

## PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El R.D. 1.483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, dedica su Título III al establecimiento de normas específicas de los procedimientos de despido colectivo del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas cuando concurren causas económicas, técnicas y/u organizativas.

### Deberán seguir este procedimiento:

- En la Administración del Estado: El Ministerio, ente, organismo o entidad correspondiente.
- En las Comunidades Autónomas: La Consejería, órgano que éstas determinen o por el ente u organismo vinculado o dependiente de ellas.
- En la Administración Local: Las Entidades Locales, entes, organismos o entidades vinculadas o dependientes de ellas.

## **CAUSAS DE LOS DESPIDOS COLECTIVOS**

**CAUSAS ECONÓMICAS:** Concurren causas económicas cuando se produzca una situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos.

En todo caso, se entenderá que la insuficiencia presupuestaria es persistente si se produce durante tres trimestres consecutivos.

Para que exista insuficiencia presupuestaria tienen que concurrir estas dos circunstancias:

- a) Que en el ejercicio anterior la administración pública que presenta el despido colectivo hubiera presentado una situación de déficit presupuestario-
- b) Que los créditos o las transferencias, aportaciones patrimoniales o los créditos del órgano, ente o entidad correspondiente se hayan minorado en un 5% en el ejercicio corriente o en un 7% en los dos ejercicios anteriores.

A estos efectos, se tendrán en cuenta tanto las minoraciones efectuadas en el presupuesto inicial como, respecto del ejercicio en curso, las realizadas en fase de ejecución presupuestaria.

**CAUSAS TÉCNICAS:** Cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de la prestación del servicio público de que se trate.

**CAUSAS ORGANIZATIVAS:** Cuando se produzcan cambios en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal adscrito al servicio público.

## **COMUNICACIÓN DE INICIO DE PERIODO DE CONSULTAS**

El procedimiento de despido colectivo se iniciará por escrito mediante la comunicación de la apertura del período de consultas dirigida por el Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate, a los representantes legales de los trabajadores así como a la autoridad laboral y al órgano competente en materia de función pública., junto con la documentación que se recoge a continuación:

### **Documentación común a todos los procedimientos de despido colectivo:**

Cualquiera que sea la causa, la comunicación de inicio del período de consultas deberá ir acompañada de:

- a) Memoria explicativa del despido colectivo y su relación con los principios, medidas y objetivos de estabilidad presupuestaria.
- b) Criterios tenidos en cuenta en relación con el establecimiento de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo.
- c) Plantilla de personal laboral del Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad de que se trate.
- d) El plan de ordenación de recursos humanos, en caso de que éste se haya tramitado.
- e) Cualquier otra documentación que justifique la necesidad de la medida extintiva.

### **Documentación en los despidos colectivos por causas económicas:**

- a) Una memoria explicativa de las causas económicas que acrediten la situación de insuficiencia presupuestaria sobrevenida y persistente para la financiación de los servicios públicos.
- b) Los presupuestos de los dos últimos ejercicios, dónde consten los gastos de personal y, en su caso, las modificaciones de los créditos presupuestarios.
- c) Certificación del responsable de la oficina presupuestaria u órgano contable donde conste que concurre la causa de insuficiencia presupuestaria.

## **COMUNICACIÓN DEL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DE DESPIDO COLECTIVO AL ÓRGANO COMPETENTE EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA**

Recibida la Comunicación, este órgano podrá:

- Acordar la aplicación de la prioridad de permanencia del personal laboral fijo.
- Emitir informe sobre el procedimiento de despido colectivo, sobre sus causas y sobre el resto de las circunstancias derivadas del mismo.

En estos casos, el órgano competente en materia de función pública remitirá al Departamento, Consejería, organismo o entidad promotora del despido, a la representación de los trabajadores y a la autoridad laboral, antes de la finalización del período de consultas, copia de la resolución por la que se establezca la citada prioridad y, en su caso, del informe emitido.

En el caso de despidos colectivos en el ámbito de la Administración Local, no se emite informe por parte de Función Pública.

## **DESARROLLO DEL PERÍODO DE CONSULTAS**

El período de consultas tendrá por objeto llegar a un acuerdo entre el organismo y los representantes de los trabajadores. A tal fin, las partes deberán negociar de buena fe.

## **LAS MEDIDAS SOCIALES DE ACOMPAÑAMIENTO Y EL PLAN DE RECOLOCACIÓN EXTERNA**

La consulta con los representantes legales de los trabajadores deberá versar, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias mediante el 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 administración que lleve a cabo un despido colectivo que afecte a más de cincuenta trabajadores, deberá ofrecer a los trabajadores afectados un plan de recolocación externa que será elaborado por el Servicio Público de Empleo Estatal en el caso de despidos colectivos que afecten al personal laboral de la Administración General del Estado y por los Servicios Públicos de Empleo de las correspondientes Comunidades Autónomas en los demás casos.

El Departamento, Consejería, Entidad Local, organismo o entidad deberá presentar al finalizar el período de consultas el plan de recolocación externa que hubiera sido elaborado y al inicio del periodo de consultas, la justificación acreditativa de haberse dirigido al correspondiente Servicio Público de Empleo instando su elaboración, así como el contenido previsto para el mismo.

## **COMUNICACIÓN DE LA DECISIÓN DE DESPIDO COLECTIVO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

A la finalización del período de consultas, el organismo que promueve el Despido Colectivo comunicará al órgano de función pública el resultado del mismo, acompañando, en su caso, el acuerdo que proponga suscribir o la decisión que proponga adoptar como resultado de dichas consultas, para que el órgano de función pública emita informe.

Una vez obtenido el informe, se procederá a formalizar el acuerdo alcanzado en el plazo máximo de diez días desde la recepción de aquél, o a adoptar, en igual plazo, la decisión definitiva que proceda.

Además, el organismo que insta el despido colectivo comunicará a la autoridad laboral el resultado del periodo de consultas así como el informe del órgano competente en materia de Función Pública, las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido por la Administración y el plan de recolocación externa, en los casos en que proceda por el número de trabajadores afectados.

## **COMUNICACIÓN DE LA DECISIÓN DE DESPIDO COLECTIVO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL.**

En los procedimientos que afecten al personal laboral de las entidades que integran la Administración Local, éstos comunicarán a la autoridad laboral el resultado del periodo de consultas. La comunicación que proceda se realizará en el plazo de quince días a contar desde la fecha de la última reunión celebrada en el periodo de consultas, acompañada de la documentación correspondiente a las medidas sociales de acompañamiento que se hubieran acordado u ofrecido y el plan de recolocación externa, en los casos en que proceda por el número de trabajadores afectados.