determinaría la fecha de inicio de los efectos contractuales, teniendo en cuenta que precisamente ese acuerdo podría ser el impugnado a instancia de la entidad gestora por supuesta finalidad defraudadora en la obtención de las prestaciones por desempleo.

#### **4.4. Impugnación judicial**

En esta sede, el nuevo apartado 1 del art. 47 aparentemente se limita a atraer al texto del precepto aquello que con anterioridad se proyectaba implícitamente en los expedientes suspensivos a través de la remisión expresa al procedimiento del art. 51 y sus normas de desarrollo

Es así cómo ahora aparece de forma expresa la posibilidad de impugnar judicialmente un acuerdo de suspensión (o reducción de jornada) por existencia de dolo, coacción, o abuso de derecho en su conclusión. Y aunque no se especifique expresamente en el art. 47.1, es una impugnación que se insta por la autoridad laboral, no solo porque así se menciona de forma expresa en el art.51.6 y al que acudir en su papel de referente integrador, sino también y especialmente porque el art.148 b) de la Ley reguladora de la jurisdicción social incluye, dentro del procedimiento de oficio, los supuestos en que la autoridad laboral competente apreciara “fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión de los acuerdos de suspensión, reducción de la jornada o extinción a que se refieren el artículo 47”.

Asimismo, y en mimetismo con el art.51, también se atrae al texto del art. 47 la impugnación judicial contra el acuerdo instada por la autoridad laboral,

pero a petición de la entidad gestora de las prestaciones por desempleo ante la presunta existencia de una motivación fraudulenta en la consecución de tal acuerdo.

Junto a ello, atendiendo a la viabilidad de una impugnación judicial por los trabajadores afectados, la norma reformada obviamente no incorpora ninguna alteración a la ordenación anterior ya conocida y atraída del referente que es el art.51. Pero una vez más, la modificación en la morfología del expediente temporal del art. 47, tanto en el aspecto causal como en el procedimental, puede aportar nuevos y distintos elementos condicionantes al ejercicio de la impugnación judicial.

Así, inicialmente, el control sobre la adecuación y corrección de la decisión empresarial de suspender contratos de trabajo (o de reducción de jornada) que efectuaba la autoridad laboral, ante la supresión del mecanismo autorizatorio, pareciera desplazarse hacia la autoridad judicial, lo que también podría apuntar hacia un incremento a partir de la reforma en las demandas de los trabajadores afectados por expedientes temporales. Cuestión distinta es la efectividad y la funcionalidad de la intervención judicial que sin duda debe valorarse conforme a los márgenes que la norma deja para tal intervención, y aquí de nuevo ello va a depender del referente causal exigible para la operatividad del art. 47.

Concretamente, ante una indefinida conceptualización de la causa justificativa por la que opta intencionadamente la norma a la hora de poner en práctica determinadas decisiones empresariales, difícilmente puede confiarse en una labor judicial interpretativa. Mas aun, ante términos tan genéricos e indefinidos como los que delimitan la causa justificativa en los arts. 40 y 41, expresando una deliberada intención del reformador de no efectuar concreción alguna de aquélla, en última instancia se está impidiendo que las sedes judiciales puedan actuar una función limitadora del ámbito causal. De ahí ya alguna crítica vertida acerca de que la reforma en aquellos preceptos desincentiva toda acción judicial que cuestione la justificación de la medida. De hecho, si ante la impugnación judicial de una medida, por ejemplo, de movilidad geográfica se debe declarar la justificación o no de la misma, difícilmente podrá discutirse la viabilidad de cualquier argumento empresarial de oportunidad o conveniencia, pues siempre tendrá relación, por mínima que sea, con esa competitividad, productividad u organización técnica de la empresa, de modo que en definitiva la misión judicial puede quedar circunscrita a desarrollar un mero control formal o procedimental de la medida practicada.

Por el contrario, el recurso al art.51 y a su delimitación causal como referente aplicativo e integrador en sede de expedientes suspensivos, permite al menos aportar algún elemento funcional al previsible escaso margen de actuación judicial en el enjuiciamiento de la causalidad de una medida de suspensión de contratos de trabajo o de reducción de jornada. Ciertamente, y con el nuevo redactado del art.51.1 la empresa no necesita probar la razonabilidad

de la medida en atención a las circunstancias concurrentes alegadas para justificarla, ni ante los representantes en periodo de consultas ni ante la autoridad judicial en caso de impugnación. Y tampoco en consecuencia se le exigirá tal prueba al empresario que pretenda poner en práctica una medida de suspensión de contratos de trabajo, dada la proyección causal del art. 47 sobre el art.51 que se viene defendiendo. Sin embargo, sí tendrá que probar la concurrencia de las causas ajustándose a la delimitación material que de las mismas efectúa, siquiera mínimamente, el art. 51.

En todo caso, el trabajador tiene abierta la posibilidad jurídica de impugnar judicialmente una medida suspensiva o de reducción de jornada adoptada por el empresario, medie o no un acuerdo con los representantes del personal, lo que se articulará a través de la modalidad prevista en los artículos 138 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, después de que el RDL 3/2012 haya incorporado precisamente “la suspensión del contrato o la reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor” a las circunstancias que ya legitimaban el acceso a esa especial modalidad procesal (la movilidad geográfica y las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo).

Sigue insistiendo pues la reforma en situar la institución suspensiva (y de reducción de jornada) por causas empresariales en el entorno de medidas de flexibilidad interna, desmarcando esta vez procesalmente aquéllas de los despidos colectivos, y dirigiendo pues las reclamaciones que planteen los trabajadores afectados contra una medida suspensiva (o de reducción de jornada) por la tramitación procesal ya ordenada y conocida de la movilidad geográfica del art.40 y de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (art.41), incluyendo pues los efectos previstos para las declaraciones judiciales del carácter justificado o injustificado de la medida adoptada por la empresa, lo que sin duda provocará mas de una discordancia operativa. En coherencia con esta nueva ubicación de las suspensiones y reducciones de jornada del art. 47 en el tradicional diseño procesal de las medidas previstas de los art.40 y 41, se incorporan también aquellas circunstancias entre las excepciones a la conciliación y mediación previas que se expresan en el art.64.1 de la Ley reguladora de la jurisdicción social.

Aquello que finalmente constituye la verdadera novedad del art. 47.1 en sede de impugnación judicial de medidas de suspensión (o de reducción de jornada) es la previsión de una reclamación contra la decisión empresarial en vía de conflicto colectivo. Y lo particularmente significativo no es que se plantee sin perjuicio de la acción individual o que la reclamación colectiva paralice la tramitación de las individuales ya iniciadas, exigencias que ya vienen dispuestas en la correspondiente ordenación procesal (ahora, afectando a medidas suspensivas y de reducción de jornada, en el art.138.4 de Ley de la Jurisdicción Social), sino que se hace depender la apertura de un procedimiento de con-

flicto colectivo contra la decisión empresarial de la afectación de ésta última, medida en el número de trabajadores afectados, y recurriendo para ello al umbral numérico dispuesto en el art.51 para identificar la naturaleza colectiva de una medida extintiva. Careciendo las medidas suspensivas (y de reducción de jornada) del art. 47 de una naturaleza individual o plural, confirmada por la expresa declaración contenida en el precepto sobre la aplicación del procedimiento previsto cualquiera que sea el número de trabajadores afectados, pareciera obligado identificar el interés general o colectivo que sustentaría la tramitación de una demanda por el particular proceso de conflictos colectivos. Y ello resultaba mas exigido aun desde que la Ley reguladora de la Jurisdicción Social precisara, dentro del ámbito de aplicación de este proceso (art.53), las demandas contra decisiones empresariales de carácter colectivo, y como tales se incluían expresamente las ordenadas en los artículos 40.2 y art.41.2, esto es, las decisiones de movilidad geográfica y modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, unas y otras de carácter colectivo en tanto delimitadas por la superación del mismo umbral definidor que aparece en el art.51. En consecuencia, la nueva ley de la jurisdicción social optó por el procedimiento fácil de cuantificar ese “grupo genérico de trabajadores” cuyos intereses generales quedan afectados por normas, convenios, prácticas o decisiones empresariales, recurriendo a ese umbral numérico que separa medidas colectivas de aquellas otras de carácter individual y plural, y de este modo delimitar ese interés colectivo que conforma el objeto del proceso de conflictos colectivos. El mismo factor delimitador y definidor al que en consecuencia se somete el interés colectivo afectado por una medida de suspensión y reducción de jornada por motivos empresariales que fundamentaría una demanda por la vía de los conflictos colectivos, por cuanto el RDL 3/2012, en ese afán por conectar sustantiva y procesalmente las suspensiones y reducciones de jornada por motivos empresariales con las medidas de flexibilidad interna contempladas en los arts. 40 y 41, modifica el art.153 de la ley reguladora de la jurisdicción social para incluir en el ámbito de aplicación del proceso de conflictos colectivos, las suspensiones y reducciones de jornada previstas en el art. 47 cuando afecten a un número de trabajadores igual o superior al umbral previsto en el art.51.1 ET, y en coherencia con ello también incorpora en el propio art. 47.1 esa mención al umbral como factor legitimador para interponer una demanda de conflicto colectivo contra las medidas suspensivas o de reducción de jornada adoptadas conforme a lo dispuesto en dicho precepto. Con ello, el efecto final no es otro que el de provocar una dualización del régimen de la institución suspensiva (o de reducción de jornada) con efectos en la viabilidad o no de una demanda colectiva, lo que tiene especial incidencia en la nueva morfología procedimental de tal institución donde el empresario tiene amplios y flexibles márgenes de operatividad.

## **5. MEDIDAS DE APOYO A LA SUSPENSIÓN DE CONTRATO Y LA REDUCCIÓN DE JORNADA**

Junto a la reposición del derecho a la prestación por desempleo para los afectados inicialmente por un expediente aprobado de suspensión o reducción de jornada pero que con posterioridad se les extinga los contratos también por causas empresariales, y cuya nueva ordenación en el art.16 del RDL 3/2012 es objeto del correspondiente análisis detallado en otro estudio de esta obra, la otra medida que ha venido desde el 1 de enero de 2010 acompañando a los expedientes de suspensión o reducción de jornada ha sido la concesión de bonificaciones en las cotizaciones empresariales por contingencias comunes devengadas por los trabajadores afectados por esos expedientes. Esta disposición aparece con la Ley 27/2009, de 30 de diciembre, de medidas urgentes para el mantenimiento y el fomento del empleo y la protección de las personas desempleadas, ordenando en su artículo 1º los siguientes extremos:

- Cuantía de la bonificación consistente en el 50% de las cuotas empresariales.
- Duración de la bonificación coincidente con la situación de desempleo, sin exceder de 240 días por trabajador.
- Obligación del empresario beneficiario de mantener en el empleo al menos durante un año a los trabajadores que volvieron a sus puestos de trabajo tras finalizar el periodo de suspensión o reducción autorizada, debiendo reintegrar las bonificaciones aplicadas en caso de incumplimiento de dicha obligación.
- Estas bonificaciones son compatibles con otras ayudas públicas previstas con la misma finalidad, incluidas las reguladas en el programa de fomento del empleo regulado en la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y el empleo (sin que la suma toda por bonificación pudiera superar obviamente el 100 de la cuota empresarial), aplicándose en consecuencia los requisitos, exclusiones y régimen de reintegro previstos en dicha Ley. Del mismo modo, las empresas que finalmente procedieran a la extinción (declarada improcedente o por despido colectivo) de los contratos que habían sido bonificados, quedarán excluidos durante un año de las bonificaciones establecidas en ese programa de fomento del empleo.
- La aplicación de las bonificaciones previstas en ese art.1 de la Ley tenía el plazo temporal que en el mismo precepto se disponía. Inicialmente para las solicitudes de expedientes presentadas hasta 31 de diciembre de 2010.

El paso del RDL 10/2010 trajo un añadido a esta ordenación (el apartado 2.bis del art.1) para posibilitar un incremento de la cuantía de la bonificación,

pasando del 50 al 80%, cuando en los expedientes concluidos con acuerdo se incluyeran medidas paliativas de sus efectos, como acciones formativas durante el periodo de suspensión o reducción de jornada para aumentar la polivalencia del trabajador o incrementar su empleabilidad, o cualquier otra medida alternativa o complementaria dirigida a favorecer el manteamiento del empleo en la empresa. Por su parte, la Ley 35/2010 aumenta el periodo aplicativo de las bonificaciones hasta el 31 de diciembre de 2011, y mantiene en su integridad el resto del artículo, incluido ese apartado 2.bis, como clara medida incentivadora de los expedientes suspensivos (y de reducción de jornada) frente a los extintivos, y sobre todo de la consecución de acuerdos en aquellos Sin embargo, finalmente esta medida ha resultado tener una vida más que efímera.

Resulta mas que extraño, desde el punto de vista metodológico y sistemático, que el RDL 3/2012 haya recogido entre sus disposiciones la práctica integridad de un precepto que ya se encuentra inserto en otra norma, y lo mas insólito aun es que al hacerlo no haya procedido en su caso a derogar ese precepto en tal norma. En concreto, el art.15 del RDL 3/2012, bajo el título “medidas de apoyo a la suspensión de contratos y a la reducción de jornada”, reproduce casi prácticamente el art.1 de la Ley 27/2009, puesto que solo presenta dos peculiaridades. La primera, fijando un nuevo periodo aplicativo de las bonificaciones (para las solicitudes de expedientes solicitadas entre el 1 de enero de 2012 y el 31 de diciembre de 2013), con lo que de hecho se produce la derogación implícita del art.1 de la Ley 27/2009 por agotamiento de su periodo aplicativo (que finalizaba el 31 de diciembre de 2011). Y la segunda, de especial relevancia, optando deliberadamente por no recoger esa previsión del incremento de la bonificación hasta el 80% en los supuestos en que el acuerdo adopte medidas de mejora de la empleabilidad de los trabajadores afectados y/o de mantenimiento del empleo en la empresa.

Podrían ser motivos meramente económicos, de reducción del gasto público, los que podrían aducirse para explicar la falta de acogida en la norma reformadora de esta medida económica de apoyo a determinados expedientes suspensivos o de reducción de jornada. Pero el efecto final es, en todo caso, un incierto grado de desincentivación de la adopción de acuerdos en tales expedientes, y concretamente de los que incluyan medidas de tanta relevancia y funcionalidad para la empleabilidad de los trabajadores afectados. El mismo artículo 47, en su apartado final, alude precisamente a promover el desarrollo de acciones formativas con tal naturaleza y finalidad, y si se trata de promoción que duda cabe que ayudaría un incentivo económico a través de las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social.



## BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

- Agra Viforcós, Beatriz: “Expediente de suspensión colectiva de relaciones laborales”, AA.VV. *Expedientes de regulación de empleo*, Thomson-Civitas, 2009.

- Blanes Mompó, Santiago: “La suspensión de los contratos de trabajo por razones económicas”. AA.VV., *Medidas laborales para empresas en crisis*, Thomson-Aranzadi, 2009.

- Cavas Martínez, Faustino: “Suspensión del contrato de trabajo y reducciones de jornada por causas objetivas”. *Revista de Trabajo* nº 22, 2009.

- Cruz Villalón, Jesús: “Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas y productivas”. AA.VV., *El régimen del despido tras la reforma laboral*. Ed. Ibidem, Madrid 1995.

- Falguera Baró, Miquel: “El Real Decreto Ley 3/2012: más ideología que empleo”. *Jurisdicción Social* nº 117, extraord., febrero 2012.

<http://www.juecesdemocracia.es/revistas/revistajurisdiccionsocial.asp>

- Rivas Vallejo, Pilar: “La suspensión del contrato de trabajo. Naturaleza jurídica y supuestos legales”. Ed. Bomarzo, Albacete 2007.

- Solà Monells, Xavier: “La suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales”. Ed. La Ley, Madrid 2002.