

Boletín Informativo

ENERO - FEBRERO 2013

Roger de Llúria, 123 1º 2ª • Telf. 93 487 37 28 / 93 487 28 55
www.bufetsociashumbert.com

EL NUEVO REGLAMENTO PARA PROCEDER A LA TRAMITACIÓN DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS APROBADO POR EL REAL DECRETO 1483/2012 DE 29 DE OCTUBRE

1. Objeto del procedimiento

De acuerdo con lo establecido en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se llevará a cabo mediante el procedimiento detallado a continuación, cuando en períodos de noventa días la extinción contractual afecte al menos a:

- *Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- *El 10 por 100 del número de trabajadores de la empresa en aquellas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- *Treinta trabajadores en las empresas que ocupen trescientos o más trabajadores.*

A efectos del cómputo de la plantilla de la empresa, se incluirá la totalidad de los trabajadores que presten servicios en la misma en el día en que se inicie el procedimiento, cualquiera que sea la modalidad contractual utilizada.

Para el cómputo del número de extinciones de contratos a que se refiere este apartado, se tendrán en cuenta asimismo cualesquiera otras producidas en el período de referencia por iniciativa del empresario en virtud de otros motivos no inherentes a la persona del trabajador distintos de los previstos en el artículo 49.1.c) del Estatuto de los Trabajadores, siempre que su número sea, al menos, de cinco.

Se entenderá que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios de ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entenderá que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción; y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

También serán de aplicación las medidas contenidas en el Real Decreto 1483/2012 de 19 de octubre a la extinción de los contra-

■ ■ ■

En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante tres trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios de ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior

tos de trabajo que afecte a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando tal extinción se produzca como consecuencia de la cesación total de la actividad empresarial fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

2. Iniciación del procedimiento

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito, mediante la comunicación de la apertura del período de consultas dirigida por el empresario a los representantes legales de los trabajadores con el contenido y el detalle que se exponen a continuación.

3. Documentación común a todos los procedimientos de despidos colectivos

Cualquiera que sea la causa alegada para los despidos colectivos, la comunicación de inicio del período de consultas contendrá los siguientes extremos:

- *La especificación de las causas del despido colectivo*
- *Número y clasificación profesional de los trabajadores afectados por el despido*
- *Número y clasificación profesional de los trabajadores empleados habitualmente en el último año*
- *Período previsto para la realización de los despidos*
- *Criterios tenidos en cuenta para la designación de los trabajadores afectados por los despidos.*

La referida comunicación deberá ir acompañada de una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, atendiendo a la causa en la que mismo se base, así como, en su caso, del plan de recolocación externa que se desarrollará más adelante.

Simultáneamente a la entrega de la comunicación a los representantes legales de los trabajadores, el empresario solicitará por escrito de estos la emisión del informe económico referido en el artículo 64.5.a) y b) del Estatuto de los Trabajadores.

3.1. Documentación a aportar en los despidos colectivos por causas económicas

En los despidos colectivos por causas económicas, la documentación presentada por el empresario incluirá una memoria explicativa que acredite los resultados de la empresa de los que se desprenda la situación económica negativa.

Para la acreditación de los resultados alegados por la empresa, el empresario podrá aportar cuanta documentación considere oportuna, y obligatoriamente deberá aportar las cuentas anuales de los dos últimos ejercicios económicos completos, integradas por balances 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 auditados en el caso de empresas obligadas a ello y para aquellas empresas que no estén sujetas a la obligación de someterse a una auditoría, se deberá aportar declaración de la representación de la empresa sobre la exención de la auditoría.

Cuando la situación económica negativa consista en una previsión de pérdidas, se deberá aportar por parte del empresario además de la anterior documentación, un informe de los criterios utilizados para la estimación de las citadas pérdidas.

Conjuntamente deberá presentar un informe técnico sobre el volumen y el carácter permanente o transitorio de la

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.

Cuando la situación económica negativa consista en la disminución persistente del nivel de ingresos o ventas, el empresario deberá aportar, además de la documentación anterior, la documentación fiscal 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.

3.2 Documentación a aportar en los despidos colectivos por causas técnicas, organizativas o de producción.

Se deberá aportar por parte del empresario una memoria explicativa de las causas técnicas, organizativas o de producción que justifican el despido colectivo.

En todo caso se deberá aportar por parte del empresario 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.

4. Comunicación del inicio del procedimiento a la autoridad laboral.

El empresario hará llegar a la autoridad laboral, simultáneamente a la comunicación remitida a los representantes legales de los trabajadores, copia del escrito del inicio del período de consultas, así como la documentación acreditativa de la concurrencia de la causa alegada. También deberá informar a la autoridad laboral sobre la composición de la representación de los trabajadores, sobre la comisión negociadora del despido colectivo, especificando en su caso si la negociación se lleva a cabo a nivel global o diferenciada por centros de trabajo.

Recibida la anterior documentación, la Autoridad Laboral dará traslado de la misma a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo, así como a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para que pueda emitir el preceptivo informe. El citado informe, que deberá ser evacuado en el plazo de quince días desde la notificación a la autoridad laboral del período de consultas, versará sobre el desarrollo del período de consultas, y deberá constatar que la documentación presentada por el empresario en relación con la causa alegada para el despido se ajusta a la exigida. Así, el informe deberá poner de relieve, en el supuesto de que así fuera apreciado, la concurrencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo alcanzado, o para la percepción fraudulenta de prestaciones por desempleo. Así mismo, el informe deberá constatar que los criterios utilizados para la designación de los trabajadores afectado no resulta discriminatorio, e informar sobre el contenido de las medidas de acompañamiento que se hayan podido incluir.

Cuando el procedimiento de despido incluya a trabajadores con cincuenta y cinco o más años que no tuvieran la condición de mutualistas el 1 de enero de 1967, hacia los que existe la obligación por parte de la empresa de abonar las cuotas destinadas a la

financiación de un convenio especial, la autoridad laboral deberá remitir a la Administración de la Seguridad Social copia de la documentación recibida y trasladada por el empresario.

Si la comunicación de iniciación del despido colectivo no reúne los requisitos exigidos, la autoridad laboral lo pondrá en conocimiento del empresario, remitiendo a su vez copia de la citada circunstancia a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Si durante el período de consultas la Inspección de Trabajo y Seguridad Social observase que la comunicación empresarial no reúne los requisitos exigidos, lo comunicará a la autoridad laboral antes de que finalice el citado período.

La autoridad laboral velará en todo momento por la efectividad del período de consultas pudiendo remitir, en su caso, advertencias y recomendaciones a las partes, que no supondrán en ningún caso ni la paralización ni la suspensión del proceso. A su vez, los representantes de los trabajadores podrán dirigir en cualquier fase del procedimiento observaciones a la autoridad laboral sobre las cuestiones que estimen oportunas.

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 esta.

Así, durante la totalidad del período de consultas, la autoridad laboral podrá realizar a petición de las partes o por iniciativa propia, actuaciones de asistencia, que en especial podrán dirigir a las partes propuestas y recomendaciones sobre las medidas sociales de acompañamiento y, en su caso, sobre el contenido e implantación del plan de recolocación externa. También entre las funciones que podrá llevar a cabo la autoridad laboral se encuentra la de mediar a petición conjunta de las partes. Las citadas actuaciones de mediación podrán contar con asistencia y apoyo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

5. Desarrollo del período de consultas

El período de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y deberá versar sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento. Para ello, los representantes de los trabajadores deberán disponer desde el inicio del citado período de la documentación preceptiva que acredite la concurrencia de la causa determinante del despido, exigiéndose además la buena fe en las negociaciones.

A la apertura del período de consultas se fijará un calendario de reuniones, siendo la primera de ellas en un plazo no inferior a tres días desde la entrega de la comunicación del inicio del procedimiento a la Autoridad Laboral. En empresas de menos de 50 trabajadores, el período de consultas tendrá una duración no superior a 15 días naturales, debiéndose celebrar al menos dos reuniones que deberán estar separadas por un intervalo que no sea superior a 6 días naturales ni superior a 3 días naturales.

En empresas de más de cincuenta trabajadores, el período de consultas tendrá una

■ ■ ■

***El período de consultas
tendrá por objeto llegar a un acuerdo
entre la empresa y los representantes
de los trabajadores, y deberá versar
sobre las posibilidades de evitar
o reducir los despidos colectivos
y de atenuar sus consecuencias
mediante el recurso a medidas sociales
de acompañamiento***

duración no superior a treinta días naturales, debiéndose celebrar al menos tres reuniones que deberán estar separadas por un intervalo que no sea superior a 9 días naturales ni inferior a 4 días naturales.

No obstante, las partes podrán en cualquier momento dar por zanjado el período de consultas cuando se alcance un acuerdo o bien cuando sea imposible alcanzarlo, debiendo comunicar tales circunstancias expresamente a la Autoridad Laboral.

Entre las medidas sociales de acompañamiento constan las siguientes:

Para evitar o reducir los despidos colectivos:

- Recolocación interna de los trabajadores dentro de la misma empresa, o en otra que forman parte del grupo de empresas del que forme parte.
- Movilidad funcional.
- Movilidad geográfica.
- Modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Inaplicación de condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo que les sea de aplicación a los trabajadores afectados por el despido colectivo.
- Acciones de formación o reciclaje profesional de los trabajadores.
- Cualquier otra medida organizativa, técnica o de producción dirigida a reducir el número de trabajadores afectados por el despido colectivo.

Para atenuar las consecuencias en los trabajadores afectados:

- Derecho a reingreso preferente en las vacantes del mismo o similar grupo profesional que se produzcan en la empresa.
- Recolocación externa a través de empresas de recolocación autorizadas.
- Acciones de formación o reciclaje profesional para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores.

- Promoción del empleo por cuenta propia como autónomos o en empresas de economía social.
- Medidas compensatorias de los gastos derivados de la movilidad geográfica.
- Medidas compensatorias de las diferencias salariales con un nuevo empleo.

6. Finalización del procedimiento

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 todo caso, deberá comunicar, en el plazo máximo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el período de consultas, a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral la decisión sobre el despido colectivo.

La anterior comunicación incluirá la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento acordadas y, la empresa deberá remitir además de la totalidad la información y documentos anteriores, las actas de las reuniones del período de consultas debidamente firmadas por todos los asistentes.

La autoridad laboral dará traslado de la comunicación del resultado del período de consultas a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y a la Administración de la Seguridad Social cuando se incluyan entre los afectados por el despido colectivo a trabajadores mayores de cincuenta y cinco años o más sobre los que existirá la obligación por parte de la empresa de sufragar las cuotas de un convenio especial.

Los representantes legales de los trabajadores tendrán prioridad de permanencia en la empresa, prioridad está de la que también gozarán aquellos trabajadores pertenecientes a otros colectivos de los que expresamente se haya acordado.

Tras la comunicación de la decisión empresarial de despido colectivo, el empresario deberá comenzar a notificar el despido individualmente a cada uno de los trabajadores afectados, debiendo haber transcurrido como mínimo treinta días entre la fecha de la comunicación de la apertura del período de consultas a la autoridad laboral y la fecha de efectos del despido.

El trabajador podrá impugnar ante la jurisdicción social los acuerdos y decisiones en materia de despido colectivo.

Destacar que la decisión última sobre el despido colectivo recae sobre el empresario, sin que sea preceptiva la autorización de la autoridad laboral para proceder a la extinción contractual de los trabajadores afectados.



Destacar que la decisión última sobre el despido colectivo recae sobre el empresario, sin que sea preceptiva la autorización de la autoridad laboral para proceder a la extinción contractual de los trabajadores afectados

NOVEDADES LABORALES, DE SEGURIDAD SOCIAL Y TRIBUTARIAS CONTENIDAS EN LA LEY 17/2012 DE 27 DE DICIEMBRE DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2013

1. Materia Laboral y de Seguridad Social

El Título IV, “De las pensiones públicas”, determina como límite máximo de pensión pública la cantidad de 35.673,68 euros anuales, y como cuantías mínimas las que siguen:

Jubilación en su modalidad contributiva

Titular con 65 años

- Con cónyuge a cargo cuantía mensual de 778,90 euros (10.904,60 euros anuales)
- Sin cónyuge a cargo cuantía mensual de 631,30 euros (8.838,20 euros anuales)
- Con cónyuge NO a cargo cuantía mensual de 598,80 euros (8.383,20 euros anuales)

Titular menor de 65 años

- Con cónyuge a cargo cuantía mensual de 730,00 euros (10.220,00 euros anuales)
- Sin cónyuge a cargo cuantía mensual de 590,50 euros (8.267,00 euros anuales)
- Con cónyuge NO a cargo cuantía mensual de 558,00 euros (7.812,00 euros anuales)

Incapacidad permanente

Gran Invalidez

- Con cónyuge a cargo cuantía mensual de 1.168,40 euros (16.357,60 euros anuales)
- Sin cónyuge a cargo cuantía mensual de 947,00 euros (13.258,00 euros anuales)
- Con cónyuge NO a cargo cuantía mensual de 898,20 euros (12.574,80 euros anuales)

Absoluta/total con 65 años de edad

- Con cónyuge a cargo cuantía mensual de 778,90 euros (10.904,60 euros anuales)
- Sin cónyuge a cargo cuantía mensual de 631,30 euros (8.838,20 euros anuales)
- Con cónyuge NO a cargo cuantía mensual de 598,80 euros (8.383,20 euros anuales)

Total con edad comprendida entre 60 y 64 años

- Con cónyuge a cargo cuantía mensual de 730,00 euros (10.220,00 euros anuales)
- Sin cónyuge a cargo cuantía mensual de 590,50 euros (8.267,00 euros anuales)
- Con cónyuge NO a cargo cuantía mensual de 558,00 euros (7.812,00 euros anuales)

Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI)

- Prestaciones no concurrentes cuantía mensual de 403,70 euros (5.651,80 euros anuales)
- Prestaciones concurrentes cuantía mensual de 392,20 euros (5.490,80 euros anuales)

En el Título VIII de la Ley de Presupuestos Generales, relativo a las Cotizaciones a la Seguridad Social, se fijan las nuevas bases de cotización, mínimas y máximas, para los distintos regímenes de la Seguridad Social durante el 2013. A destacar:

- Para el Régimen General se fija una base máxima de 3.425,70 euros mensuales y una base mínima de 753,00 euros mensuales.
- Para el Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, se fijan una nueva base máxima de cotización de 3.425,70 euros mensuales y una base mínima de 858,60 euros.
- Se determina también el Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) para 2013, quedando establecido en 532,51 euros mensuales (este indicador se utiliza para fijar la renta por encima de la cual una persona puede o no obtener ciertas prestaciones o para fijar la cuantía de ciertas prestaciones).

2. Materia Tributaria

Las principales novedades introducidas por la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, en el ámbito tributario e impuestos principales con los que nuestros lectores trabajan regularmente, vienen dadas por:

Impuesto sobre el Valor Añadido (IVA)

Cuando las entregas de bienes destinadas a otro Estado miembro constituyan suministros y no se haya pactado precio o cuando, habiéndose pactado, no se haya determina-

do el momento de su exigibilidad, o la misma se haya establecido con una periodicidad superior al mes natural, el devengo del impuesto se producirá el último día de cada mes.

En las restantes entregas de bienes intracomunitarias, el devengo se producirá el día 15 del mes siguiente a aquél en el que se inicie la expedición o el transporte de los bienes con destino al adquirente, o bien, la fecha de expedición de la factura si ésta fuera anterior.

Se suprime el requisito del reconocimiento previo por parte de la Administración tributaria del carácter social de la entidad para que ésta aplique la exención. Así, los servicios prestados por entidades o establecimientos de carácter social que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 20. Tres LIVA (carecer de finalidad lucrativa, los cargos de presidente, patrono o representante legal deberán ser gratuitos y los socios, cónyuges o parientes consanguíneos hasta el segundo grado no podrán ser destinatarios principales de las operaciones ni gozar de condiciones especiales en la prestación del servicio) estarán exentos, con independencia de la obtención del reconocimiento previo de su condición.

Se introduce una limitación a la exclusión de la exención en segundas y ulteriores entregas de edificaciones con contratos de arrendamiento financiero, de tal forma que las entregas de edificaciones efectuadas en el ejercicio de la opción de compra, por empresas dedicadas al arrendamiento financiero, únicamente tributarán por el IVA cuando los contratos tengan una duración mínima de diez años.

Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas (IRPF)

Se fija la cuantía anual del IPREM para 2013, en 7.455,14€ anuales, o dicho de otro modo, 532,51 euros mensuales.

Se establece el interés legal del dinero en un 4% hasta 31 de diciembre de 2013 y el interés de demora a que se refiere el artículo 26.6 de la Ley 58/2003, General Tributaria, en el 5%. El interés de demora a que se refiere el artículo 38.2 de la Ley 38/2003, General de Subvenciones, será del 5% para 2013.

En consecuencia con el RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, desaparece la compensación por deducción en adquisición de la vivienda habitual adquirida antes del 20 de enero de 2006.

Se regula la compensación fiscal por percepción de los siguientes rendimientos del capital mobiliario con período de generación superior a dos años en 2012:

- Rendimientos obtenidos por la cesión a terceros de capitales propios contratados antes del 20 de enero de 2006, a los que se les hubiera aplicado un porcentaje de reducción del 40%.
- Rendimientos de seguros de vida e invalidez contratados antes del 20 de enero de 2006, a los que se les hubiera aplicado porcentajes de reducción del 40% o el 75% según supuestos.

Impuesto sobre Sociedades (IS)

1. Se actualizan los coeficientes de corrección monetaria para períodos impositivos que se inicien durante 2013, aplicables en la transmisión de elementos patrimoniales del activo fijos con naturaleza de bienes inmuebles.
2. Pago fraccionado del Impuesto sobre Sociedades:
 - Modalidad artículo 45.2. - El porcentaje seguirá siendo del 18 por ciento. Las deducciones y bonificaciones a las que se refiere dicho apartado incluirán todas aquellas otras que le fueren de aplicación al sujeto pasivo.
 - Modalidad artículo 45.3. - Continúan calculándose en los mismos términos en que venían determinándose de acuerdo con la normativa vigente a 31 de diciembre de 2012.
3. Se amplía la vigencia de la deducción en producciones cinematográficas del artículo 38.2 del TRLIS hasta los períodos impositivos que se hayan iniciado antes del 1 de enero de 2015. Asimismo, regula el régimen transitorio aplicable a las deducciones pendientes al comienzo del primer período impositivo que se inicie a partir de 1 de enero de 2015.

Novedades Legislativas

- Ley 7/2012, de 29 de octubre, de prevención y lucha contra el fraude fiscal. BOE 30/11/2012.
- RD 1619/2012, de 30 de noviembre, por el que se aprueba el nuevo reglamento de facturación. BOE 1/12/2012.
- Ley 16/2012, de 27 de diciembre, por la que se adoptan diversas medidas tributarias dirigidas a la consolidación de las finanzas públicas y al impulso de la actividad económica. BOE 28/12/2012.

CALENDARIO FISCAL

Finalizará el próximo día 28 de Febrero de 2013, el plazo de presentación de la siguiente declaración:

• **Impuesto sobre Sociedades.**

Entidades cuyo ejercicio coincide con el año natural: opción/renuncia a la opción para el cálculo de los pagos fraccionados sobre la parte de la base imponible del periodo de los tres, nueve u once meses de cada año natural (Mod. 036).

Si el periodo impositivo no coincide con el año natural: la opción /renuncia a la opción se ejercerá en los primeros dos meses de cada ejercicio o entre el inicio del ejercicio y el fin del plazo para efectuar el primer pago fraccionado, si este plazo es inferior a dos meses.

• **Declaración anual de operaciones con terceros.**

Correspondiente al ejercicio 2012 (Mod. 347).

COLABORADORES

Lawyers and Economists E.C. Group, Iston,
Gabinet d'Estudis Jurídics, Socials i Econòmics