

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y REDUCCIONES DE JORNADA POR CAUSAS OBJETIVAS

*Faustino Cavas Martínez.**

RESUMEN

El presente ensayo analiza el régimen jurídico de dos medidas de reorganización empresarial en el ámbito de los recursos humanos, a las que pueden acudir las empresas para ajustar el factor trabajo al nuevo escenario creado por la situación de crisis, permitiéndoles un cambio en la dinámica negativa que atraviesan y, junto con otras medidas no laborales, ayudar a vadear la actual situación: las suspensiones de contratos de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas y las reducciones de jornada, tanto definitivas como temporales.

PALABRAS CLAVE:

Crisis Económica. Expedientes de regulación de empleo. Suspensiones de contrato. Reducciones de jornada. Desempleo parcial.

ABSTRACT:

This essay analyzes the legal status of two measures of corporate reorganization in the field of human resources at companies that can contribute to adjust the

* Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Murcia. - cavas@um.es

labor factor to the new situation created by the crisis, in order to allow a dynamic change in the negative crossing and, together with other non-work measures, help to overcome the current situation: the suspension of employment contracts for economic, technical, organizational or productive reasons and reductions of time work in both types, temporary and definitive.

KEY WORDS:

Economic crisis. Contract suspensions. Reductions in time work. Part-time unemployment.

I. INTRODUCCIÓN

Atravesamos la crisis económica más grave desde la Gran Depresión de 1929, una crisis que comenzó en los Estados Unidos en el sector financiero pero que se ha trasfundido a la economía real y está afectando directamente a las empresas, atrapadas entre los impagos, la morosidad y la falta de financiación. Muchas empresas han cerrado o han tenido que reducir su actividad y otras muchas lo harán en los siguientes meses.

Las repercusiones en el ámbito laboral son evidentes y comienzan por los trabajadores, el eslabón más débil de la cadena. El empleo se encuentra en caída libre, especialmente en España, cuyo modelo productivo presenta el singular rasgo de ser el que más puestos de trabajo crea en épocas de bonanza y, al mismo tiempo, el que más paro genera en tiempos de recesión.

Pero no podemos olvidarnos de las empresas. Ni éstas ni los trabajadores son los responsables de la crisis. También la empresa es víctima de las dificultades y es legítimo que adopte las medidas que están a su alcance para minorar o amortiguar los efectos de la recesión.

Es tiempo de compartir sacrificios: las empresas han de procurar mantener los puestos de trabajo, aunque para ello tengan que reducir su cuenta de resultados y distribuir menos beneficios, si bien en determinados casos los despidos serán inevitables; y, por su parte, los trabajadores (y sus representantes) han de estar dispuestos a aceptar medidas como traslados, modificaciones o suspensiones contractuales y revisiones salariales ajustadas al IPC.

En este ensayo voy a ocuparme de dos medidas de reorganización empresarial que pueden coadyuvar a que las empresas ajusten sus plantillas y su volumen de actividad al nuevo escenario creado por la situación de crisis, permitiéndoles un cambio en la dinámica negativa que atraviesan y, junto con otras medidas no laborales, ayudar a superar la actual situación: las suspensiones de contratos de trabajo por

causas económicas, técnicas, organizativas o productivas y las reducciones de jornada, tanto definitivas como temporales.

II. LA SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR RAZONES ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O DE PRODUCCIÓN.

1.1. DELIMITACIÓN

El ordenamiento español permite que por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, las empresas puedan modificar, suspender o extinguir contratos de trabajo.

En concreto, el artículo 47.1 ET, desarrollando la causa de suspensión enunciada en el artículo 45.1.j) del mismo texto legal, establece, en su párrafo 1º, que el contrato de trabajo podrá ser suspendido, a iniciativa del empresario, por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, con arreglo al procedimiento establecido en el artículo 51 ET y en sus normas de desarrollo, excepto en lo referente a las indemnizaciones, que no procederán. Y en el párrafo 2º del mismo número señala que "(l)a autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el expediente se desprenda razonablemente que tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa".

Según el artículo 51.1 ET, "(s)e entenderá que concurren las causas a que se refiere el presente artículo (*económicas, técnicas, organizativas o de producción*) cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya, si las aducidas son económicas, a superar una situación económica negativa de la empresa o, si son técnicas, organizativas o de producción, a garantizar la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma a través de una más adecuada organización de los recursos".

La opción empresarial por una u otra medida (suspensión/extinción), con dispares efectos sobre la continuidad del vínculo contractual, no depende tanto de la textura de la causa, cuya configuración legal es esencialmente la misma en los arts. 47 y 51 ET, cuanto de la incidencia que aquellas posean sobre la normalidad del proceso productivo y de la contribución de las medidas adoptadas a la viabilidad futura de la empresa y del empleo en la misma.

Por tanto, las mismas causas económicas, técnicas, organizativas y de producción que permitirían a la empresa plantear un ERE extintivo o resolutorio de los contratos de trabajo de toda o parte de la plantilla o, en su caso, recurrir a despidos objetivos individuales o plurales, justificarían la petición a la autoridad laboral de una autorización para suspender los contratos de trabajo cuando esas causas impidan solo temporalmente la continuidad de la prestación de servicios o se haga

coyunturalmente necesaria una reducción en el número de horas o de días de trabajo para disminuir costes o ajustar el tamaño de la plantilla laboral a las nuevas necesidades productivas. Se trata, por tanto, de situaciones en las que las causas adversas para la empresa son pasajeras, de tal manera que no estaría justificado acudir a la medida más drástica del despido. Por otro lado, desde un punto de vista social y político, la suspensión de los contratos de trabajo se presenta como una medida menos traumática y mejor digerible por todas las partes (sindicatos, autoridad laboral, opinión pública).

No ha pasado desapercibido el especial empeño que el legislador pone en acentuar el carácter necesariamente temporal de la situación empresarial y la exigencia de acreditación de dicha afectación transitoria, empeño que, en bastantes ocasiones, puede estar bastante alejado de la realidad cotidiana, pues en multitud de casos será extraordinariamente difícil discernir si estamos en presencia de una situación meramente coyuntural o, por el contrario, permanente, sin que el legislador facilite criterios que permitan efectuar dicha distinción (Blasco Pellicer, 2003: 360). De otro lado, el carácter coyuntural o temporal de la situación empresarial puede ser un dato de difícil acreditación, pues una situación de dificultad que en principio se presume temporal puede devenir en indefinida, y viceversa, por lo que ante la posibilidad de autorizar las suspensiones, la autoridad laboral habrá de atender a las circunstancias concurrentes en cada caso.

Partiendo de que la suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción produce los efectos típicos inherentes a toda suspensión contractual, podría definirse la misma como aquella situación de anomalía productiva y/o de dificultad económica de la empresa en la que procede interrumpir temporalmente las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, con pervivencia del vínculo laboral.

Si vamos a la delimitación conceptual de las causas objetivas, y recurriendo a la caracterización que, a propósito del despido objetivo, ha hecho de las mismas la jurisprudencia a partir de dos importantísimas sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 24 abril 1996 (RJ 1996, 5297) y 14 junio 1996 (RJ 1996, 5162), cuya doctrina han mantenido y matizado otras posteriores, deben separarse las causas económicas de las técnicas, organizativas y de producción, formando dos grupos diferenciados, pues se han de valorar de distinta manera los hechos constitutivos de las mismas (STS 13 febrero 2002, RJ 2002/3787) y sin perjuicio de que en determinadas situaciones puedan concurrir varias de ellas al mismo tiempo (SSTS 14 abril 1996, RJ 5162; 6 abril 2000, RJ 3285; 21 julio 2003, RJ 7165). Así:

- Las “causas económicas”, en sentido restringido, requieren que la empresa presente una situación deficitaria. Las causas económicas actúan sobre la cuenta de resultados, revelando un desequilibrio en el balance entre los ingresos y los gastos, afectando a lo que los economistas llaman el “equilibrio de la empresa”. El despido

realizado al amparo del artículo 52.c) ET es improcedente cuando la situación de pérdidas en la empresa reviste carácter coyuntural, lo que podría justificar una suspensión, pero no un despido, pues se exige que la situación económica negativa tenga una cierta permanencia en el tiempo (SSTSJ Aragón 11 abril 2005, AS 1432/2005; País Vasco 14 febrero 2006, AS 1422/2006; Cataluña de 10 enero 2008, AS 804/2008).

-Las “causas técnicas” se refieren a la introducción de nuevos métodos de producción en la empresa que obligan a reestructurar servicios y a revisar la asignación de los puestos de trabajo.

-Las “causas organizativas” han de ponerse en relación con el organigrama funcional de la empresa: son aquellas que se refieren a la gestión de la propia fuerza de trabajo, a los sistemas o métodos de trabajo que configuran la estructura de la empresa (STS 6 abril 2000, RJ 3285)

-Las causas “productivas” inciden sobre la capacidad de producción de la empresa al tratar de ajustarla a las circunstancias del mercado y se refieren a la esfera o ámbito de los productos o servicios que la entidad pretende colocar en el mercado.

Cabe insistir en que la nota característica que diferencia la suspensión de la extinción contractual por estas causas es el carácter coyuntural o temporal *versus* definitivo de las medidas adoptadas y, por ende, del mantenimiento de las causas mismas; pero no puede afirmarse que las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción sean distintas, en función de la pretensión del empresario de suspender o extinguir las relaciones laborales, pues tienen el mismo concepto o significado.

Dado que es el empresario el que solicita la autorización para suspender los contratos de trabajo, es a él a quien corresponde probar la realidad de las causas o factores desencadenantes de los problemas de rentabilidad o eficiencia de la empresa, lo que supone, de un lado, la identificación precisa de dichos factores y, de otro lado, la acreditación de la conexión de funcionalidad o instrumentalidad entre la suspensión de las relaciones laborales pretendidas por la empresa y la superación de la situación desfavorable de falta de rentabilidad de la explotación o de falta de eficiencia de los factores productivos (Blanes Mompó, 2009: pág. 212).

1.2. PROCEDIMIENTO DE SUSPENSIÓN

El artículo 47 ET exige, para que el contrato pueda ser suspendido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, la obtención de la autorización de la Administración a través del procedimiento establecido en el artículo 51 ET, con las especialidades señaladas en dicha norma legal y en el Real Decreto 43/1996, de 19 enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación

de empleo y de actuación administrativa en materia de traslados colectivos (en adelante, RDPRE).

La regulación reglamentaria de este expediente suspensivo o temporal de regulación de empleo se concreta en lo dispuesto en el artículo 20 RDPRE, donde después de señalar que el procedimiento para solicitar autorización para suspender contratos de trabajo, en virtud de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción recogidas en el artículo 47.1 ET, será el establecido en el artículo 51 de dicho texto legal y en el capítulo II del propio RDPRE, excepto en lo referente a las indemnizaciones que no procederán, se hace la precisión de que dicho procedimiento (el previsto para los despidos colectivos) se sustanciará con una serie de especialidades, que dan lugar a un *iter* administrativo especial.

Conjugando lo establecido en el artículo 47 ET y en el artículo 20 RDPRE, el contenido de dichas particularidades sería el siguiente:

1.2.1. Iniciación del procedimiento suspensivo

En cuanto a los sujetos legitimados para solicitar la medida suspensiva, el artículo 47 ET dispone que el contrato de trabajo podrá suspenderse a iniciativa del empresario. No se prevé la posibilidad de incoación del expediente suspensivo a instancia de los representantes de los trabajadores, en contraposición con la previsión legal del artículo 51.9 ET para el caso de despido colectivo, en cuyo caso aquellos sí podrán, en nombre de los trabajadores, solicitar el inicio del expediente, si se presume que la no incoación del mismo por el empresario pudiera ocasionarles perjuicios de imposible o difícil reparación.

Las opiniones doctrinales basculan entre quienes sostienen que debe imponerse una interpretación restrictiva de lo dispuesto en el artículo 51.9 ET, argumentando que la exclusión de los representantes de los trabajadores como legitimados para iniciar el expediente suspensivo tiene pleno sentido, pues la iniciativa sindical en los expedientes extintivos de regulación de empleo responde a situaciones excepcionales de falta de colaboración del empresario en la viabilidad y saneamiento de la empresa (Cruz Villalón, 1995: 322; Blasco Pellicer, 2003: 363; Blasco Segura, 1995:208-209; Solà Monells, 2002: 260-261); y otro sector doctrinal, el cual, aun reconociendo que la inclusión de aquella expresión en el texto del artículo 47.1 ET por la Ley 11/1994 pudiera hacer pensar que se pretende concretar al empleador como único legitimado, entiende, sin embargo, que ni es esa la *ratio legis* del precepto ni la única interpretación posible, pues aquella introducción también puede responder al deseo de perfeccionar o concretar el texto anterior y, en ese sentido, cabe pensar que el legislador pretendía separar netamente las solicitudes de despidos colectivos y las de suspensiones, de forma que vendría a reforzar la conclusión de que, sin solicitud empresarial de suspensión, no cabrá que la autoridad laboral, en un expediente extintivo, rechace

los despidos y autorice sólo suspensiones no solicitadas (Vida Soria, 1994: 11-12; Goerlich Peset, 1994: 10; Rodríguez Cope, 2004: 271-272).

1.2.2. Número de trabajadores afectados

La tramitación del expediente de regulación de empleo para suspender contratos de trabajo por causas objetivas es preceptiva, con independencia del número de trabajadores afectados. No es necesario, para que surja la obligación de pedir autorización administrativa, que se cumplan los umbrales numéricos reclamados para el despido colectivo. El artículo 47.1 ET remite al artículo 51 únicamente en los aspectos procedimentales, sin excepcionar su aplicación en función del volumen de plantilla; además, la situación legal de desempleo únicamente surgirá de haberse seguido aquel trámite (Solà Mollens, 2002: 225; Cruz Villalón, 1995: 318-319; Desdentado Bonete, 1995: 983; Vida Soria, 1994: 13; Agra Viforcós, 2009: 252). Por si alguna duda hubiere, la Exposición de Motivos del RDRPE lo establece de manera rotunda cuando afirma que en tal norma “se deslindan los supuestos de extinción colectiva de relaciones de trabajo, de los de suspensión de las mismas, que a su vez no requieren el carácter de colectivas”.

1.2.3. Objeto de la solicitud y documentación justificativa

Será preciso que en la solicitud se especifique el tipo de suspensión solicitada: continua o discontinua, alterna o simultánea para todos los trabajadores, total o parcial¹, y su extensión temporal, condicionada por la situación coyuntural que se pretende superar, no siendo posible una suspensión de duración indeterminada.

No hay que descartar la posibilidad de solicitar una prórroga cuando sea pueda prever la prolongación de la situación coyuntural; si no se ha previsto en la solicitud inicial, habrá que tramitar un nuevo ERE para prolongar la suspensión de los contratos.

La documentación justificativa será la estrictamente necesaria, en los términos que reglamentariamente se determinen, para justificar la concurrencia de la causa alegada, documentación que deberá completarse con datos que acrediten la transitoriedad de la situación de dificultad por la que atraviesa la entidad productiva. No en vano, el artículo 47 ET establece que la autorización de esta medida procederá cuando de la documentación obrante en el ERE se desprenda razonablemente que

1. Es posible que la suspensión no se configure como un cese temporal y total de la prestación laboral, sino como una reducción de jornada o suspensión parcial, mediante la reducción de las horas ordinarias de trabajo diario o semanal, que comportará una reducción proporcional del salario y que, de producirse con arreglo a lo dispuesto en la normativa de Seguridad Social (art. 203. 3 LGSS), puede dar derecho a prestaciones de desempleo también parcial.

tal medida temporal es necesaria para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa. Por tanto, y al igual que ocurre en un despido colectivo, la solicitud habrá de ser dirigida a la autoridad laboral, adjuntando tanto copia de la comunicación de apertura de consultas con los representantes como de la documentación necesaria para evidenciar la concurrencia de las causas habilitantes; pero, además, en un procedimiento suspensivo, será menester incluir la información pertinente para acreditar la temporalidad de la crisis del empleador.

Ciertamente, tanto el artículo 47.1 ET como el artículo 20 RDPRE, presentan una redacción sumamente imprecisa, capaz de afectar a la imprescindible seguridad jurídica, dada la complejidad de determinar con exactitud el preciso alcance material de esta exigencia. ¿Qué se entiende por documentación *necesaria*? ¿Y cómo se acredita la *temporalidad* de la crisis del empleador? En mi opinión, a pesar de que resulta evidente que la voluntad legislativa ha sido la de rebajar la exigencia de carga documental en el expediente suspensivo, por su incidencia menos agresiva sobre los contratos de trabajo, lo más seguro es aportar la misma documentación que el artículo 6 RDPRE exige para un ERE extintivo, dependiendo de que la causa alegada sea económica, técnica, organizativa o de producción, salvo el plan de acompañamiento social, que está previsto en el artículo 51.4 ET únicamente para los despidos colectivos que afecten a empresas de cincuenta o más trabajadores.

1.2.4. Período de consultas

Aunque el artículo 47.1 ET establece que la duración del período de consultas en este tipo de expedientes será la mitad del previsto para los despidos colectivos, lo que, aplicado literalmente, llevaría, en empresas de menos cincuenta trabajadores, a procesos de negociación de solo ocho días, el artículo RDPRE ha concretado dicha duración, en todo caso, en 15 días naturales. La regulación es, probablemente, *ultra vires*; pero la duración quincenal del período consultivo tampoco es excesiva como para arriesgar la suspensión del trámite en el caso de que la autoridad laboral aplique el plazo reglamentario y devuelva el expediente a las partes para que agoten los 15 días de negociación. Por lo demás, la exigencia del artículo 20 RDPRE viene siendo aplicada sin fisura, quedando amparada la reducción temporal en la necesidad de otorgar respuesta rápida a supuestos urgentes (Luque Parra, 1999: 434).

1.2.5. Conclusión del expediente

Fuera de las especialidades señaladas, la fase de instrucción del procedimiento administrativo sigue el curso previsto para el expediente ordinario de extinción, con solicitud de los informes preceptivos o potestativos y su posterior unión al expediente una vez finalizadas las consultas.

Tampoco existe previsión especial con respecto al plazo que tiene la Administración para dictar la oportuna resolución, por lo que rige el criterio general conforme al cual el plazo es de quince días naturales a partir de la comunicación de la finalización del periodo de consultas, con independencia de que exista o no acuerdo.

Si el periodo de consultas concluye con acuerdo entre las partes, la autoridad laboral viene obligada a dictar resolución autorizando la suspensión en el referido plazo y en los términos del acuerdo, salvo que de oficio o a instancia de parte apreciase la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la conclusión del mismo, en cuyo caso, y con suspensión del plazo para dictar su resolución, la Administración remitirá el acuerdo a la autoridad judicial, para que ésta proceda, en su caso, a declararlo nulo. Actuará del mismo modo cuando de oficio o a instancia de la entidad gestora de la prestación por desempleo se estime que el acuerdo tiene por objeto la obtención indebida de las prestaciones por desempleo. La demora en la obtención de respuesta judicial puede tener como resultado que, cuando se pueda aplicar la medida suspensiva, ésta ya no cumpla el fin previsto en la ley; por ello, se ha postulado como más conveniente dotar de efectos provisionales al acuerdo alcanzado en el ERE, cuando la autoridad laboral, al entrar a conocer el fondo del asunto, aprecie que la medida pactada se ajusta a la necesidad de superación de la situación coyuntural (Blasco Pellicer, 2003: 373).

Es asimismo materia discutida si cabría una estimación parcial de la solicitud de suspensión, por ejemplo, autorizándola por menos tiempo del solicitado o respecto de un número inferior de trabajadores. A favor de esta posibilidad se ha argumentado que lo permite la aplicación supletoria de los artículos 89 y 113 de la Ley 30/1992, de 26 noviembre, por la que se aprueba el Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (LRJAPAC) conforme a los cuales la Administración decidirá todas las cuestiones planteadas por los interesados y aquellas otras derivadas del expediente, hayan sido o no alegadas por los interesados, por lo que sería posible que la Administración, tras el oportuno trámite contradictorio, efectuase una variación cualitativa respecto de la petición inicial sin alterar la naturaleza suspensiva de la medida (Solà Monells, 2002: 378-386). Pero la mejor doctrina rechaza esta posibilidad, arguyendo que la adopción de la medida suspensiva es un juicio de oportunidad y que, conforme a lo dispuesto en el artículo 47 ET, si resulta acreditado el nexo causal entre la suspensión temporal y la razonabilidad de la medida, la autoridad laboral viene obligada a autorizarla, no pudiendo desprenderse, de dicha previsión legal, facultad administrativa alguna para decidir otra modalidad suspensiva más beneficiosa (Blasco Pellicer, 2003: 378).

Cuando concluya el periodo de consultas sin acuerdo, la autoridad laboral dictará resolución estimatoria o desestimatoria de la pretensión empresarial, en el plazo de quince días naturales siguiente a aquel en que se le comunicó la conclusión

del período de consultas, debiendo ser la autorización motivada y congruente con la solicitud. Si transcurrido ese plazo no hubiera recaído pronunciamiento expreso, se entenderá autorizada la medida extintiva en los términos de la solicitud por silencio administrativo positivo, debiendo aplicarse lo dispuesto en el artículo 44 LRJAPAC. La estimación por silencio administrativo tiene a todos los efectos la consideración de acto administrativo finalizador del procedimiento (art. 43.3 LRJAPAC).

En todo caso, cuando la solicitud de suspensión sea estimada por silencio administrativo, la resolución expresa posterior a la producción del acto sólo podrá dictarse de ser confirmatoria del mismo (art. 43.4.a LRJAPAC). La previsión anterior debe ser tenida en cuenta por la autoridad competente que, en la actual coyuntura de crisis, está teniendo que atender un mayor volumen de trabajo derivado de la acumulación de expedientes, de diversa tipología, con incumplimiento de los plazos para dictar resolución expresa en muchos casos. Si transcurridos los 15 días marcados por la Ley dicha resolución no se ha emitido, el empresario puede tener por autorizada su petición en los términos en que la misma fue formulada, sin que a posteriori pueda la Administración resolver en sentido contradictorio por entender que la medida empresarial no está en razón. Para evitar estas disfunciones, la autoridad laboral puede disponer la ampliación del plazo general para dictar resolución, aplicando lo establecido en el artículo 49 LRJAPAC, conforme al cual la Administración, salvo precepto en contrario, podrá conceder de oficio o a petición de los interesados, una ampliación de los plazos establecidos, que no exceda de la mitad de los mismos, si las circunstancias lo aconsejan y con ello no se perjudican derechos de tercero, siempre que tanto la petición de los interesados como la decisión sobre la ampliación se produzcan antes del vencimiento del plazo de que se trate.

1.3. EFECTOS DE LA AUTORIZACIÓN

Concedida la autorización, el período de suspensión no comienza mientras la empresa no haga uso de ella. O dicho de otro modo, la resolución administrativa no suspende (ni extingue) por sí misma los contratos de trabajo (SSTS 9 y 30 octubre 1989 –RJ 1989, 7138 y 7465- y 13 septiembre 1999—RJ 1990, 7004-), ya que se limita a autorizar o no al empresario para suspender las relaciones laborales en función de que se acredite por parte de éste la concurrencia de las causas alegadas. Por ello sus efectos se producirán, como máximo, desde que se decida por el empresario hacer uso de tal autorización, sin que pueda atribuirse a los mismos eficacia retroactiva (reservada legalmente a los expedientes fuerza mayor, donde la resolución administrativa convalida la decisión empresarial de suspender la actividad por razón de la fuerza mayor temporal), ejerciendo la autoridad laboral un control *ex ante*, anterior a la extinción o suspensión de los contratos de trabajo (SSTSJ Navarra 15 noviembre 1999 –AS 3647/1999- o 15 septiembre y 6 octubre 2003 –AS 4007/2003 y

JUR 3420/2004-; STSJ Castilla-La Mancha 18 marzo 1997 –AS 1174/1997-). No obstante, es posible que determinados acontecimientos determinen la suspensión de hecho del contrato desde que los mismos se producen. En tal caso, y con base en la excepción prevista en el artículo 57.3 LRJAPAC, cierto sector doctrinal y judicial admite que pueda otorgarse la autorización con efectos retroactivos, siempre que los supuestos de hecho necesarios existieran ya en la fecha a que se retrotraiga la eficacia del acto y éste no lesiones derechos o intereses legítimos de otras personas (Solà Monells, 2002: 371; STSJ Aragón 1 febrero 1995, AS 467/1995).

La regla general, sin embargo, es que la empresa habrá de comunicar a los trabajadores afectados el inicio del período de suspensión, que habrá de posterior a la fecha de la comunicación. La empresa no debe permanecer pasiva tras la recepción de la autorización, porque mientras no haga uso de la misma y no tome el acuerdo de suspender el contrato, los trabajadores seguirán devengando su derecho al salario y no se constituirá la situación legal de desempleo.

Si la empresa suspende los contratos sin la pertinente autorización administrativa, ello podría acarrear que el trabajador –que no estaría en situación legal de desempleo– decidiera presentar una demanda en reclamación de salarios o, incluso, pidiera la extinción indemnizada de su contrato por impago de salarios o infracción del deber de ocupación efectiva por la vía del artículo 50 ET.

El resultado inherente a la suspensión decidida al amparo de los motivos contemplados en los artículos 45.1.j) y 47.1 ET viene dado por la exoneración de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo, según previene el artículo 45.2 ET, en los términos siguientes:

a) No son de aplicación las indemnizaciones legales mínimas previstas para los expedientes de extinción o despido. Ello es así porque no se pierde el puesto de trabajo, sólo la remuneración durante un período determinado. La pérdida de ingresos se compensa normalmente por el sistema legal de protección de desempleo.

b) La interrupción temporal de las obligaciones básicas de trabajar y remunerar el trabajo no obsta a la subsistencia de otros elementos, potestades y obligaciones: respeto al deber de buena fe, prohibición de concurrencia desleal, poder disciplinario, así como la posible extinción del vínculo por alguna de las causas tipificadas en el artículo 49 ET.

c) Los representantes de los trabajadores afectados por la suspensión pueden continuar ejerciendo las funciones propias de su cargo y permanecer en el lugar de trabajo para realizar las actividades derivadas de su representación (STS 13 septiembre 1990, RJ 7004).

d) La clave de los EREs temporales reside en el ahorro de costes salariales vinculados a una prestación de servicios que, temporal y coyunturalmente, no se necesita o no está empresarialmente justificada. La ley autoriza al empresario en situaciones de suspensión a no abonar salario alguno. Pero en muchos casos puede ser interesante, para conseguir el acuerdo de la parte laboral o, en su caso, la autorización

de la Administración, el compromiso de mantenimiento de un devengo salarial reducido, el cobro de la paga extraordinaria o de la paga de beneficios prevista en el convenio colectivo, o una compensación que complemente la prestación de desempleo. Por lo demás, la interrupción de la obligación de trabajar es compatible con el mantenimiento de ciertas obligaciones retributivas no ligadas a la prestación de trabajo efectivo, según acontece con el disfrute de una vivienda (Fernández Domínguez, 1993: 282).

e) Es conveniente que el acuerdo aquilate qué ocurre con las percepciones extrasalariales: ayudas por guardería, por estudios, disfrute de instalaciones colectivas de la empresa, etc.

f) La empresa tiene que mantener al trabajador en alta y seguir cotizando durante la suspensión, aunque la cotización por contingencias profesionales se efectúe aplicando el tipo reducido que la normativa de Seguridad Social prevé para los periodos de baja (art. 19.3 RD 625/1985). Como medida extraordinaria, las empresas podrán aplicarse una bonificación del 50% en la aportación empresarial por contingencias comunes durante el tiempo de suspensión coincidente con la situación legal de desempleo, con un máximo de 240 días, siempre que la empresa se comprometa a mantener el empleo de los trabajadores afectados durante un año a contar desde la finalización de la suspensión o de la reducción autorizada (art. 1º RDL 2/2009). Durante el periodo de suspensión, la cotización del trabajador corre a cargo de éste y será la entidad gestora la que se la descuenta (reducida en un 35%) de la prestación de desempleo, si tiene derecho a ella (art. 214.2 LGSS).

g) El trabajador tiene libertad para trabajar en otra empresa o por cuenta propia durante el tiempo que dura la suspensión, sin que tal circunstancia pueda ser interpretada como una dimisión ni constituir causa de despido (STS 7 mayo 1990, RJ 3973), pero sin perder de vista las limitaciones que derivan de la prohibición de concurrencia desleal, la eventual existencia de pactos de dedicación exclusiva – respecto de los cuales habrá que determinar su subsistencia durante el ERE -, o de que se hubieran pactado compensaciones adicionales a cargo de la empresa sólo para el caso de que el trabajador permanezca inactivo. Todo ello, sin perjuicio, claro está, de la oportuna comunicación de la nueva situación a la Entidad Gestora a los efectos que procedan sobre la prestación de desempleo.

h) Como regla general, el tiempo de suspensión computa a efectos de posteriores indemnizaciones caso de extinguirse el contrato, a no ser que se haya establecido cosa distinta en el convenio colectivo aplicable o acuerdo individual (Blanes Mompó, 2009: 217).

i) El trabajador afectado por un ERE suspensivo incurre en la situación legal de desempleo prevista en el artículo 208.1.1.a) LGSS y genera, en su caso, derecho a prestaciones de desempleo.

j) La empresa no puede obligar unilateralmente al trabajador a reincorporarse al trabajo antes de que finalice el periodo de suspensión que le ha comunicado, y la negativa

del trabajador a la reincorporación anticipada no constituye un abandono de puesto de trabajo ni es causa de despido (STSJ Cataluña 10 octubre 1994 -AS 3846/1994-).

k) Por último, y en cuanto a las vacaciones, no se devengan las mismas durante el período de suspensión (STS 14 julio 1997, RJ 6263). Si tras ésta se produce la extinción del contrato, el trabajador tendrá derecho a la compensación en metálico de las vacaciones no disfrutadas (STSJ Castilla y León 23 septiembre 1997, AS 3283/1997).

III.LAS REDUCCIONES DE JORNADA POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS O PRODUCTIVAS

Las mismas razones económicas, técnicas, organizativas o productivas que permiten a una empresa solicitar autorización para suspender o extinguir contratos de trabajo pueden llevarla a considerar una medida útil y suficiente para afrontar la crisis implementar reducciones de jornada, con proporcional reducción de salarios y cotizaciones. Se trata entonces de mantener viva la relación, con continuidad de la prestación de servicios, bien que con una dedicación horaria menor. Aunque conceptualmente la distinción respecto de la suspensión del contrato (que supone una parada total) es clara, en la práctica, sin embargo, las reducciones de jornada actúan como suspensiones parciales o imperfectas del vínculo laboral.

El establecimiento de reducciones de jornada por causas objetivas no encaja en un supuesto único. Se impone diferenciar las siguientes situaciones:

1.1.REDUCCIÓN DE JORNADA QUE COMPORTA LA TRANSFORMACIÓN DE UN CONTRATO A JORNADA COMPLETA EN UN CONTRATO A TIEMPO PARCIAL.

Tras la reforma del artículo 12 ET por el artículo 1º del Real Decreto Ley 15/ 1998, de 27 noviembre, por el que se regulaban medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo en relación con el trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad, la transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial, o viceversa, tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador (STSJ Castilla y León, Valladolid, 30 marzo 2004 -AS 2004,1273-). O dicho de otro modo, dicha transformación sólo será posible mediando acuerdo entre empresa y trabajador. El empresario no puede imponer por sí mismo y unilateralmente la reducción de jornada, ni siquiera a través de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo del artículo 41 del ET; tampoco podrá acordarla con los representantes de los trabajadores en el período de consultas de un ERE. Estamos ante una novación extintiva, no modificativa, del contrato, que requiere indefectiblemente el acuerdo individual del trabajador afectado.

El artículo 12.4.e) ET establece en su primer párrafo:

“La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo dispuesto en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 51 y 52 c) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”.

Por tanto, si el trabajador se niega a aceptar la transformación que la empresa le propone, ésta podrá acudir a un despido objetivo o incluirlo en un ERE extintivo.

La norma no se refiere expresamente al supuesto de transformación de un contrato ordinario en un contrato de trabajo fijo discontinuo del artículo 15.8 ET. Ciertamente, el fijo discontinuo “inestable” o de fecha incierta del artículo 15.8 no es, técnicamente, un trabajo a tiempo parcial, y ello podría avalar una interpretación contraria a su inclusión en la limitación del artículo 12.4.e); pero no deja de producirse también en este caso la sustitución de un tipo de contrato por otro, de modo que habría de aplicarse por analogía la misma solución que para la transformación de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial.

1.2. REDUCCIÓN DE JORNADA QUE NO IMPLICA LA CONVERSIÓN DE UN CONTRATO A TIEMPO COMPLETO EN OTRO A TIEMPO PARCIAL.

A) Reducciones definitivas de jornada en el marco de un contrato a tiempo parcial:

En este caso se trata de reducir aún más la jornada de un trabajador a tiempo parcial. Ello es posible por alguna de las siguientes vías:

-Novación contractual, es decir, acuerdo entre las partes al amparo de los artículos 1255 Código Civil y 3.1.c) ET.

-Recurriendo a la modificación sustancial de condiciones de trabajo regulada en el artículo 41 ET, siempre que se aleguen y acrediten causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, y la empresa observe el procedimiento allí previsto (STSJ Comunidad Valenciana 24 septiembre 2002, AS 2454/2003).

B) Reducciones temporales de jornada

Cabe recurrir a las mismas por alguno de estos mecanismos:

*Novación contractual (art. 1255 CC, art. 3.1.c ET).

*Por iniciativa de la empresa, vía artículo 41 ET, si concurren causas económicas, organizativas, etc., y se respeta el procedimiento allí establecido, según sea una modificación individual o colectiva. Interesa destacar:

-Que se trata de un supuesto diferente del contemplado en el art. 12.4.e) ET (STS 18 septiembre 2008, RJ 5532), pues una reducción temporal de jornada no tiene el efecto transmutor de un contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial que allí se regula.

-La reducción de jornada adoptada por la vía del artículo 41 ET no es una de las situaciones legales de desempleo previstas en el artículo 208 LGSS ni da derecho a prestaciones de desempleo.

-Si trabajador no acepta la reducción, podrá:

- a) Impugnar la decisión modificativa ante los órganos de la jurisdicción social en el plazo de veinte días hábiles y esperar al resultado del procedimiento. Si la sentencia declara la reducción injustificada, la empresa tendrá que reponer al trabajador en su anterior jornada y abonarle los salarios dejados de percibir; si el empresario no cumple voluntariamente el fallo, el trabajador podría solicitar su ejecución forzosa y, con ésta, la extinción del contrato de trabajo con derecho a la indemnización prevista en el artículo 50 ET.
- b) Renunciar a su puesto de trabajo (opción posible pero improbable).
- c) Rescindir el contrato de trabajo con derecho a una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, con el límite de nueve mensualidades. En su caso, tendrá derecho a prestación de desempleo [art. 208.1.1) e LGSS; STS 18 septiembre 2008, RJ 5532].

*Reducción de jornada acordada/autorizada en un ERE: el supuesto está contemplado, no en una norma laboral, sino en los artículos 203.3 y 208.3 LGSS, que consideran situación legal de desempleo protegido la reducción de jornada por tiempo determinado (no las definitivas ni por el tiempo que reste de vigencia a la relación laboral) autorizada por la Autoridad Laboral en un procedimiento de regulación de empleo, siempre que la reducción de la jornada sea al menos de un tercio de la jornada ordinaria que el trabajador venía realizando.

En situación de desempleo parcial se cobra la prestación de desempleo en proporción a la reducción de jornada (art. 211.3 LGSS). El pago de la prestación por desempleo corresponde al empresario por delegación de la Entidad Gestora, colaboración obligatoria que puede ser eximida si el SPEE asume el pago directo o así lo determina la Autoridad Laboral, en el caso de que la situación económica de la empresa lo aconseje (art. 26.4 RD 625/1985).

En fin, tanto la empresa como el trabajador tienen que seguir cotizando por todas las contingencias durante el desempleo parcial (art. 214.3 LGSS). La base por la que deberá cotizarse a la Seguridad Social en los casos de desempleo parcial se reducirá en proporción a la disminución de la jornada (art. 19.2 RD 625/1985).

IV. BIBLIOGRAFÍA

AGRA VIFORCOS, BEATRIZ (2009): “Expediente de suspensión colectiva de relaciones laborales”, Fernández Domínguez, Juan José (dir.): *Expedientes de regulación de empleo*, Thomson-Civitas, Cizur Menor (Navarra), pp. 251-273.

BLANES MOMPÓ, SANTIAGO (2009): “La suspensión de los contratos de trabajo por razones económicas”, Sempere Navarro, Antonio V. (dir.), *Medidas Laborales para Empresas en Crisis*, Thomson-Aranzadi, Cizur menor (Navarra), pp. 201-234.

BLASCO PELLICER, ANGEL (2003): *Los procedimientos de regulación de empleo*, tirant lo blanch, Valencia.

BLASCO SEGURA, VICENTE (1995): “La suspensión del contrato de trabajo: los apartados j) y m) del art. 45 del Estatuto de los Trabajadores”, Marín Correa, José María, *La suspensión del contrato de trabajo*, CGPJ, Madrid.

CRUZ VILLALÓN, JESÚS (1995): “Suspensión del contrato por causas económicas, técnicas y productivas”, Aparicio Tovar, J. y Baylos Grau, A. (ed.), *El régimen del despido tras la reforma laboral*, Ibidem, Madrid, 1995.

DESDENTADO BONETE, AURELIO (1995): “El despido objetivo económico: ámbito, causas, forma, afectación y control”, Aparicio Tovar, Joaquín y Baylos Grau, Antonio (eds.), *El régimen del despido tras la reforma laboral*, Ibidem, Madrid.

FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, JUAN JOSÉ (1993): *Expedientes de regulación de empleo*, Trotta, Madrid.

GOERLICH PESET, JOSÉ MARÍA (1994): “Los despidos colectivos”, Borrajo Dacruz, Efrén (dir.), *Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Tomo II, Edersa, Madrid, pp. 87-188.

LUQUE PARRA, MANUEL (1999): *Los límites jurídicos de los poderes empresariales en la relación laboral*, Bosch, Barcelona.

RODRÍGUEZ COPE, MARÍA LUISA (2004): *La suspensión del contrato de trabajo*, CES, Madrid.

SOLÀ MONELLS, X.. (2002): *La suspensión del contrato de trabajo por causas empresariales*, La Ley, Madrid.

VIDA SORIA, JOSÉ (1994): “Suspensión del contrato de trabajo por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”, Borrajo Dacruz, Efrén (dir.), *Comentarios a las leyes laborales. La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Tomo II, Edersa, Madrid, pp. 7-40.