

Acuerdo por el que se autoriza la tramitación administrativa urgente prevista en el artículo 27.1.b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, del proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y se modifica el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

El objetivo prioritario del Real decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, es promover la estabilidad en el empleo y limitar el recurso abusivo a la contratación temporal, por lo que se viene a potenciar el recurso a los mecanismos de flexibilidad interna por las empresas a través de las reducciones temporales y suspensiones con el objetivo de favorecer la continuidad del empleo ante coyunturas negativas como alternativas a los despidos masivos y a la elevada tasa de temporalidad.

Así pues, este recurso a los mecanismos de flexibilidad interna- complemento necesario para para una plena y eficaz reducción de la temporalidad y para garantizar una transición adecuada a las transformaciones productivas- ha supuesto la remodelación de los expedientes de regulación temporal de empleo. Tal y como se subraya en la exposición de motivos del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre:

“La experiencia de los últimos meses, a raíz de la crisis sanitaria y económica derivada de la COVID-19, ha mostrado la importancia y la eficacia del recurso a los expedientes de regulación temporal de empleo, como mecanismo de flexibilidad interna de las empresas para el ajuste temporal de su actividad, de cara a evitar la destrucción de empleo característica de crisis anteriores. El resultado ha sido muy positivo en términos de desacoplamiento de la evolución del PIB con la del empleo, así como de los saldos fiscales (gracias a la amortiguación de los estabilizadores automáticos), en la estabilidad de las relaciones laborales, en el mantenimiento del tejido productivo y del capital humano, así como en las inferiores tasas de desempleo, sin parangón con crisis anteriores.

(...)Sobre la base de esta experiencia, se integrará en el conjunto del sistema de relaciones laborales un nuevo mecanismo de estabilización económica y de flexibilidad interna de las empresas alternativo a la destrucción de empleo y la alta temporalidad, que permita lograr un doble objetivo: (i) proteger el empleo ante las crisis económicas y las dificultades del mercado y (ii) acompañar los procesos de cambio estructural para evitar un impacto macroeconómico negativo que resulte en pérdida de capital humano, crecimiento potencial y bienestar del conjunto de la sociedad. El objetivo es proteger el empleo, primar el ajuste en horas, impulsar la estabilidad de las relaciones laborales, la inversión y el capital humano.

Se trata por tanto de establecer un sistema de estabilización económica que, en primer lugar, proporcione flexibilidad interna a las empresas y estabilidad en el empleo ante caídas transitorias o cíclicas en la actividad de la empresa, con un foco especial en la formación de los trabajadores. Consistente en reducción de jornada o suspensión del contrato por crisis de empresa, permitirá reforzar la inversión en formación de los trabajadores durante los periodos de baja actividad,

minimizar el recurso al despido —salvaguardando el vínculo contractual del trabajador con la empresa y facilitando la reactivación del trabajador cuando termine el shock— y reducir la elevada temporalidad del mercado laboral español. En segundo lugar, este sistema ha de servir de apoyo a la “recualificación de trabajadores en empresas y sectores en transición, para hacer frente a los posibles ajustes permanentes de plantillas ante innovaciones derivadas de los cambios tecnológicos o de la demanda.”

En cumplimiento de lo anterior, la reforma llevada a cabo por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, incluye una serie de previsiones específicas que responden al objetivo descrito:

- a) La modificación del 47 del Estatuto de los Trabajadores para agilizar y flexibilizar los expedientes de regulación temporal de empleo por causas empresariales y fuerza mayor temporal (artículo 1. Seis).
- b) La incorporación como mecanismo disponible de carácter permanente de la reducción temporal de jornada o la suspensión de contratos, por causa de fuerza mayor temporal debida a impedimentos o limitaciones en la actividad normalizada, a consecuencia de decisiones adoptadas por la autoridad competente (artículo 1. Seis y disposición adicional tercera).
- c) Un nuevo mecanismo de flexibilidad y estabilización del empleo, artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, para atender las necesidades excepcionales de naturaleza macroeconómica o sectorial que justifiquen la adopción de medidas de ajuste y protección temporal, así como inversiones de carácter público, previa declaración de tal circunstancia mediante acuerdo del Consejo de Ministros (artículo 1. Siete).

A lo anterior y con carácter general acompañan una serie de reglas comunes aplicables a estos mecanismos de flexibilidad como son, entre otras, la clarificación del concepto de reducción temporal de jornada, la prioridad de la reducción sobre la suspensión, siempre que sea viable, la facultad de afectar y desafectar en función de la alteración de las circunstancias señaladas como causa justificativa de las medidas; la prohibición durante el periodo de aplicación del expediente de regulación temporal de empleo de realizar horas extraordinarias, nuevas externalizaciones de actividad y nuevas contrataciones laborales, y la comunicación a través de mecanismos automatizados, entre otros. Asimismo, Como no podía ser de otro modo, la reforma compromete a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la tarea de vigilancia del cumplimiento de los requisitos y las obligaciones establecidas.

La disposición final séptima del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, habilita al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y ejecución de este Real Decreto-ley, por lo que en cumplimiento de dicho mandato legal se procede a un desarrollo reglamentario autónomo y completo del artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de la aplicación supletoria de la normativa común.

Asimismo, y en consonancia con las modificaciones que se han incorporado en los procedimientos de suspensión de contratos y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción o derivadas de fuerza mayor, resulta necesario abordar las necesarias reformas del Real Decreto 1483/2012, de 29

de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

El artículo 27 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, relativa a la tramitación urgente de iniciativas normativas en el ámbito de la Administración General del Estado, señala que: *“El Consejo de Ministros, a propuesta del titular del departamento al que corresponda la iniciativa normativa, podrá acordar la tramitación urgente del procedimiento de elaboración y aprobación (...) de reales decretos, en alguno de los siguientes casos: (...) b) Cuando concurren otras circunstancias extraordinarias que, no habiendo podido preverse con anterioridad, exijan la aprobación urgente de la norma. La Memoria del Análisis de Impacto Normativo que acompañe al proyecto mencionará la existencia del acuerdo de tramitación urgente, así como las circunstancias que le sirven de fundamento.”*

Así pues, procede tramitar con carácter urgente el citado proyecto normativo por cuanto:

- a) Para garantizar el objetivo de la Reforma de promover la estabilidad en el empleo y limitar el recurso abusivo a la contratación temporal es absolutamente necesario garantizar la utilización prioritaria del mecanismo que asegura una adecuada combinación de flexibilidad interna y estabilidad de las relaciones laborales, descartando el uso injustificado de otras alternativas traumáticas.
- b) Es necesario, además, asegurar el desarrollo en la medida necesaria del nuevo mecanismo RED, artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores, de Flexibilidad y Estabilización del Empleo que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo y que pone al alcance de las empresas nuevas soluciones, no traumáticas en términos de empleo, a las que pueden acogerse para ajustar sus plantillas en situaciones macroeconómicas adversas y de reestructuración sectorial, al tiempo que se asiste a las personas trabajadoras afectadas con prestaciones sociales y se cubren sus necesidades de recualificación y transición profesional.
- c) La propia disposición adicional tercera del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, sobre expedientes de regulación temporal de empleo por impedimento o por limitaciones a la actividad normalizada vinculadas a la COVID-19, previendo aquellos cambios necesarios para la conversión con garantías de un mecanismo hasta ahora coyuntural en un mecanismo permanente.
- d) Por último, es necesario introducir los cambios precisos en la normativa aplicable a los procedimientos de despido colectivo en el sector público, título III del el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada aprobado por el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, de conformidad con lo dispuesto en sendas disposiciones del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, la derogatoria única, en su apartado 2, y la final octava. 2, letra f).

La autorización de la tramitación urgente del procedimiento de elaboración y aprobación de este proyecto de real decreto conlleva la aplicación de todos los efectos previstos en

el artículo 27.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, por lo que, entre otros efectos, los plazos previstos para la realización de los trámites del procedimiento quedan reducidos a la mitad de su duración y se permite omitir el trámite de consulta pública previsto en el artículo 26.2 de la misma ley.

En su virtud, a propuesta de la, el Consejo de Ministros, en su reunión del día de de 2022, ha adoptado el siguiente,

ACUERDO:

Primero. Autorizar la tramitación administrativa urgente del procedimiento de elaboración y aprobación del proyecto de Real Decreto por el que se desarrolla el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, y se modifica el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, al amparo de lo previsto en el artículo 27.1, letra b), de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno.

Segundo. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 27.2 de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, y sin perjuicio del resto de los efectos previstos en dicho precepto, mediante el presente acuerdo se autoriza a requerir con carácter de urgencia la emisión de los informes de órganos consultivos que resulten preceptivos.